



No 39 (2019)

P.2

The scientific heritage

(Budapest, Hungary)

The journal is registered and published in Hungary.

The journal publishes scientific studies, reports and reports about achievements in different scientific fields. Journal is published in English, Hungarian, Polish, Russian, Ukrainian, German and French.

Articles are accepted each month. Frequency: 12 issues per year.

Format - A4

ISSN 9215 — 0365

All articles are reviewed

Free access to the electronic version of journal

Edition of journal does not carry responsibility for the materials published in a journal. Sending the article to the editorial the author confirms it's uniqueness and takes full responsibility for possible consequences for breaking copyright laws

Chief editor: Biro Krisztian

Managing editor: Khavash Bernat

- Gridchina Olga - Ph.D., Head of the Department of Industrial Management and Logistics (Moscow, Russian Federation)
- Singula Aleksandra - Professor, Department of Organization and Management at the University of Zagreb (Zagreb, Croatia)
- Bogdanov Dmitrij - Ph.D., candidate of pedagogical sciences, managing the laboratory (Kiev, Ukraine)
- Chukurov Valeriy - Doctor of Biological Sciences, Head of the Department of Biochemistry of the Faculty of Physics, Mathematics and Natural Sciences (Minsk, Republic of Belarus)
- Torok Dezso - Doctor of Chemistry, professor, Head of the Department of Organic Chemistry (Budapest, Hungary)
- Filipiak Pawel - doctor of political sciences, pro-rector on a management by a property complex and to the public relations (Gdansk, Poland)
- Flater Karl - Doctor of legal sciences, managing the department of theory and history of the state and legal (Koln, Germany)
- Yakushev Vasilij - Candidate of engineering sciences, associate professor of department of higher mathematics (Moscow, Russian Federation)
- Bence Orban - Doctor of sociological sciences, professor of department of philosophy of religion and religious studies (Miskolc, Hungary)
- Feld Ella - Doctor of historical sciences, managing the department of historical informatics, scientific leader of Center of economic history historical faculty (Dresden, Germany)
- Owczarek Zbigniew - Doctor of philological sciences (Warsaw, Poland)
- Shashkov Oleg - Candidate of economic sciences, associate professor of department (St. Petersburg, Russian Federation)

«The scientific heritage»

Editorial board address: Budapest, Kossuth Lajos utca 84,1204

E-mail: public@tsh-journal.com

Web: www.tsh-journal.com

CONTENT

HISTORICAL AND ARCHEOLOGICAL SCIENCES

- Vasilchenko O.**
LEGAL RELATIONS IN A PEASANT FAMILY IN THE FAR EAST AT THE END OF THE XIX - THE BEGINNING OF THE XX CENTURY: GENDER ASPECT4
- Marash D.**
BOSNIAN SERBS IN SOCIALISTIC FEDERAL REPUBLIC OF YUGOSLAVIA5

PEDAGOGICAL SCIENCES

- Bekish U.**
ACTIVATION OF COGNITIVE AND RESEARCH ACTIVITIES OF STUDENTS BY MEANS OF ELECTIVE COURSES IN HIGHER EDUCATION INSTITUTION9
- Vykhreshch N.**
CHARACTERISTICS OF SECONDARY SCHOOLS CURRICULA IN UKRAINE IN THE 2ND HALF OF THE 19TH – THE BEGINNING OF THE 20TH CENTURIES ...13
- Voloshynov S.**
ORGANIZATIONAL-PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FUTURE MARITIME SPECIALISTS' PROFESSIONAL TRAINING BY INFORMATION-TECHNOLOGICAL ENVIRONMENT16
- Garas M.**
VIRTUAL PATIENTS AS COMPONENT OF PROBLEM-BASED LEARNING ON THE BASE OF E-LEARNING TECHNOLOGIES AT MEDICAL EDUCATIONAL PROCESS18
- Danylenko O.**
THE PECULIARITIES OF ORGANIZING THE EDUCATIONAL ACTIVITIES OF FUTURE NAVIGATORS IN THE BALTIC SEA UNIVERSITIES.....21
- Zhu Yunrui**
PEDAGOGICAL CONDITIONS OF FUTURE SINGING TEACHERS COGNITIVE ACTIVITY FORMATION24
- Qian Zhu**
PRACTICES OF DEVELOPMENT SOLO SINGING SKILLS OF ELEMENTARY SCHOOL STUDENTS26
- Kozubovska I., Stojka O., Babinetz M.**
MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION OF USA28
- Krajnov S., Popova A.**
OPTIMIZATION OF TEACHING SPECIALTY DISCIPLINES FOR MEDICAL STUDENTS TRAINING IN INTERMEDIARY LANGUAGE.....32
- Kuznetsova L.**
THE SPECIAL FEATURES OF THE PSYCHOLOGICAL CONDITION'S CORRECTION OF THE MIXED PAIR'S ACROBATS DURING THE PRECOMPETITION PERIOD33
- Tseeva L., Panesh B., Sambulatova R.**
DEVELOPMENT OF SOCIAL COMPETENCE OF SENIOR PRESCHOOLERS IN THE GAME36
- Zhou Ye**
METHODOLOGICAL SUPPORT OF PROJECTING FUTURE MUSIC TEACHERS' PIANO TRAINING FOR GAINING ARTISTIC AND EMOTIONAL EXPERIENCE ...39
- Kryshtanovych S., Prystupa E., Slobozhaninov P.**
THE INTEGRATION OF THE CONTENT OF TRAINING FUTURE MANAGERS OF PHYSICAL CULTURE AND SPORT IN FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE43
- Lishnievska K.**
DEVELOPMENT OF COMPUTER-AIDED TRANSLATION IN CONDITIONS OF THE GLOBAL INFORMATIZATION OF SOCIETY (PROBLEMS OF TRANSLATION STUDIES' THEORY)46

PHILOLOGICAL SCIENCES

- Logunova N., Mazitova L.**
THE STUDY OF THE LETTERS OF THE COMBATANTS FROM THE STANDPOINT OF LINGUISTIC PERSONOLOGY50

PHILOSOPHICAL SCIENCES

- Prokopovych L.**
SOCIO-PHILOSOPHICAL FOUNDATIONS OF EDUCATIONAL PRACTICES WITH ELEMENTS OF THEATRICAL PLAY.....59

SOCIAL SCIENCES

Makshakov E.

YOUTH EMPLOYMENT PROBLEMS IN MODERN
CONDITIONS.....64

Як засвідчили результати діагностики, впровадження представленої методики формування в школярів молодшого шкільного віку навичок сольного співу сприяло збагаченню в них музичних інтересів, художніх уявлень, захопленню вокальним мистецтвом та оволодінню навичками якісного і виразного виконання академічного репертуару, який відповідав їх інтересам і можливостям.

Список літератури

1. Выготский, Л.С. (1973). Воображение и творчество в детском возрасте. Москва: Просвещение.
2. Кьон, Н; Лі Ліцюань. Методика подолання недоліків вокального інтонування у школярів молодшого та підліткового віку Наукові записки. Серія

Психолого-педагогічні науки. Ніжин, вип.3, 122-127.

3. Полякова, Н.И. (2011). Сольное академическое детское пение (Дис. канд. искусствоведения). Москва.
4. Стулова, Г.П. (1980). Развитие детского голоса в процессе обучения пению. (Дис. д-ра пед наук). Москва.
5. Цапик, С.В. (2007). Методические принципы развития детского певческого голоса (иностранный опыт). Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Вип. 36, 212-216.

МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ США

Козубовська І.В.

*доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри загальної педагогіки і педагогіки вищої школи
Ужгородського національного університету,*

Стойка О.Я.

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов
Ужгородського національного університету,*

Бабинець М.М.

*кандидат педагогічних наук, доцент
Ужгородського торгівельно-економічного інституту*

MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION OF USA

Kozubovska I.

*doctor of pedagogic sciences, professor, head of Department of General
Pedagogic and Pedagogic of Higher School of Uzhhorod National University,*

Stojka O.

*candidate of pedagogic sciences, associate professor of the department of foreign languages of
Uzhhorod National University,*

Babinetz M.

*candidate of pedagogic sciences, associate professor of
Uzhhorod Trade-economical Institute*

Анотація

В статті розглядаються питання необхідності вдосконалення управління освітою, оскільки в системі освіти впродовж останніх років відбуваються значні зміни. Наголошується на важливості вивчення зарубіжного досвіду освітнього менеджменту у вищій школі.

Abstract

This article deals with the problem of management in the field of education and the necessity of its improvement. The importance of foreign experience of educational management in higher school is underlined.

Ключові слова: менеджмент, освіта, вища школа, зарубіжний досвід.

Keywords: management, education, higher school, foreign experience.

Протягом останніх десятиріч освітнє середовище в цілому і вища освіта зокрема, зазнали і продовжують зазнавати суттєвих змін. Ці зміни змушують вдосконалювати управління в системі вищої освіти, в тому числі й тими трансформаціями, які мають місце в освіті [1].

Цікавий досвід у цьому плані накопичено в США.

Минуле століття характеризується різними типами інституційних перетворень, що відображають потреби певних періодів часу. Так, у США 1950-і і

1960-і роки були періодами росту – залучення нових студентів і розширення інституційних меж; 1970-ті роки були періодом скорочення – більшість вищих навчальних закладів відчували зменшення або дуже незначне зростання чисельності студентів; 1980-ті роки позначилися реорганізацією, зокрема такими реформами як реструктуризація закладів вищої освіти і вдосконалення управління якістю освіти; у 1990-ті роки відбулися трансформаційні зміни, які реформували систему вищої освіти. Нинішній час характеризується диверсифікацією всіх

елементів системи вищої освіти через високу динаміку суспільних перетворень. Разом з тим, існує низка думок щодо необхідності збільшення реактивності системи вищої освіти на зміни в сучасному суспільстві [2; 3].

Низка вчених цілком слушно стверджує, що перетворення в системі вищої освіти в значній мірі залежать від притаманної їй системи цінностей. Майже всі освітні заклади мають усталені системи цінностей, що відрізняються своєю складністю і суперечливістю, формують культуру і утворюють структуру організації. Як правило, більшість цінностей і переконань розподіляються членами вузівського колективу. До них належать: важливість та інтеграція проведених наукових досліджень, самостійність у виборі викладачем форм і методів навчання, значимість децентралізованого управління та академічних свобод, переконаність у доступності вищої освіти, цінність спеціалізації і т.д. Разом з тим, цінності та переконання можуть значно відрізнятися у різних членів освітньої організації. Так, культура кожного навчального предмета має свої відмінні особливості в цінностях, які потім соціалізуються в певну професію: наприклад, математики підкреслюють логіку і послідовність чисел, історики виділяють перспективу та інтерпретацію подій тощо. Вузівські викладачі й адміністратори встановлюють свої системи цінностей, які часом значно відрізняються один від одного. Студенти також привносять свої системи переконань і цінностей, які часто є відмінними від викладацьких та адміністративних цінностей. У переважній більшості випадків певні функціональні ролі та пов'язані з ними посади в межах установи формують відповідні переконання та цінності. Такий акцент на цінностях припускає, що культурологічні моделі будуть ключовими під час проведення інституційних перетворень у вищій школі.

Особливість закладів вищої освіти полягає в тому, що дві основні групи персоналу – адміністративна та професійна – мають різні системи цінностей. Адміністративна система цінностей заснована на ієрархії, яка встановлює бюрократичні норми і структури, владу і вплив, раціональність, контроль і координацію дій. Навпаки, професійна система цінностей заснована на знаннях і в основу тут ставиться колегіальність, можливість ведення діалогу, поділ влади, автономія, думка колег по професії. Викладачі поділяють свою систему цінностей з професійними об'єднаннями та іншими зовнішніми групами, в яких вони беруть участь. Звідси, перетворення, які здаються позитивними для окремого університету, повинні розглядатися через призму системи цінностей кожного викладача [4].

Основними проблемами, з якими в нинішньому столітті стикається академічне співтовариство в сфері інституційного управління, є, по-перше, виявлення основних впливів на систему вузівського управління, а по-друге, пошук адекватних реакцій на ці дії. Зауважимо, що управління (англ. «management» – управляти) є практичною професійною діяльністю і, водночас, специфічною наукою, яка виокремилася в самостійну галузь в кінці

XIX-го на початку XX-го століття. Науковий зміст менеджменту формує цілісна система знань про управління, нагромаджена століттями практичної діяльності людей і подана у вигляді теорій, ідей, концепцій, закономірностей, принципів, способів, форм і методів управління. Парадигма менеджменту весь час змінюється, оновлюється відповідно до розвитку соціально-економічних умов суспільства, відображаючи на кожному етапі провідну ідеологію ефективного управління, впливаючи на практичну менеджерську діяльність. Парадигма менеджменту – це система понять, уявлень, які стосуються теорії і практики управління, що формується на основі вивчення, аналізу й узагальнення реалій дійсності і змінюється відповідно до змін зовнішнього і внутрішнього середовища організацій.

Одним із важливих завдань менеджменту як професійної діяльності є передбачення змін зовнішнього середовища і побудова системи управління, орієнтованої на врахування майбутніх тенденцій і зниження рівня їх невизначеності. Менеджмент розвивався від системи реактивної адаптації до системи управління на основі передбачуваних змін, впливу на них.

Менеджмент як галузь наукового знання містить два взаємопов'язаних розділи: концептуальний – теорія менеджменту; прикладний – систематизований набір теоретично осмислених і практично обґрунтованих рекомендацій для конкретних ситуацій, які виникають у процесі управління різними типами організацій. Відповідно, під управлінням вищим навчальним закладом слід розуміти структуру і процес прийняття управлінських рішень з питань зовнішньої та внутрішньої вузівської діяльності. Ефективне управління встановлює інституційні цілі, визначає стратегічні напрямки розвитку, здійснює контроль за досягненням очікуваних результатів. Організаційна культура в цілому, позиція керівництва, цінності і традиції закладу є важливими чинниками його успішної діяльності. Крім того, успішність управління навчальним закладом залежить від ступеня прийняття всіма членами колективу інституційної місії, досягнутого консенсусу стосовно інституційної культури. У рамках академічної спільноти спостерігається взаємодія різних елементів, які за сприятливих обставин забезпечують продуктивний обмін думок, діалог і дискусію щодо цілей і завдань закладу в конкретних ситуаціях. Це дозволяє зміцнити структуру управління, на яку впливають прямі чи непрямі учасники освітнього процесу через встановлені процедури і правила.

Розглянемо організаційно-педагогічні умови і принципи управління інституційними перетвореннями.

Існує низка різних точок зору про принципи і умови управління інституційними перетвореннями у вищих навчальних закладах. В першу чергу, ця різниця в позиціях вчених стосується професорсько-викладацького складу та адміністрації закладу. Початок третього тисячоліття знаменується відсутністю єдиного підходу до вирішення даної проблеми.

Так, з одного боку, стверджується, що думка викладачів обов'язково повинна враховуватися в процесі прийняття інституційних рішень. Це впливає із значущості навчально-виховного процесу і наукових досліджень у закладі освіти, а також необхідності дотримання балансу між владою та академічною свободою університетського колективу. З іншого боку, органи вузівського управління дотримуються положення, при якому прийняття остаточних рішень визначається рівнем покладеної відповідальності. Вважається, що роль викладачів повинна зосереджуватися на управлінні власне процесом навчання, а не університетом в цілому, що є прерогативою вузівської адміністрації і, перш за все, ректора [5].

Разом з тим, викладачі висловлюють позицію про те, що вузівське і корпоративне управління має бути диференційованим. Це означає, що викладачі повинні брати участь в інституційному управлінні з метою генерації нових знань, формування та розвитку інтелекту студентів, участі у прийнятті рішень щодо професорсько-викладацького складу.

Позиція адміністрації закладу вищої освіти з низки питань іноді абсолютно не співпадає з позицією викладацького складу. Як свідчать дослідження, децентралізоване управління не може бути успішним, якщо викладачі не готові поступитися власними інтересами або кафедри на користь більш важливих інтересів закладу в цілому. Досить часто у вузівському середовищі мають місце конфліктні ситуації між тими, хто приймає рішення, і тими, хто їх реалізує. Виникають також певні непорозуміння між викладачами і адміністраторами щодо трактування понять «відповідальність» і «владні повноваження». Разом з тим, при дослідженні функцій вузівського управління важко провести чітку межу між академічними та управлінськими рішеннями. Особливо це стосується визначення переліку навчальних курсів, розкладу занять, плати за навчання, вимог до зарахування абітурієнтів та ін.

Таким чином, можна зробити висновок, що управління інституційними перетвореннями в рамках типового університетського середовища стикається з низкою проблем, оскільки на його ефективність впливає занадто багато складових академічного середовища [6 – 8]. До найбільш спірних питань відносяться такі як ідентифікація і призначення осіб, які приймають остаточні рішення; вибір орієнтації на окремі навчальні та наукові напрямки або на розвиток закладу в цілому: комерціалізація університетів; вдосконалення кредитної системи: залучення до вищої освіти абітурієнтів із малозабезпечених сімей та ін. Також дискусійним вважається питання залучення консультативних та дорадчих органів до процесу інституційного управління.

Ефективне вузівське управління – це досить прямий і відкритий процес, який передбачає оцінку зовнішніх можливостей і конкуренції, внутрішніх ресурсів, формулювання стратегій і виконання орієнтовного плану дій. Однак на практиці, кожна інституційна структура часто враховує різні точки зору, які можуть значно ускладнити будь-який крок у прийнятті управлінських рішень. Успіх ректора в

інституційному управлінні передбачає здатність знаходити баланс між організаційними, політичними та комунікаційними проблемами, об'єднувати і використовувати протистояння ідей.

Як зазначає Р. Бірнбаум [9], кожен університет має свою власну специфічну систему управління, яка зазвичай розвивається так, щоб відповідати індивідуальним стилям керівництва, особистісним якостям членів колективу та організаційній культурі. Новий ректор закладу може відчувати бажання скопіювати системи, які здавалися досить функціональними і ефективними протягом його попереднього досвіду. Але цей підхід може мати негативні результати. Оскільки інституційні проблеми часто пов'язуються з придбанням і розподілом ресурсів або політичною підтримкою, ректор протягом деякого часу може більшою мірою спілкуватися з адміністрацією, а не викладачами й студентами. При цьому адміністратори зосереджуються на компетентності ректора і його причетності до вирішення вузівських проблем. Викладачів же більшою мірою цікавить ректорське ставлення до їхніх поглядів та інституційної культури в цілому.

Організаційна культура, сформована в певному вузі є визначальним фактором, який впливає на ефективність управління інституційними перетвореннями. Встановлено, що між елементами організаційної культури та процесом прийняття управлінських рішень існує внутрішня взаємодія. Організаційна культура визначає систему поглядів, які поділяються всіма членами вузівського колективу і відрізняють їх вуз від інших закладів. Основні компоненти, притаманні культурі організації передбачають: настрій на інновації та прийняття ризикованих рішень, орієнтацію на результативність діяльності, навчання персоналу, проектний підхід, агресивність, стабільність і т.д.

Керівники вищих навчальних закладів все більшою мірою визнають, що поняття культури особливо важливо при спробах управляти змінами в масштабах всього закладу. Сучасні реформи вищої освіти повинні включати інституційні перетворення не тільки в структурі закладу і навчальному процесі, але також і перетворення в організаційній культурі. Кожен учасник освітнього процесу, з одного боку, повинен дотримуватися усталених традицій, а з іншого – брати активну участь в інноваціях і позитивних перетвореннях.

Кризові явища у сфері управління інституційними перетвореннями у вищій школі США стали проявлятися ще в 70-80-х роках минулого століття. Використання суперечливих стратегій і тактик управління поряд із проблемою маніпулювання громадською думкою, зумовили появу проблем, з якими американська освіта була не в змозі впоратися. Наслідки неефективних освітніх політик стали особливо очевидними на тлі зниження довіри суспільства до вищої освіти та зростання симптомів вузівського «нездужання». Неефективність багатьох управлінських рішень в умовах значного зростання ролі вищої школи і наступних інституційних перетворень призвела до необхідності переоцінки і

перегляду застарілих процесів і процедур управління для пошуку їх сучасних і життєздатних альтернатив.

Однією з таких альтернатив управління інституційними перетвореннями є «концепція співучасті». У рамках цієї концепції розроблена модель, метою якої є розвиток відносин співробітництва між усіма членами вузівського спільноти на протиположності конфронтації, яка спостерігається за традиційною адміністративною моделлю управління. На інституційному рівні ідентифіковані способи адаптації до впливу зовнішніх факторів, що формують оточуюче середовище і тих, хто здійснює взаємодію в умовах цього середовища.

У рамках моделі співучасті передбачається існування трьох основних внутрішніх складових освітнього співтовариства – студентів, викладачів та адміністрації. При наявності консенсусу, який забезпечується спільними цінностями і нормами, адміністративна система управління використовує найбільш ефективну процедуру для здійснення координації. За відсутності такого консенсусу інституційні перетворення можуть трансформуватися в структуру управління, яка захищає інтереси всіх зазначених складових, при цьому забезпечуючи їх засобами взаємодії для отримання певного компромісу. У цьому випадку структура управління забезпечує відносини взаємозалежності як альтернативу конфлікту, що виникають через неадекватне використання адміністрацією владних повноважень.

У вузівському середовищі адміністрація, викладачі та студенти не розміщуються за ієрархічним принципом, а займають свої окремі сфери відповідальності та впливу. Цілі навчального закладу розробляються спільно, що забезпечує відповідальність всіх членів вузівського середовища і задоволеність при їх досягненні. Ймовірність виникнення конфліктів теж знижується, оскільки члени вузівського спільноти самі визначають міру своєї відповідальності; при цьому кожна група самостійно обирає напрямок діяльності без будь-якого втручання. Прийняття рішень являє собою процес поділу відповідальності між усіма, хто в ньому бере участь. Проте проблема полягає в тому, що так звана «демократія співучасті» ефективно працює тільки в невеликих закладах вищої освіти, оскільки повинна

забезпечуватися спільна участь всіх членів колективу. У великих освітніх закладах демократія співучасті повинна перетворюватися в демократію представництва.

Крім традиційної адміністративної моделі управління та моделі співучасті в американській науковій літературі розглядається також кластерна модель управління, модель управління як відкрита система та ін..

На сьогоднішній день триває пошук нових ефективних моделей управління системою вищої освіти з врахуванням тих змін, які постійно відбуваються в освітньому середовищі.

Список літератури

1. Duderstadt J.J. A University for the 21st Century. Ann Arbor, MI: Univ. of Michigan press, 2000. 358 p.
2. Lucas C.J. American Higher Education. N.Y.: Palgrave Macmillan, 2006. 416 p.
3. Kerr C. The Uses of the University. N.Y.: Harvard University Press, 2001. 243 p.
4. McKee W. Understanding the Chief Academic Officer: Beginning Point in the Development of a Partnership between Academic and Student Affairs. College Student Affairs. Journal. 2009. Vol. 13. No 1. P. 13 – 16.
5. Gale G. Governance in the Twenty-First-Century University: Approaches to Effective Leadership and Strategic Management. ASHE-ERIC Higher Education Report. 2003. Vol. 30. No 1. P. 154 – 158.
6. Shedd J. The History of the Student Credit Hour. New Directions for Higher Education. 2003. No 122. P. 5 – 12.
7. Bowers-Brown T. Widening Participation in Higher Education amongst Students from Disadvantaged Socio-economic Groups. Tertiary Education and Management. 2006. Vol.12. No. 1. P. 59 – 74.
8. Geiger R.L. The Commercialization of the University. American Journal of Education. 2004. Vol. 110. No 4. P. 389.
9. Birnbaum R. How colleges work: The cybernetics of academic organization and leadership. San Francisco: Jossey-Bass, 1991. 280 p.