

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА
Факультет менеджменту освіти і науки
Кафедра управління, інформаційно-аналітичної діяльності
та євроінтеграції
Ресурсний центр зі сталого місцевого розвитку
НПУ імені М. П. Драгоманова
Лабораторія інформаційного та аналітичного забезпечення
управління
Лабораторія державно-громадського управління освітою



СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ
В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ:
МІЖГАЛУЗЕВІ ДОСЛІДЖЕННЯ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 1

Київ – 2020

УДК 303.732.4
С 41

Редакційна колегія:

В. П. Бех, доктор філософських наук, професор (голова редакційної колегії);
В. Л. Савельєв, доктор історичних наук, професор; Ю. В. Бех, доктор
філософських наук, професор; Т. А. Жижко, доктор філософських наук,
професор; О. Г. Рябека, доктор філософських наук, професор;
О. О. Романовський, доктор економічних наук, професор; Н. В. Крохмаль,
кандидат філософських наук, доцент (відповідальний секретар);
Я. О. Чепуренко, кандидат історичних наук, доцент (заступник голови
редакційної колегії).

Системний аналіз в управлінні освітою: міжгалузеві дослідження:

збірник наукових праць / В. П. Бех (голова редакційної колегії) та інші; Нац.
пед ун-т ім. М. П. Драгоманова. Випуск 1. – К. : Ореол-Сервіс, 2020. –147 с.

Збірник наукових праць розкриває актуальні питання міжгалузевих
досліджень системного аналізу, як методологічної основи дослідження
різноманітних об'єктів, зокрема в галузі освіти.

Призначений науковцям, викладачам, магістрантам і студентам
вищих навчальних закладів, керівникам-практикам, а також усім, хто
цікавиться актуальними питаннями підготовки менеджерів для
загальноосвітніх навчальних закладів.

УДК 303.732.4

ЗМІСТ

СИСТЕМНЕ МИСЛЕННЯ У ПАРАДИГМІ СУЧАСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	
Володимир Бех, Тетяна Жижко, Юлія Бех,.....	5
МЕХАНІЗМ СИСТЕМНОГО МИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЛЮДИНИ: СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ	
Володимир Бех, Юлія Бех, Микола Туленков	13
СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	
Василь Базелюк	31
ІДЕЯ КВАНТОВОГО МИСЛЕННЯ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ОСВОЄННЯ: ПЕРШИЙ ПОГЛЯД І ПЕРСПЕКТИВИ	
Валерій Биков	37
СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ШКОЛІ	
Олена Головіна	49
PEACE EDUCATION В ОСВІТНІХ СТРАТЕГІЯХ ЄВРОПИ ТА УКРАЇНИ	
Роман Додонов	53
СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ В УПРАВЛІННІ ТУРИСТИЧНОЮ ОСВІТОЮ: ВИКЛИКИ НЕПРОСТОГО ДВАДЦЯТИРІЧЧЯ	
Тетяна Дудка.....	57
ВЗАЄМОДІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ: КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	
Марія Єльнікова	60
СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ГЕНЕЗИСУ ПЛАНЕТАРНОЇ ОСОБИСТОСТІ У КОНТЕКСТІ ЦИВІЛІЗАЦІЙНОГО ПІДХОДУ	
Жень Цзя	65
ПАРАДИГМА СИСТЕМНОГО МИСЛЕННЯ У ДИСКУРСІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З МЕНЕДЖМЕНТУ	
Тетяна Жижко, Юлія Бех,.....	73
СИСТЕМНИЙ ПОГЛЯД НА ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ІНДУСТРІАЛЬНОЇ ОСВІТИ	
Василь Зінкевич.....	81
КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: СИСТЕМНИЙ ПІДХІД	
Андрій Каленський, Зоя Туряниця	88
АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОГНОСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ СУЧАСНОЮ ВИЩОЮ ОСВІТОЮ	
Наталія Лепська.....	95

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ ГРОМАДЯНСЬКОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ	
Оксана Лукашевич	99
ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ	
Юлія Мальована, Анна Руднева	106
ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ПОЛІТИЧНИХ СИСТЕМ	
Наталія Резанова.....	110
СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ ІМПЕРАТИВУ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ	
Оксана Сташкевич.....	122
ВИБІР СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВЕБ-СЕРВЕРОМ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ	
Василь Франчук.....	129
СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТІ	
Янна Чепуренко.....	134
СИСТЕМНИЙ ПІДХІД У ДОСЛІДЖЕННІ СОЦІАЛЬНОСТІ	
Олена Яценко.....	140

ВЗАЄМОДІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ З ГРОМАДСЬКИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ: КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Марія Єльнікова,

кандидат політичних наук, старший викладач кафедри управління,
інформаційно-аналітичної діяльності та євроінтеграції,
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова, м. Київ

Стаття розкриває основні положення процесу взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями, визначено критерії ефективного управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями, серед яких: критерій взаємообумовлення цілей, «адекватний» ступінь самоорганізації трудового колективу, залучення сторонніх фахівців, різних неформальних угруповань в складі обох організацій, критерій ефективності, результативності, часовий підхід до оцінки, обов'язкове документальне оформлення умов взаємодії, наявність відповідних автоматизованих програм тощо.

Ключові слова: громадські організації, заклади освіти, критерії ефективного управління.

Комплекс взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями є досить новим для простору українського суспільства, тому поки що громадські організації не володіють широким спектром допомоги навчальним закладам в силу ресурсних обмежень – через що ускладнюють або блокують досягнення пріоритетних цілей стратегічного розвитку сучасного громадського суспільства України в умовах євроінтеграції і глобалізації. Тому виникає об'єктивна необхідність наукового обґрунтування і впровадження в практику управління процесом взаємодії навчальних закладів з громадськими організаціями, виокремлення критеріїв ефективного управління взаємодії громадських організацій та закладів освіти, спрямованих на підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу.

Ефективний стратегічний розвиток взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями вимагає своєї конкретної оцінки, визначення його ефективності. Забезпечення даної мети можливе за допомогою виокремлення ряду критеріїв, що дадуть змогу визначити взаємодію як ефективну.

В свою чергу *критерій* (від гр. слова *critēriōn* – мірило для оцінки чого – небудь) – засіб перевірки точності чи хибності того чи іншого твердження, поняття, явища, гіпотези, теоретичного об'єкту тощо в його

практичному аспекті [2, с. 269] або критерій – «підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; ознака, взята за основу класифікації; мірило, мірка» [2, с. 56].

Критерій є іманентною межею категорії «ефективність» і, отже виступає як її атрибутивна властивість. В літературі поняття «критерій» часто ототожнюють з поняттями як «якість», «властивість», «фактор», «норматив».

Відповідно, при аналізі управлінської ситуації з метою вирішення певних проблем, ускладнень або просто постановки намічених цілей можна стверджувати, що наявність відповідних критеріїв надає змогу визначити ефективну взаємодію закладів освіти з громадськими організаціями.

Отже, перед нами стоїть задача щодо виокремлення ряду певних критеріїв ефективного управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями.

Першим і найголовнішим, на нашу думку, є критерій, що взаємообумовлює цільову діяльність кожної організації: закладу освіти (ЗО) та громадської організації (ГО). *Критерій взаємообумовлення цілей* обох сторін, тобто цілі діяльності ЗО мають бути скоординовані з цілями ГО, та досягнення цілей одного закладу сприяло здійсненню цілей іншого. Даний критерій визначає основне функціональне навантаження кожної окремої організації в процесі тісної співпраці та взаємодії. Без цілі не можливе існування жодної організації. І якщо вже ми запроваджуємо цілу кардинально нову систему взаємовідносин з послідовними видозмінами факторів внутрішнього середовища, особливою умовою є виокремлення цілей, які покладаються на ці дві потужні установи. Тут дуже важливим є вміння керівництва формувати мету та завдання взаємодії згідно принципів взаємодії всіх існуючих підрозділів підприємницької структури, зокрема тих, що піддаються конструктивній реабілітації тощо. Найпростішим прикладом виконання даного критерію є узгодження цілей працівників та всієї організації в цілому (представниками якої є вище керівництво).

Наступною групою критеріїв є адекватна робота з персоналом, яка передбачає підготовку персоналу організацій до змін на засадах самоорганізації та залучення сторонніх фахівців щодо взаємодії ЗО та ГО.

Готовність персоналу до співпраці – це велика соціально-психологічна робота, адже будь-яке нововведення – це додаткова не оплачувана праця та затрати енергії часу та ідей. В цьому випадку персонал має бути мотивований до самоорганізаційних засад. Необхідно враховувати *«адекватний» ступінь самоорганізації трудового колективу*. Варто зазначити, що ступінь самоорганізації трудового колективу – це процес що має мету, та в під час здійснення якого створюється або вдосконалюється організація складної динамічної системи.

Самоорганізація проявляється в тому, що кожна людина, кожен член трудового колективу закладає свої особисті творчі можливості не лише для виконання трудових завдань, а й задля налагодження самого процесу

організації роботи, змога управляти своїм потенціалом виходячи з власних цілей, а не відповідно до поставлених завдань зверху. До основних принципів самоорганізації людей під час колективної роботи можемо віднести наступні:

1. Присутність колективного інтересу у великій кількості людей, що дозволяє говорити просто створення групи за інтересами.
2. Кожен учасник групи впевнений, що під час колективної роботи досягнення будуть значно вагомішими ніж під час індивідуальної.
3. Учасники групи переконані, що результат колективної роботи є корисним як для кожного окремого учасника, так і для загальної групової роботи.
4. У разі виникнення незгодженостей і проблем під час роботи учасники можуть швидко і детально знайти спільне рішення.
5. Кожен учасник погоджується зі своїми функціями в роботі та функціями що виконують інші члени колективу [1].

Процес самоорганізації дає можливість адаптуватися до певного середовища завдяки певним звичкам, навичкам та нормам поведінки.

При самоорганізації як окремого працівника так і колективу працівників, всі процеси в управлінні будуть виконуватися швидше, якісніше та не примусово. Але, необхідно відстежувати процес протікання само організаційних рухів. Адже, в роботі того ж самого Р. Семлера, робиться акцент на «золотій середині» використання прав та можливостей колективу. Мається на увазі високоорганізовані зв'язки в команді по прийняттю рішень можуть надати учасникам процесу «надмірних» можливостей та завищених оцінок щодо результатів своєї діяльності. Тобто, демократія, ініціатива – це безперечно необхідні складові, але їм потрібно встановлювати ту саму «тонку межу». Адже, неефективні рішення чи перебільшення можливостей в процесі функціонування компанії можуть привести до мінімізації отримання прибутку.

Залучення сторонніх фахівців для обговорення та прийняття управлінського рішення: такого роду робота довіряється групі висококваліфікованих фахівців, які мають спеціальні навички в сфері затвердження необхідного рішення в ГО та ЗО, і найголовніша їх цінність полягає у тому, що вони безпристрасно та об'єктивно зможуть оцінити потенціал організації. Багато науковців рекомендують наймати таких працівників для побудови та аналізу методів прийняття рішення (наприклад, SWOT-аналізу, PEST-аналізу, дерево цілей, мозкового штурму тощо).

Залучення до процесу прийняття рішень декількох *різних неформальних угруповань в складі обох організацій*. Справа в тому, що при дотриманні даного критерію при здійсненні управління взаємодією створюється відповідне соціально-психологічне середовище: будуть фігурувати такі фактори як «дух авантюризму», «конкуренція», «отримання звання кращого» та принцип «легких змагань». На нашу думку, вираз «Конфлікт – це не завжди щось погане» якомога краще відображає дану

ситуацію, тим паче коли в результаті на всіх учасників процесу очікує «невеличка винагорода».

Кожна з соціальних команд намагатиметься виділити себе екстравагантними рішеннями та раціональними думками. Для організації це є досить ефективним способом залучення новітніх «бюджетних» ідей та мотиваційних стимулів.

Критерій ефективності, результативності передбачає наявність певного ефекту, адже відомо, що будь-які дії мають нести позитивний результат, щоб дії та цілі, які є основними для обох установ мали високий рівень результативності – економічної та соціальної.

Критерій *економічної ефективності* характеризує вартісний характер засобів (видатків, витрат) задля досягнення цілей (результатів) управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями, а інколи і самих цілей (наприклад, одержання прибутку).

Критерій *соціальної ефективності* відображає загальний стан задоволеності персоналу згідно існуючого соціально-психологічного клімату на в установах.

Наступним варто виокремити критерій обмеженого часового ліміту в процесі взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями. Будь-яка діяльність має бути регламентована часовим і просторовим факторами. Варто виокремити *часовий підхід до оцінки* ефективності застосування взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями, що виокремлює в процесі оцінки коротко-, середньо- та довгострокові періоди.

Важливим фактором регулювання взаємодії закладів освіти з громадськими організаціями є обов'язкове документальне оформлення умов взаємодії з розподіленими чітко партнерськими відносинами. Наприклад, попередня програма взаємодії та аналітичних документів за результатами взаємодії: звіту, аналітичних записок є також обов'язковою процедурою внаслідок аналітичної роботи по прийняттю рішень. Дуже важливо зафіксувати подію «на документі», адже в процесі обговорення вибрана альтернатива для кожного працівника (директора чи виконавця) буде зрозуміла суб'єктивно. Тим паче поза увагою можуть залишатися такі на перший погляд не помітні деталі як: час, дата, виконавці тощо. І щоб не було потім конфліктних ситуацій, необхідно попередити цей момент, зафіксувавши всі найважливіші елементи прийнятого рішення. Звернемо увагу, що це має бути не обов'язково паперові документи, а будь-які носії інформації (спеціальні програми пакету Офіс, просто USB, жорсткі диски, інформація в автоматизованих програмах тощо).

Ефективне управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями обов'язково передбачає наявність відповідних автоматизованих програм.

Впровадження автоматизованих систем управління в управлінський процес ЗО та ГО покликано забезпечити підвищення якості співпраці або знизити витрати на досягнення звичних результатів співпраці. Йдеться про

те, що підвищення ефективності управлінського процесу є метою будь-якого автоматизованого процесу. «Ступінь ефективності залежить від того, яких витрат потребує конкретне автоматизоване управління і як довго воно даватиме корисний ефект. Якщо через незначний час після впровадження автоматизованих систем управління актуальною буде проблема щодо освоєння нового, яке нейтралізує дію попереднього, то корисний ефект такого автоматизованого управління не може бути значним, а значить витрати на його впровадження виявляться невиправданими» [3, с. 22]. Ефективність автоматизованих систем управління залежить від досягнутого завдяки йому корисного ефекту, тривалості використання автоматизованих технологій, витрат на її впровадження. Це найперші та найголовніші критерії.

Отже, ефективне управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями базується в разі дотримання певних критеріїв та фундаментальних принципів її побудови. Серед критеріїв ефективного управління взаємодією закладів освіти з громадськими організаціями варто виділити наступні: критерій взаємообумовлення цілей, «адекватний» ступінь самоорганізації трудового колективу, залучення сторонніх фахівців, різних неформальних угруповань в складі обох організацій, критерій ефективності, результативності, часовий підхід до оцінки, обов'язкове документальне оформлення умов взаємодії, наявність відповідних автоматизованих програм тощо.

Список використаних джерел

1. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Кривокульська Н.М. Менеджмент установ і організацій : Навч. посібник К. : «Професіонал», 2006. 345 с.
2. Менеджерський словник : Навчально-довідкове видання / Укладач Колесніков Г.О. К. : ВД Професіонал, 2007. 288 с.
3. Пинский А. О культурно-образовательных инициативах и инновационных школах. *Мир образования*. 2017. № 3. С. 20-23.
4. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

Наукове видання

**СИСТЕМНИЙ АНАЛІЗ
В УПРАВЛІННІ ОСВІТОЮ:
МІЖГАЛУЗЕВІ ДОСЛІДЖЕННЯ**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Укладач – кандидат філософських наук, доцент Н. Крохмаль
Відповідальна кандидат історичних наук, доцент Я. Чепуренко
за випуск –

Підписано до друку 11.06.2020.
Формат 60x84/16 Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.
Віддруковано з оригіналів

Видавництво Ореол-Сервіс
03143 м. Київ, вул. Заболотного, 150А
тел. (067) 736 57 04