

2. Гнізділова О.А. Науково-педагогічна школа професора В.І. Лозової / О.А. Гнізділова // Імідж сучасного педагога. – 2007. – № 9–10 (78–79). – С. 40–44.
3. Гнізділова О.А. Наукова школа професора Л.Д. Попової як педагогічна система / О.А. Гнізділова // Імідж сучасного педагога. – 2008. – № 7–8 (86–87). – С. 57–60.
4. Гнізділова О.А. Наукові здобутки кафедри загальної педагогіки // Педагогіка та психологія : зб. наук. праць / наук. ред. І.Ф. Прокопенко, В.І. Лозова та ін.]. – Х. : ХНПУ, 2008. – Вип. 34. – С. 149–158.
5. Гнізділова О.А. Наукова школа А.І. Зільберштейна: минуле і сучасність // Педагогіка і психологія формування творчої особистості проблеми і пошуки : зб. нак. праць / головн. ред. Т.І. Сущенко та ін. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 54. – С. 78–85.
6. Гнізділова О.А. Розвиток історико-педагогічних досліджень у наукових школах Харківського регіону / О.А. Гнізділова // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. нак. праць / головн. ред. Т.І. Сущенко та ін. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 55. – С. –108114.
7. Педагогічна Харківщина : довідник / [ред. В.І. Лозова та ін.]. – Х. : Вид-во Круглова, 1997. – 160 с.
8. Прокопенко І.Ф. Харківська науково-педагогічна школа: теоретичні здобутки та досвід (20–70-ті рр. ХХ ст.) / І.Ф. Прокопенко, Л.Д. Попова, І.Т. Сіра. – Х. : ХНПУ, 2007. – 152 с.
9. Професори Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди / [наук. ред. І.Ф. Прокопенко та ін.]. – Х. : Відомі імена, 2006. – 120 с.

ГОЛІК О.Б.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІННЯ САМОСТІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ СТУДЕНТІВ

Особливість діяльності спеціаліста в умовах науково-технічного прогресу полягає в подальшому прискоренні зміни професійних знань, умінь та навичок і, у зв'язку з цим, у здатності працівника самостійно, швидко і якісно вдосконалювати свою класифікацію. Такий спосіб прискорення соціального процесу шляхом активного формування його носіїв потребує значної перебудови змісту, методів і технології всієї системи освіти. У самому процесі вдосконалення освіти акцент діяльності викладача зміщується з розробки нових форм і методів активізації власної діяльності на стимуляцію активності студента.

Методична система педагогічно керованого самонавчання покликана реалізувати в умовах роботи вищого навчального закладу педагогічну й дидактичну системи. Будь-яка методична система ґрунтується на процесі передачі професійного й соціального досвіду діяльності, є технологією перетворення його тими, хто навчається, з незасвоєного в засвоєний. У методичній системі цей досвід є одночасно і предметом, і результатом процесу передачі, ставши здобутком того, хто навчається, він виступає також найважливішим регулятором подальшого вдосконалення системи керованого самонавчання студента.

Саме тому педагоги дедалі більше уваги приділяють саме реалізації управління самостійною діяльністю студента.

Фундаментальні науково-педагогічні дослідження визначають загальні тенденції в організації самостійної роботи студентів. На теоретичному й методологічному рівнях проблему організації самостійної роботи студентів у процесі оволодіння знаннями розглядали Л. Аристова, В. Буряк, Є. Голант, М. Данилов,

Б. Єсіпов, Л. Жарова, В. Козаков, Б. Коротяєв, І. Лернер, О. Нільсон, І. Огородников, В. Паламарчук, П. Підкасистий, О. Савченко, А. Усова, Т. Шамова та ін. Вчені досліджували також питання розвитку самостійності під час позааудиторної діяльності (О. Дубасенюк, Л. Клименко, В. Лозова, М. Лубенець, Л. Онучак).

Важливе методологічне значення для обґрунтування теоретичних основ і конкретних методик самостійної роботи студентів мають положення сучасної психологічної науки про закони пізнання й організації навчально-пізнавальної діяльності (П. Гальперін, К. Платонов, Г. Костюк, Н. Менчинська, С. Рубінштейн).

Принципів, за якими будується самостійна робота студентів, обґрунтовано у працях Ю. Бабанського, В. Загвязинського, Ч. Купісевича, В. Оконя, М. Скаткіна та ін.

Отже, у дослідженнях, присвячених плануванню й організації самостійної роботи студентів, вчені розглядають загальні дидактичні, психологічні, організаційно-діяльнісні, методичні, логічні й інші аспекти цієї діяльності, розкривають чимало аспектів зазначеної проблеми, особливо в традиційному дидактичному плані. Однак особливої уваги потребують питання управлінського характеру.

Мета статті – обґрунтувати організаційно-педагогічні умови здійснення управління самостійною діяльністю студентів.

Аналіз соціально-психологічної літератури показує, що у вітчизняній та зарубіжній літературі існує два основних підходи щодо розуміння суті керівництва. Відповідно до першого підходу (Є. Березняк, О. Свенцицький, Н. Коломінський), поняття “керівництво” використовують здебільшого як синонім поняття “управління”.

Представники другого підходу (М. Альберт, І. Гічан, Л. Карамушка, Г. Котляревський, М. Мескон, Ф. Хедоурі) розглядають керівництво як один із центральних, “командних”, найбільш “психологічних” елементів управління. Такий підхід виступає основою для розуміння керівництва як процесу налагодження міжособистісних відносин із підлеглими, здійснення на них особистісного впливу з метою досягнення управлінських цілей. Тобто поняття “керівництво” в цьому випадку за своїм змістом є більш вузьким, ніж поняття “управління”.

В. Афанасьєв, В. Кноррінг, В. Лазарєв, П. Третьяков, Р. Шакуров, Г. Щокін навпаки, визнають поняття “управління” більш широким, тому що при управлінні, на їх думку, начальник може як сам безпосередньо керувати, так і використовувати інші (опосередковані) способи впливу на підлеглих (тобто керувати), які не вичерпуються його прямими наказами й розпорядженнями.

Проти ототожнення понять “керівництво” й “управління” виступають Г. Богданов, А. Бондаренко, В. Пікельна, Л. Поздняк, Л. Тарасова, В. Шкатулла та ін. Досліджуючи співвідношення цих понять, вони роблять висновок про їх спорідненість, але не тотожність.

Ми вважаємо, що між поняттям “управління” та “керівництво” існує своєрідний зв’язок: з одного боку, управління містить у собі керівництво як суб’єктивний компонент, а з іншого – воно саме є змістом керівництва, оскільки управління здійснюється людьми (людиною) щодо інших людей.

Поняття “управління” міцно увійшло у вжиток багатьох галузей знань. Управління – це цілеспрямована дія на об’єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв’язку зі зміною обставин.

Американські вчені визначають поняття управління як “працю іншими руками”, управляти – це робити що-небудь руками інших.

У широкому філософському розумінні управління – це “елементарна функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності” [6].

Управління можна визначити як процес досягнення поставлених цілей шляхом використання праці інших. Його складовими є: організація, керівництво, мистецтво спілкування з людьми, здатність ставити цілі й знаходити засоби для їх досягнення.

Тлумачний словник з управління дає таке визначення: “Управління – це процес цілеспрямованого впливу підсистеми, що керує, або органу управління на керовану підсистему чи об’єкт управління з метою забезпечення його ефективного функціонування та розвитку” [5].

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі вважають, що “управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати та досягти мети організації” [4].

Отже, управління самостійною діяльністю має дві головні мети: 1) організація навчально-виховного процесу; 2) задоволення власних потреб та інтересів студентів.

Управління має виступати в єдності трьох своїх сторін: змісту, організації, процедур здійснення (технології) – і є інтегрованим процесом планування, організації, координації, мотивації та контролю, необхідним для досягнення цілей навчання.

А. Крушанов розуміє під управлінням, насамперед, “цілеспрямований інформаційний вплив підсистеми управляючої на керовану підсистему, здійснюваний за схемою із зворотним зв’язком, при цьому маємо на увазі, що управління – це надзвичайна активність, яка визначає на підставі відображення станів системи і середовища необхідність прогресивного розвитку всієї системи, за умови актуалізації її базової активності” [3].

Сучасні дослідження (В. Зверєвої, В. Изгаршева, В. Крижка, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, К. Сахновського, С. Свириденка, В. Семенова, В. Симонова та ін.) доповнюють поняття “управління” як процес вироблення, прийняття й реалізації управлінських рішень. Як процес воно являє собою спосіб, технологію, методику, механізм здійснення плану в часі. Це хід управління, послідовна зміна стану, стадій, етапів розвитку, сукупність дій керівника та педагогічного колективу для досягнення результатів.

В. Крижка та Є. Павлютенков [2] визначають управління як цілеспрямований вплив на систему, її компоненти й процеси для підвищення ефективності функціонування.

Будь-яке управління як вид людської діяльності починається з її уявного програвання, моделювання, тобто з дії – планування. Далі треба визначити, хто

і яку роботу буде виконувати, хто із суб'єктів кому підпорядкований і з ким пов'язаний, з ким взаємодіє по вертикалі і горизонталі, тобто вибудувати структуру організації й організаційну структуру управління.

У колективі, окрім вищезгаданої формальної (офіційної) структури, існує і неформальна структура, що формується на основі міжособистісних і міжгрупових відносин. Управляючи, керівник повинен враховувати цю неформальну структуру. Крім цього, він мусить стимулювати студентів на роботу, проводити наради, запобігати конфліктам і вирішувати їх, вести ділове спілкування тощо – усе те, що в менеджменті називають керівництвом.

Нарешті, щоб відстежувати виконання того, що визначено в плані, не допускати збоїв, неузгодженості та дефектів, мати зворотний зв'язок тощо, необхідна контрольна діяльність.

Управління характеризується певними тенденціями розвитку, які можна розглядати з двох точок зору: по-перше, це об'єктивні тенденції, що прискорюють або гальмують розвиток, по-друге, управління характеризується певним потенціалом та динамікою його зміни. Тому необхідно своєчасно виявляти об'єктивні тенденції та вміло їх використовувати у процесі управління. Потенціал визначається можливостями та обсягом використаних можливостей.

Сучасна теорія управління включає в себе такі його типи, як програмно-цільове, управління за кінцевим результатом, реактивне, або управління за відхиленнями, випереджене, циклічне, розімкнуте, випереджальне, мотиваційне.

Термін “рефлексивне управління” [2] розглядається як невід'ємна характеристика міжособистісного спілкування. Рефлексивне управління є найважливішою умовою її переходу із стану екстенсивного самокерованого розвитку в стан інтенсивного самокерованого розвитку і створює умови для рефлексії установою освіти старого індивідуального досвіду з метою перебудови стереотипів своєї життєдіяльності й реалізації власної траєкторії самокерованого розвитку.

Реактивне управління вирішальною мірою залежить від того стандарту, норми, відхилення від якого виступає підставою для прийняття оперативних управлінських дій та рішень. Принциповою рисою цього управління та його імпліцитним недоліком є властива йому загроза втрати перспектив і системних взаємозв'язків з іншими видами діяльності, перетворення на самоціль того, що в дійсності є лише засобом досягнення визначених цілей.

При розімкнутому управлінні зворотний зв'язок відсутній або ж здійснюється із великим запізненням, що призводить фактично до некерованості системи.

Циклічне управління, навпаки, передбачає зворотний зв'язок і цілеспрямований вплив на розвиток керованого процесу.

Гнучке управління, на перший погляд, є оптимальним, тому що орієнтоване на задоволення потреб та забезпечує основу для позитивного стимулювання якості роботи як управлінського апарату, так і безпосередніх виконавців. Але гнучкість в управлінні не завжди пов'язана з активною роботою керівника, спрямованою на запровадження інновацій та піднесення ефективності керованої системи. Це, в свою чергу, знижує отримання високих результатів стосовно визначених цілей і завдань.

Мотиваційне управління пропонує цілеспрямований вплив викладача на мотиваційну сферу виконавців не за рахунок наказів і санкцій, а за допомогою норми – зразка діяльності та створення позитивних соціально-психологічних умов. Проте цей вид управління має й негативну характеристику. Іноді він послаблює цілеспрямований вплив на розвиток процесу, об'єкта управління, що знижує його потенціал. Так буває за умови, коли викладач захоплюється мотиваційним управлінням, ігноруючи вимогливість до виконавців.

Випереджальне управління тісно пов'язане із поняттям “невизначеність”, яке розуміють як збіг обставин, що не надають викладачу очевидної відповіді, але потребують прийняття рішення, тому більшість дослідників вважає, що за такого типу управління важливою характеристикою є визначальне управління, яке передбачає прийняття управлінських дій до виникнення флюктуації чи проблеми.

І, нарешті, “пожежне” управління, тобто, прийняття управлінських дій після того, коли проблеми досягли максимального або вже критичного загострення.

Слід визнати, що визначальне управління так само, як і “пожежне”, не оптимізує діяльності викладача і не забезпечує оптимальних умов функціонування системи.

Найбільш ефективним видом є управління за кінцевими результатами у процесі досягнення визначених цінностей. В. Зверєва, В. Крижко, І. Ладенко, Л. Любомирський, Є. Павлютенков, М. Поташник, П. Третьяков відзначають головні особливості та позитивні якості цього управління – це системна інтеграція різних видів діяльності і надання їх цілям педагогічного змісту, незважаючи на особливості цих видів діяльності.

Згідно з темою нашого дослідження, управління – це виявлення труднощів у виконанні студентами самостійної діяльності й пошук способів їх подолання. Управління слід уявляти як процес у єдності всіх його функцій, таких як мета, інформація, рішення, організація, комунікація, контроль тощо. Відповідно до нашого уявлення, управління завжди складається з управління студентами й управління їх науково пізнавальною діяльністю.

Під педагогічними умовами навчальної діяльності ми розуміємо сукупність взаємопов'язаних обставин, що необхідні для створення цілеспрямованого навчального процесу професійної підготовки спеціалістів.

До педагогічних умов ми відносимо:

- готовність викладачів до вибору адекватних методів навчання та комунікації;
- побудову системи підвищення професійного самовдосконалення студентів;
- формування в того, хто навчається, готовності до активної самостійної діяльності;
- наповнення навчального процесу науковою, навчальною та методичною літературою, а також програмним забезпеченням навчального призначення;
- залучення учасників навчального процесу до творчої інтелектуальної діяльності.

Організаційні умови – це сукупність взаємопов'язаних обставин, які забезпечують цілеспрямоване управління навчальним процесом професійної підготовки спеціалістів. Система організаційних умов спрямована на планування, організацію, коригування, регулювання й контроль за навчальним процесом.

До організаційних умов відносимо:

матеріально-технічне забезпечення навчального процесу;

– забезпечення навчального процесу сучасними інформаційними технологіями й комунікаційними засобами;

– створення комп'ютерних мереж різноманітного призначення для отримання інформації, необхідної для прийняття управлінського рішення.

Висновки. Пропоноване управління самостійною роботою студентів виходить з точного визначення цілей, забезпечення їх досягнення за допомогою навчальних програм, проекрованої діяльності й перевірки досягнення цих цілей у процесі вивчення та засвоєння кожної навчальної дисципліни, шляхом самоконтролю, після завершення якого настає контроль, а в разі потреби – спрямована корекція з боку викладача.

Отже, організаційно-педагогічні умови сприятимуть створенню ефективного управління самостійною діяльністю студентів.

Література

1. Крижко В.В. Аксіологічний потенціал державного управління освітою. Навч. посібник / В.В. Крижко, І.О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – 224 с.

2. Крижко В.В. Менеджмент в освіті / В.В. Крижко, Є.М. Павлютенков. – К. : ІЗМН, 1998. – 192 с.

3. Крушанов А.А. К вопросу о природе управления / А.А. Крушанов // Информация и управление: философско-методологические аспекты / отв. ред. А.Г. Антипенко, В.Н. Кремьянский. – М. : Наука, 1985. – С. 244–273.

4. Мескон М.Х. Основы менеджмента : пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 1999. – 800 с.

5. Толковый словарь по управлению. – М. : Альянс, 1994. – 252 с.

6. Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

ГОЛІЯД І.С.

КОМП'ЮТЕРНІ ЗАСОБИ Й ТЕХНОЛОГІЇ У ВИВЧЕННІ ГРАФІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

Швидке розроблення нових витворів практично неможливе без застосування систем комп'ютерного проектування. Щороку сфера застосування САПР дедалі більше розширюється.

Сучасні САПР дають змогу автоматизувати ручну працю. Якщо системи першого покоління фактично являли собою просто інструмент для креслення за допомогою комп'ютера, то сьогоднішні завдяки пакетам робота конструктора на будь-яких стадіях розроблень повністю автоматизована.

Спочатку системи автоматизованого проектування застосовували лише в машинобудуванні й електротехнічній промисловості, згодом САПР почали використовувати також в архітектурі. Сьогодні САПР застосовують у конструюванні меблів, плануванні інтер'єрів і навіть пошитті одягу.

Наразі системи комп'ютерного проектування, які застосовуються в машинобудуванні, можна умовно поділити на три вагові категорії: легкі, середні й важкі.

Легкі системи призначені для створення простих двомірних (2D) креслень і можуть мати невеликий набір функцій для 3D-моделювання. Як правило, це