

# ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>5</b>
--------------------	----------

## **РОЗДІЛ 1**

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

1.1. Основні теоретико-методологічні підходи до вивчення управління соціальними організаціями в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі.....	7
1.2. Теоретико-методологічні засади розвитку школи як інноваційний процес .....	14
1.3. Соціально-психологічні особливості розвитку організації .....	30
1.4. Зміст розвитку школи як освітньої організації .....	40

## **РОЗДІЛ 2**

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ШКОЛІ**

2.1. Загальні характеристики системного підходу в управлінні інноваційними процесами в школі.....	51
2.2. Психологічний аналіз основних елементів системного підходу в управлінні інноваційними процесами в школі.....	71
2.3. Психологічні умови і фактори ефективного впровадження управління інноваційними процесами у школі.....	82

## **РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДО УЧАСТІ В УПРАВЛІННІ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ШКОЛІ**

3.1. Психологічна готовність суб'єктів навчально-виховної діяльності до участі в управлінні школою як провідний фактор забезпечення розвитку освітньої організації.....	113
3.2. Зміст та структура психологічної готовності суб'єктів навчально-виховної діяльності до участі в управлінні інноваційними процесами в школі.....	131
3.3. Психологічна готовність учасників освітнього процесу до управління школою в умовах проблемної ситуації.....	139

## **РОЗДІЛ 4**

### **ОСОБЛИВОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК СОЦІАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

4.1. Вищий навчальний заклад як середовище професійної соціалізації.....	153
4.2. Професійне самовизначення в системі трудової соціалізації.....	160
4.3. Інституціональне середовище формування студентського моностилю просторі ВНЗ.....	169

## **РОЗДІЛ 5**

### **ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ЯК ЗАСІБ УСПІШНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ МОЛОДІ ДО ЖИТТЄВОГО ПРОСТОРУ**

5.1. Моделі сучасного життєвого простору: соціологічна складова .....	193
5.2. Соціальні характеристики культурного капіталу та професійної соціалізації .....	201
5.3. Взаємозв'язок культурного капіталу з трудовою соціалізацією .....	210

## **РОЗДІЛ 6**

### **СУЧАСНІ ТРАЄКТОРІЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

6.1. Детермінанти професійного вибору молоді .....	226
6.2. Теоретико-методологічні підходи до вивчення способу життя та трудових настанов сучасного студентства .....	238
6.3. Диференціація молодіжних субкультур у сучасному українському суспільстві та їх зв'язок із професійним становленням.....	258

<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>276</b>
-----------------------	------------

<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>281</b>
---	------------

## ВСТУП

Останнім часом ефективність управління освітніми організаціями співвідноситься з нормами, що прийняті за основу відліку та двома групами критеріїв, які характеризують статичність та динаміку організації. Надійність функціонування освітньої організації, її стабільність та керованість складають першу групу критеріїв. До другої відносять оперативність прийняття управлінських рішень, ритмічність, неперервність, гнучкість і т. ін. Значною мірою ці параметри залежать від кваліфікації управлінців, їх досвіду, відповідальності тощо. Саме цим і визначається ефективність управління за зазначеними критеріями. Зміст гуманістичного підходу до управління інноваційними процесами у школі будь-якого типу і рівня втілюється в участі різного рівня учасників освітнього процесу (адміністрації, вчителів (викладачів), учнів (слухачів, студентів) та їх батьків) у розв'язанні суттєвих питань життя шкільного колективу, що значною мірою сприяє підвищенню його активності, виступає як активний стимул розкриття можливостей колективу. Психологічний механізм такого ефекту виявляється в тому, що створення для кожного учасника освітньо-виховного процесу можливостей реально вплинути на розв'язання справ колективу сприяє задоволенню соціальних потреб особистості, потреб у самоствердженні, творчості, а також підвищує зацікавленість в управлінській діяльності щодо розвитку школи та задоволеність працею. Звідси виникає прагнення до збільшення власного внеску та суспільної рівності з метою ще більшого використання вказаного каналу отримання задоволення. Інакше кажучи, розвиток системи участі всіх учасників освітнього процесу в управлінні школою відповідає не лише основним принципам шкільної організації, але й є важливим стимулюючим фактором у галузі безпосередньо управлінської діяльності, підвищує ефективність управління.

Соціально-психологічною основою впровадження системного підходу в управління інноваційними процесами в шкільній організації є реалізація ідей полісуб'єктної взаємодії в малому та великому соціумі всіх учасників навчально-виховного на основі гуманістичних принципів взаєморозуміння та консенсусу. Це є можливим, коли: міжсуб'єктні відносини в соціокультурному просторі стають предметом педагогічної рефлексії; внутрішнє середовище навчального закладу усвідомлюється всіма учасниками освітнього процесу у контексті гуманістично спрямованих соціальних взаємодій, що здійснюються у сучасному соціокультурному просторі; у педагога сформована професійно-особистісна готовність до гуманізації внутрішшкільного освітнього середовища, що сприяє розвитку міжособистісної толерантності учнів, їх прагненню до співпраці та взаєморозуміння; предметом педагогічної

рефлексії стає процес розвитку потреб і здібностей учнів до гуманістично спрямованої взаємодії з навколишнім світом; педагогічна діяльність вчителя усвідомлюється ним як та, що узгоджується та кооперується з діяльністю інших суб'єктів освітнього процесу (учнів, колег-вчителів, батьків, громадськості та інших) на проблемно-діалоговому рівні. При цьому необхідно враховувати міру значущості складових психологічної готовності суб'єктів навчально-виховного процесу.

Сучасний ринок праці характеризується високою конкурентністю та динамікою змін. Наявні підходи до підготовки фахівців не дозволяють випускникам ефективно адаптуватися до актуальних вимог ринку праці. При цьому на перший план виходять проблеми формування соціальної інтегрованості молодого фахівця.

Вирішення такого завдання є багатоаспектною проблемою, адже сучасне суспільство характеризується низкою складних та суперечливих соціальних процесів, які змінюють механізми соціальної взаємодії усіх учасників освітнього процесу. Багатоаспектність проблеми зумовлює необхідність залучення широкого кола досліджень, пов'язаних із соціалізацією молоді, її соціокультурним формуванням, вивченням сучасного стану ціннісно-нормативної свідомості, світогляду вітчизняного студентства.

Зважаючи на актуальність та важливість проблем, що виникають в управлінні освітніми закладами, автори запропонували своє бачення у їх вирішенні.

# РОЗДІЛ 1

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

### 1.1. Основні теоретико-методологічні підходи до вивчення управління соціальними організаціями в сучасній вітчизняній та зарубіжній літературі

В сучасній психолого-педагогічній літературі існує багато різноманітних класифікаційних схем функціонального складу управління. Б.Ф. Ломов [239; 287], Д. Мерсер [262], відзначаючи універсальність побудови будь-якого виду діяльності, в тому числі й управлінського, виділяють у ній такі основні блоки: мотив, ціль, планування, опрацювання інформації, образ чи концептуальна модель, прийняття рішення, дії, перевірка результатів і корекція дій. Аналізуючи склад управління, М. Марков [253], розглядає п'ять його стадій: цільову, дескриптивну, перспективну, реалізаційну та ретроспективну. Будь-яка з них, якщо взяти окремо, – відносно відокремлена частина управлінського акту, у сфері якої здійснюються певні послідовні процедури, дії і операції. Так, цільова стадія починається із упізнання й усвідомлення проблеми та необхідності її розв'язання і завершується формулюванням мети. На другій стадії відбувається збір і опрацювання інформації для реалізації мети. Третя стадія пов'язана з трансформацією описуючої інформації в наказову чи командну інформацію. Істотним тут буде прийняття рішення як проекту майбутньої дії. Після прийняття рішення йде реалізаційна стадія, як етап організації виконання цього рішення. Завершує управлінський цикл ретроспективна стадія, сутність якої полягає в аналізі, узагальненні й оцінці досягнутого результату. Наведений аналіз і оцінка виявляють нові проблеми і дають початок новому управлінському циклу. Ретроспективна і дескриптивна стадії подібні, оскільки здійснюються на основі інформаційних процесів.

Аналізуючи сучасні вітчизняні дослідження психологічних основ управління організаціями, які проводили вітчизняні вчені, слід зазначити, що акцент робився в основному на аналізі науково-методичних та організаційних основ управління школою, визначення змісту діяльності директора школи (Л.М. Карамушка [160-163], Н.Л. Коломінський [188], Л.Д. Кудряшова [214], Р.Х. Шакуров [383; 384]), використання прийомів наукової організації праці в процесі управління освітніми закладами (Н.Я. Ільяшева [146], С.Д. Максименко [245-248], Н.В. Чепелева [378; 379]), впровадження способів ефективного планування та контролю в школі (С.С. Березняк [36], Ю.О. Конаржевський [195], Т.І. Шамова і

Ю.О. Конаржевський [390]), врахування дидактичних основ у процесі управління (Ю.О. Конаржевський [1196]), аналіз інформаційного забезпечення школи (Ю.К. Кузнецов [211], Ю.І. Машбиць [259]). Одним із позитивних наслідків вивчення цього досвіду є те, що вітчизняні автори починають реалізовувати підходи до аналізу управління з позицій управління саме організацією, а не лише з позицій аналізу управління як певного механізму. З'явилося багато робіт, в яких аналізуються проблеми, пов'язані з особливостями діяльності організації. Це праці О.С. Виханського [107], О.М. Занковського [199], Л.В. Карташова, Т.В. Ніконова і Т.О. Соломандина [167], Ф. Лютенса [242] та інших.

Аналізуючи західні дослідження основ управління закладами середньої освіти, слід зазначити, що акцент робився в основному на впливі соціальних та економічних факторів на цей процес (Дж. Блейз, Дж. Андерсон [414], Х. Мітцберга [446] та М. Предді, Р. Глейтер, Р. Лівесік [456] та інші), визначенні місії школи (П.Карстаньє [166; 69]). Подальше дослідження управління організаціями пов'язане з розвитком теорії менеджменту, яке розкрито в роботах Дж. Бауера [418; 419], Б. Вілперта [390; 391], В. Джеймса [433], Дж. Дональдсона [423], Е. Евена [445], Д. Катза [434], Р. Кехна [435], Д. Кохена [422], Е. Лауера [439], І. Просера [457], О. Саппера, Б. Сверко [462], Р.І. Спектора [460], Дж. Тьони [463] та інших.

Розглядаючи загальні функції управління Г.Г. Гайдулін [86] виділяє як загальний педагогічний аналіз, планування, організацію, контроль, керівництво, так і конкретні, що витікають із специфічно виховного процесу як об'єкта управління, та з потреб цього об'єкта в управляючих впливах. Автор вважає, що загальні функції створюють базу для розуміння конкретних функцій, тобто функцій органів управління школою та посадових осіб. В даному випадку доцільніше говорити про зміст основної діяльності в підсистемах, про посадові обов'язки, а не про конкретні функції, бо в змісті функціональних обов'язків виділяють ті ж цикли управління, але тільки в зменшеному обсязі.

Проведення дослідження з питання керівництва педагогічними колективами дозволило Р.Х. Шакурову [383; 384] виступити з критикою постадійного опису технології управління. Він відзначає три функції управління: цільову, соціально-психологічну і операційну. Автор вважає, що всі існуючі класифікації функціонального складу управління, засновані на операційно-стадійному підході, перетворюють управління на формальну науку, а запропонована ним схема допомагає подолати вузькість цього операціонального підходу. Цільова функція, на його думку, пов'язана з відображенням суспільних потреб і зводиться до визначення і вирішення політичних та організаційних завдань. Соціально-психологічна функція спрямована на узгодження суспільних та особистих

інтересів членів організації. Операційна функція є засобом реалізації цільової та соціально-психологічної функції і складається з операцій планування, прийняття рішень, виконання і контролю. Запропонована Р.Х. Шакуровим класифікація основних функцій управління мало чим відрізняється від багатьох постадійних схем, хіба що термінологічним різноманіттям. Ведучим все таки залишається принцип вибору підстави для класифікації. На цій позиції знаходиться і сам Р.Х. Шакуров, який вважає, що термінологічна видозміна чи механічне приєднання нових функцій управління до вже відомих призводить до порушення єдності підстави для їх класифікацій.

На підставі проведеного огляду різних підходів щодо визначення функціонального складу управління і розвитку школи в науковій літературі з соціального управління, психології управління, педагогіки як відносно самостійні, але взаємопов'язані функції управління, можна виділити і такі стадії: постановка мети, планування чи прийняття управлінських рішень, організація, контроль, регулювання (чи корекція), які називають в своїх працях більшість спеціалістів.

Сучасний підхід до управлінської діяльності, за словами П. Дукера [424], визначає таку послідовність принципів: 1) управління зосереджено навколо людини, його завдання полягає в тому, щоб зробити людей здатними до спільної дії, надати їхнім зусиллям ефективності, бо людська здатність робити внесок до суспільства не залежить як від ефективності управління підприємством, так і від власних зусиль і віддачі людей; 2) управління пов'язане з об'єднанням людей в їх спільному підприємстві і діяльності, воно глибоко вкорінене в культурі; 3) будь-яка організація і підприємство вимагають від управління чітких завдань, його роль полягає в тому, щоб забезпечити взаємодію членів колективу навколо досягнення спільних цілей; 4) управління повинне сприяти розвитку й задоволенню потреб людей і суспільства в цілому, розвиток людей повинен здійснюватись на будь-якому рівні організації; 5) будь-яка організація чи підприємство, що складаються з людей з різним рівнем знань і навичок, що виконують різноманітні види робіт, повинна будуватись на комунікації між ними і на їхній індивідуальній відповідальності за свою ділянку роботи; 6) підприємство і організація вимагають різноманітних засобів для оцінки здоров'я і діяльності; 7) підприємство і організація школи не досягають результатів тільки у своїх стінах, вони досягаються лише у зовнішньому середовищі. Дані принципи досить загальні, але їх відрізняє орієнтація на людину, що дуже важливо для модернізації сучасної системи шкільного управління і розвитку. Такі ідеї гуманістичної психології (у застосуванні до управління, зокрема, в освітній сфері) знайшли відображення в роботах таких видатних американських психологів, як Т. Грінінг [430], А. Маслоу [257] та у дослідженнях

сучасних вітчизняних психологів Г.О. Балла, М.Й. Боришевського, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломинського, Н.Ю. Максимової та інших. Важливо відшукати і розпізнати ті елементи власної традиції, історії і культури, які можна використовувати нам як базові блоки для мінливої системи управлінської педагогічної діяльності.

Управління на основі людських ресурсів організації міститься у вдосконаленні процесу прийняття рішень і ефективності контролю. Головна мета теорій «людського фактору» в управлінні розвитком школи – у зміні жорстко формалізованих відношень у структурі шкільної організації. Загальна тенденція в даному управлінському стилі виявляється зараз до більш неформальних, гнучких способів і методів управління, значно більшою мірою заснованих на раді між керівником і підлеглим. В сучасних умовах, як підкреслюють більшість сучасних дослідників, управління повинно менше використовуватись як система влади у вигляді вертикальної ієрархічної піраміди і більше як ресурс розвитку горизонтальної організаційної системи. Сутність такого підходу – в переході від організації командно-контрольного типу, заснованій на адміністративній ієрархії і лінійно-функціональній взаємодії відділів і підрозділів, до організації, що базується на переробці інформації, здатної забезпечити взаємодію спеціалістів різних галузей знання.

Управління має як загальні риси людської діяльності, так і специфічні особливості, властиві тільки їй. Серед загальних рис можна виділити такі: як і будь-яка людська діяльність, управлінська носить свідомий характер (її суб'єкт ставить перед собою певну мету і має властивість до рефлексії своїх дій); управлінська діяльність, як і будь-яка інша, має ознаку соціальності, є соціально-нормативною формою функціонування людини; управлінська діяльність є втіленням людської активності, викликається конкретними мотивами і спрямована на досягнення певних цілей. Як і будь-який вид діяльності, вона є складним поліструктурним утворенням, на що в своїх працях вказують О.М. Леонт'єв [232; 233], Б.Ф. Ломов [239], С.Л. Рубінштейн [319; 320].

Розглянемо специфічні особливості управлінської діяльності. Одна з них полягає в тому, що метою і результатом управлінської діяльності є певні зміни самого суб'єкта, тобто оволодіння певними способами дій, а не заміна предметів, з якими діє суб'єкт, але зводити мету і результати всієї управлінської діяльності до змін самого суб'єкта аж ніяк неможливо з точки зору визначення управління. Управлінська діяльність – це діяльність щодо самозміни, її продуктом є ті зміни, які відбулися в процесі її виконання в самому суб'єкті.

З вищесказаного можна зробити висновок, що управлінська діяльність містить у собі такі положення: управлінець виступає не тільки як суб'єкт управлінської діяльності, але і як її об'єкт; управлінська

діяльність має місце лише в тому випадку, коли певні зміни в суб'єкті є не тільки результатами діяльності, але і відповідають її цілям.

При характеристиці управлінської діяльності треба мати на увазі, що зміни в суб'єкті, в тому числі й ті, які відбуваються при оволодінні ним способами дій, можуть бути результатом будь-якої діяльності. Так, результат діяльності знаходить своє втілення в зміні – як практичній, так і ідеальній – не тільки об'єкта діяльності, але і самого суб'єкта, причому не тільки у вигляді фізичних змін, але і психічних новоутворень. Як підкреслював С.Л. Рубінштейн [319], справжні досягнення людини позначаються не тільки поза нею, в тих чи інших породжених нею об'єктах, але і в ній самій. Тому виключно важливою є друга із вищевказаних особливостей управлінської діяльності.

Зміни суб'єкта повинні відповідати меті (функції) діяльності. В цьому одна з найбільших характеристик особливостей управлінської діяльності, що відрізняє її не тільки від виробничої, але й від професійно-пізнавальної. В процесі здійснення останньої також відбуваються зміни в суб'єкті, але вони відповідають не її меті – отриманню нових знань, а виступають як побічний продукт діяльності.

Істотною особливістю управлінської діяльності є її системність. Одним з основних принципів системного опису є, як відомо, принцип цілісності, при якому система розглядається як велика кількість взаємопов'язаних елементів, що утворюють стійку єдність. Відповідно до принципу цілісності, з одного боку, система повинна бути описана інакше, ніж її елементи, і з іншого – необхідне протиставлення цієї системи середовищу (чи більш широкій системі), в основі чого лежить внутрішня активність системи.

Існують різні підходи до опису цілісності системи. Ми підтримуємо точку зору О.О. Малиновського [251], який називає цілісною ту систему, окремі частини якої функціонують (чи розвиваються або деградують) спільно, і в той же час вся система відносно незалежна щодо середовища та інших аналогічних систем. Стосовно психологічного аналізу управлінської діяльності це означає, що процес «управлінська діяльність» відносно незалежна від процесу «діяльність, якою управляють». Ця незалежність виявляється в тому, що закономірності управлінської та керованої діяльності не тотожні.

З принципом цілісності тісно пов'язаний принцип організованості системи, який у найзагальнішому вигляді може бути сформульовано таким чином: ціле більше суми частин, що входять до нього (ціле набуває таких властивостей, якими не володіють його елементи). У зв'язку з цим передбачається поява «у цілісності нових властивостей, зумовлених як властивостями складових частин, так і виникненням нових систем міжчасткових зв'язків...» Частина припиняє існування як така, стає

компонентом об'єднаного інтегрального цілого. Виникає дещо нове із властивими йому якостями, на що і вказує В.О. Енгельгард [395; 168-169]. Тому жодна з особливостей управлінської діяльності не може бути виведена із властивостей окремих її компонентів. Її особливості обумовлені управлінською діяльністю як цілісним процесом.

Виходячи з вищесказаного, управлінську діяльність необхідно аналізувати через системний підхід до управління, який потребує розгляду об'єкту управління цілісно, у взаємодії всіх його елементів. При такому підході визначається діалектичний принцип всебічності, який орієнтує на вивчення речей у їх різноманітності зв'язків та відносин. При цьому важливо мати на увазі, що цілісність – це інтегрований результат, який досягається за допомогою взаємодії елементів системи. І якщо хоч один з елементів випадає або послаблює його функціонування, то й кінцевий результат буде іншим, перекрученим або неповним.

При системному підході як методологічній орієнтації на пізнання складних об'єктів і управління ними важливо знати закони формування та функціонування системи. Будь-яка система складається з елементів. Елементи можуть об'єднуватися в блоки, блоки – в підсистеми, з підсистем формується система. Але при цьому кожний елемент, зберігаючи свою специфіку, взаємопов'язаний та взаємодіє з іншими елементами. Така взаємодія утворює не тільки структуру системи, а і її цілісність.

При системному підході до управління важливо мати на увазі, що будь-яка система знаходиться в оточуючій її системі, і тому, є частиною, або підсистемою іншої, більш поширеної системи. Підсистеми та елементи можуть бути показані у вигляді систем нижчого порядку. Таким чином, утворюється складна система з багатьма рівнями, так звані ієрархічні системи. Системи різного рівня знаходяться у відношеннях субординації, однакового рівня – у відношеннях координації, тобто взаємодоповнення і відносній автономності. Такий взаємозв'язок забезпечує цілісність системи, до якої входять системи нижчого рівня як елементи. Система залишається цілісною, доки зв'язки між елементами сильніші за зв'язки цих елементів з оточуючою системою, з системою вищого рівня. У разі послаблення внутрішніх зв'язків об'єкт роздрібнюється на окремі частини та перестає існувати як система.

Управлінська діяльність, таким чином, повинна розглядатись як інтегративна більшість, об'єкт, що володіє якостями, які не властиві компонентам, що входять до нього. Сума останніх не виражає її властивостей, механізмів функціонування і розвитку цілісної системи. Таким чином, кожний учасник управлінської діяльності повинен усвідомлювати не тільки певну ситуацію і свої дії в ній, але й дії свого партнера.

Згідно із принципом ієрархічності, кожна система – це підсистема іншої, більш широкої системи, а її компоненти можуть досліджуватись як самостійні системи. Вказаний принцип підкреслює багаторівневу організацію системи управління. Слід підкреслити, що системний розгляд об'єкта, по-перше, передбачає декомпозицію цілісного об'єкта на елементи, уявлення його у вигляді множинності, на що вказують Л.В. Конторович, В.Є. Плиско [199], і, по-друге, припускає принципово різні членування (можливо, навіть безліч членувань), як вказує Ю.О. Шрейдер [395]. При цьому, звичайно, винятково важливого значення набуває спосіб членування об'єкта, оскільки при різних способах будуть отримані різні множинності елементів. Як підкреслюють І.В. Блауберг і Е.Г. Юдін [44], говорити про елемент можна лише стосовно досить фіксованого з цих способів; інше членування даної системи може бути пов'язане (а найчастіше так і буває) з виділенням іншого утворення як первинного елемента. Це положення є дуже важливим для вивчення структури будь-якої системи, зокрема управлінської.

Визначивши істотну з точки зору проектування особливість запропонованого підходу до аналізу структури управлінської діяльності і розглянувши її як багатомірну систему, ми можемо уявити кожен з виділених при цьому компонентів як систему підпорядкованих компонентів, що дозволяє задавати рівень опису управлінської діяльності.

До описових компонентів, які характеризують систему управління, як вказують М.М. Поташник і О.М. Моїсеєв [308], цієї ж точки зору дотримуємось і ми, можна віднести:

- ціннісні основи системи і принципи, на яких вона побудована;
- місце і роль даної системи (підсистеми) в більш широкій системі (метасистемі), до складу якої входить перша;
- вимоги до системи управління з метою успішного виконання соціального замовлення. Це об'єктивні завдання, які ставить перед керуючою системою життя, тобто це не завдання як цілі, а завдання як вимоги життя (цілі формулюють і ставлять перед собою самі керівники, суб'єкти);
- функції управління;
- місію, прагнення, орієнтації і конкретні цілі системи управління;
- властивості управління, які задають тип керуючої системи;
- організаційні структури системи управління в цілому і організаційні структури ланок, частин, органів, об'єднань, що входять до її складу;
- методи, засоби, технології управління, послідовність управлінських дій, аж до опису цілісного організаційного механізму управління;
- умови та ресурси ефективної діяльності системи управління (кадрові, фінансові, матеріальні, часові, нормативно-правові і т.п.);
- результати управлінської діяльності.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що управління організаціями має своє самостійне значення і досліджується багатьма науками, важливе місце серед яких посідає психологія управління організаціями.

## **1.2. Теоретико-методологічні засади розвитку школи як інноваційний процес**

Розвиток – одне з головних філософських і наукових понять. Розвиток, як зазначено у словнику С.І. Ожегова [282], це процес закономірних змін, переходу від одного стану до іншого, перехід від старого якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого. З цього можна зробити висновок, що в основі розвитку лежить інноваційний процес – процес створення і засвоєння нового, процес руху до якісного нового стану. У Радянському енциклопедичному словнику [333, с. 1108] розвиток визначається як зміна матерії та свідомості, їх універсальної властивості, в результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкту – його складу або структури. Тому можна сказати, що розвиток змінює об'єкт (школу, дітей, вчителів, керівників). Розвиток – це незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об'єктів. Як вказано у філософському енциклопедичному словнику [369, с. 561] тільки одночасна наявність всіх трьох вказаних властивостей виділяє процеси розвитку серед інших змін: зворотність змін характеризує процеси функціонування (циклічне відтворення постійної системи функцій); відсутність закономірності характерне для випадкових процесів (змін); при відсутності спрямованості зміни не можуть накопичуватися, тому процес втрачає характерну для розвитку єдину, внутрішньо взаємопов'язану лінію. Це визначення цінне тим, що містить специфічні ознаки розвитку, що відрізняють його від інших змін, тобто не кожна зміна є розвитком. Брокгауз і Ефрон [56, с. 135] визначають розвиток як еволюцію, зміну, яка призводить до нового стану суб'єкта розвитку, підвищення його соціальної цінності. На основі цього визначення ми можемо сказати, що в ньому підкреслюється суб'єктивна природа розвитку соціальних суб'єктів. Із робіт останніх років, пов'язаних з поняттям розвиток, найбільш значущими в цій галузі є праці академіка М.М. Моїсеєва [265]. Основою його концепції про розвиток є взаємодія об'єктивних факторів: необхідності (закономірності) і невизначеності (випадковості), і тому розвиток будь-якого соціального об'єкта можна висловити на мові багатофакторної оптимізації.

З вище сказаного можна зробити висновок, що розвиток школи – це процес закономірних змін, переходу від одного стану до іншого, перехід