

met the state requirements. According to the Law teacher-training seminaries became independent special educational establishments with a three-year term of studies. In 1869 on the basis of the Law XXXVIII the first syllabus for teacher-training seminaries was published and it was valid till 1877. The content of pedagogical education is analysed (syllabi and curricula for junior school teacher training establishments).

The author pays special attention to the issue of training pedagogues in the region. Junior school teachers in the period under analysis were trained in two teacher-training seminaries: in Uzhhorod (for boys and girls) that belonged to Mukachevo Greek Catholic eparchy and the state teacher-training seminary that was opened in Mukachevo in 1914. Mukachevo Hungarian royal state people's teacher-training seminary taught only boys. The first graduation of qualified pedagogical specialists was in 1918.

Thus, the establishment and development of professional pedagogical education in Transcarpathia in the second half of XIX – early XX century occurred in the context of the educational processes of the time.

The conducted research does not cover all aspects of the establishment and development of professional pedagogical education in Transcarpathia. Perspective areas of further scientific researches include the study of the influence of systematic transformational processes on the development of pedagogical education in different historical periods in Transcarpathia, critical re-thinking of its consequences, and possible use in modern educational practice.

Key words: pedagogical education, educational laws, syllabi, Austrian-Hungarian monarchy.

УДК 37.014.5(477): 351.851

Товканець Оксана Сергіївна,

кандидат педагогічних наук, доцент,

ВНЗ «Східно-європейський слов'янський університет»,

м. Ужгород

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ТА ОСВІТНІМИ ПРОЦЕСАМИ: АНАЛІТИЧНИЙ ЕКСКУРС НАУКОВИХ ПІДХОДІВ

В статті обґрунтовано наукові підходи до управління освітою та освітніми процесами. Проаналізовано теорію соціального управління, у становленні якої можна відзначити п'ять елементів, основні ідеї яких представляють інтерес для організації управління процесами в освітніх системах: визначення наукових шкіл в управлінні; процесний; системний; програмно-цільовий; ситуаційний. Визначено, що спрямованість всієї системи управління освітньою установою на кінцевий результат передбачає не тільки особливу мотиваційно-цільову орієнтацію керівників, а й новий підхід до інформаційного забезпечення, педагогічного аналізу, планування, організації, контролю та регулювання всієї діяльності.

Ключові слова: освіта, управління освітою, наукові підходи, процесний підхід, системний підхід, програмно-цільовий підхід, ситуаційний підхід.

Постановка проблеми. Педагогічна наука сьогодні у процесі вибору принципів, змісту, методів і форм управління в освіті. Управління освітою має здійснюватися на засадах інноваційних стратегій відповідно до принципів сталого розвитку, створення сучасних систем освітніх проєктів та моніторингу; розвитку моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами. Адже основні стратегічні завдання розвитку процесу управління освітою: «перехід від державного до державно-громадського управління, чітке розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління, забезпечення самоврядування навчально-виховних закладів і наукових установ, утвердження у сфері освіти гармонійного поєднання прав особи, суспільства й держави» [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку освіти та управління освітніми процесами розглядалися вітчизняними (В. Алфімов, Г.Артюх, Т. Боголюб, В. І. Бондар, А.Василук, Л.Гаєвська, А. Гальчинський, М. Геєць, Я.Гречка, Л.Даниленко, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, Л.Карамушка, І.Ковчина, Н. Коломинський, В. Крижко, В. Луговий, С. Павлутенков., В. Пікельна, І.Прокопенко,

В. Семиноженко, Ф. Хміль та інші) та зарубіжними (М. Петрі, П. Карстаньє, Ф. Хедоурі, М.Мескон) науковцями. Вченими виокремлено ряд тенденцій в розвитку теорій управління й інноваційних процесів в освіті, серед яких гуманістично спрямований вектор розвитку (від авторитарних моделей управління до гуманістичних), поглиблення знань про наукові основи управлінських процесів, готовність керівників освітніх установ до публічного формування бюджету та публічного звітування щодо його виконання, орієнтація на максимальне якісне управління галуззю на основі високої результативності діяльності та ефективного і продуктивного використання ресурсів тощо. Водночас на сьогодні актуальними залишаються теоретичні засади управління освітою, що і стало предметом нашого пошуку.

Мета статті (постановка завдання) – окреслити методологічні засади управління освітою та освітніми процесами, зокрема здійснити аналіз наукових підходів до їх впровадження.

Результати дослідження. Зазначимо, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку освіта представляє собою сформовану суспільну структуру, що є сукупністю взаємопов'язаних освітніх програм і державних освітніх стандартів різних рівнів, які реалізуються через програми навчальних закладів і

забезпечують підготовку людини до професійної діяльності, та система органів управління цим видом діяльності.

Для вирішення завдань освітньої системи як соціального інституту, що відносяться до проблеми управління такими системами, використовують різні підходи. Найбільш актуальною є теорія соціального управління, у становленні якої можна відзначити п'ять елементів, основні ідеї яких представляють певний інтерес для організації управління процесами в освітніх системах: визначення наукових шкіл в управлінні; процесний; системний; програмно-цільовий; ситуаційний [3, с. 41 - 52], які розглянемо детальніше.

1. Наукові школи в управлінні освітою представляють чотири концепції управління, розроблені школою наукового керівництва, адміністративною школою, школою психології і людських відносин та школою управління.

Головна ідея концепції наукового управління полягає в орієнтації побудови управління на основі наукових досліджень, спрямованих на підвищення ефективності роботи. В основі теорії - механістична модель організації - уявлення про ідеальне виробництво, що працює за принципом чіткої системи [8], орієнтація на створення стабільно функціонуючої організації.

Представники концепції адміністрування орієнтовані на вдосконалення управління організацією в цілому з врахуванням двох категорій універсальних принципів управління: принципи, які стосуються першої категорії, призначалися для забезпечення розробки раціональної системи управління організацією. При цьому управління розглядалося як універсальний процес, що включає функції планування і організації; друга категорія класичних принципів стосувалася побудови структури організації та управління її працівниками (поділ праці; повноваження та відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність наряду; підпорядкованість особистих інтересів загальним; винагороду персоналу; централізація; скалярна ланцюг (ієрархія); порядок; справедливість; стабільність робочого місця для персоналу; ініціатива; корпоративний дух).

З розвитком психологічної науки активно розвивалася концепція людських відносин в управлінні, поведінкового підходу до управління. Основна мета такої концепції полягає в підвищенні ефективності організації за допомогою актуалізації людських ресурсів. Головна ідея управління, побудованого на концепціях поведінкових наук, полягає у визнанні необхідності використання прийомів управління людськими відносинами і налагодження міжособистісних відносин. Теорія людських відносин в управлінні зосередила увагу на неформальній структурі малих груп, хоча і показала їх важливість, але виявилася не менш односторонньою, ніж класична теорія управління [8]. Однак в сучасних умовах актуальними залишаються використання в управлінні чинників комунікації, групової динаміки, мотивації, лідерства і необхідність дослідження і врахування поведінки працюючих в організації людей.

Ключовою характеристикою школи науки керівництва, або кількісного підходу, є перехід від

словесних міркувань і описового аналізу управлінських ситуацій до моделей, символів і кількісних значень. Застосування моделей істотно спрощує розгляд складних управлінських завдань, дозволяє зменшити кількість змінних, що підлягають обліку, до керованої кількості. Реалізація переваг кількісних вимірювань (кількісного підходу) забезпечує можливість порівняння, аналізу та прогнозування поведінки моделі. Відмінними рисами науки керівництва як підходу в управлінні соціальними системами є: використання наукового методу; системна орієнтація; моделювання. Системна орієнтація забезпечує можливість розглядати організацію як відкриту систему. Моделювання дозволяє приймати об'єктивні управлінські рішення при використанні створених для цих цілей моделей. Так, управління соціальними системами, що реалізує переваги даного підходу, орієнтується на застосування теорії ігор, що представляє собою моделювання оцінки впливу прийнятого управлінського рішення, теорії черг (модель оптимального обслуговування), моделі управління ресурсами, імітаційного моделювання, економічного аналізу.

2. Процесний, або функціональний, підхід, що розвиває теорію соціального управління, знаходить широке застосування і в сучасних умовах. Управління розглядається як процес, як послідовність безперервних взаємопов'язаних дій, спрямованих на забезпечення успіху організації. Такі дії визначені як управлінські функції. Тому процес управління представляється як сукупність, як загальна сума таких функцій.

У сучасній літературі обговорюються різні управлінські функції, наприклад, планування, організація, розпорядження, мотивація, керівництво, координація, контроль, оцінка, прийняття рішень, підбір персоналу, представництво та ведення переговорів або укладення угод. З них чотири функції - планування, організація, мотивація і контроль - виділені як основні [3, с. 257 - 265]. Їх об'єднання для реалізації управління забезпечується процесами комунікації й прийняття рішення.

Планування передбачає прийняття рішень про цілі організації та діяльність її членів, реалізація яких необхідна для досягнення цих цілей. Для керівництва, по суті, це один із способів забезпечення єдиного напрямку докладання зусиль всіх членів установи на досягнення його загальних цілей функціонування і розвитку. Функція організації дозволяє визначити і структурувати роботу, виконання якої необхідно для досягнення встановленої на стадії планування мети. Мотивація полягає в спонуканні членів установи до сумлінного виконання роботи відповідно до делегованих їм обов'язками і згідно з планом. Контроль - це процес забезпечення дійсного досягнення цілей, що включає три аспекти реалізації: встановлення стандартів - необхідний для точного визначення цілей, досягнення яких заплановано за означений період часу; вимір дійсно досягнутого за певний період результату і порівняння його з очікуваними результатами; корекція відхилень фактичного досягнення від заданого при плануванні. В цілому процесний підхід підкреслює важливість врахування взаємозалежності функцій управління.

3. Системний підхід підкреслює взаємозалежність окремих частин організації, а також взаємозалежність організації та навколишнього середовища. Застосування теорії систем до соціального управління дозволяє розглядати освітню організацію в єдності її складових частин, які також нерозривно переплітаються з зовнішнім світом, і сприяє інтеграції.

Системний підхід - це спосіб мислення по відношенню до організації та управління, що надає найбільше значення цілому і орієнтує суб'єкта управління на оптимізацію керованої системи, її загальних характеристик. Систему при цьому представляють як деяку цілісність, що складається з взаємозалежних частин, кожна з яких вносить вклад в характеристики цілого. При цьому поліпшення, удосконалення цілого розглядаються як передумова і умова поліпшення і вдосконалення його частин (підсистем та елементів). Керуючись такими уявленнями про управління організацією (установою) її необхідно розглядати як відкриту систему, як сукупність пов'язаних і взаємодіючих частин (підсистем), що забезпечують виникнення цілого, якій притаманні якості, відмінні від якостей складових його частин [8]. Як компоненти системи розглядаються цілі, завдання, стратегія, структура, ресурси, технологія, персонал. Центральним компонентом й інтегруючим чинником системи зазвичай визнаються цілі [1, с. 32].

Початок застосування нових методів управління народною освітою та освітніми установами, перш за все загальноосвітньою школою, поклала реалізація ідей системного підходу (М.Поташник, П.Третьяков, П.Худомінський, Т. Шамова та ін.). Необхідність такої реалізації при вирішенні завдань управління обґрунтована сформованістю уявлень про освіту як про складну соціальну систему, що має свої підструктури, явища, процеси, між якими існують різноманітні зв'язки і відносини. У загальному вигляді, як будь-яка відкрита система, школа має вхід, процеси перетворення (внутрішні процеси) і вихід. Під входом маються на увазі учні, матеріально-технічні, програмні, методичні та інші засоби і обмеження (цілі, завдання та нормативно-правові вимоги). При цьому внутрішнє середовище школи складають система цінностей (філософії школи) як головна підстава її життєдіяльності, модель випускника як цільовий орієнтир школи, а також освітні, інноваційні та забезпечуючі підсистеми (процеси). Освітня підсистема (процес), що є головною для будь-якої школи, визначає її загальну будову як соціальної організації і структуру. У свою чергу, як і в будь-якому навчальному закладі, в школі такий процес має складну багаторівневу структуру і складається із сукупності складових частин (підпроцесів), серед яких можна виділити, наприклад: окремі освітні процеси - взаємодія конкретних педагогів і конкретних груп учнів, сукупність яких утворює загальний освітній процес; процеси навчання з окремих предметів; процеси навчання по циклам предметів і галузей знань; процеси навчання по групах або класів; процеси навчання різних потоків учнів і видів класів; процеси навчання і виховання різних категорій учнів; навчальний процес в цілому; процеси позанавчальної виховної роботи; освітній процес в цілому (як єдність

навчання і виховання). Виходом системи «школа» є результати освіти.

4. Важливим є програмно-цільовий підхід (програмний підхід, цільове управління), що забезпечується трьома основними процедурами: визначення цілей і їх впорядкування у відповідній ієрархічній системі («дерево цілей»); вироблення комплексних програм розвитку організаційно-відокремлених комплексів соціальної діяльності; формування специфічних організаційних структур. Основним положенням програмно-цільового підходу є коректне визначення мети. Цілепокладання передбачає зіставлення і коригування попередньо обумовленої мети з цілями інших вертикально і (або) горизонтально розташованих систем. У цьому моменті важливим є оцінка можливостей її реалізації.

Для визначення мети в управлінні значення має етап формулювання стратегічних цілей організації, необхідних для визначення напрямків її розвитку, орієнтації головних завдань і проміжних (приватних, обочих) цілей. Отримана таким чином сукупність цілей в обов'язковому порядку розмежовується, утворюючи «дерево цілей», що презентує їх детальну ієрархію, підпорядкованість і взаємозалежність. Ефективність реалізації програм забезпечується мобілізацією всього необхідного для цього потенціалу, що включає в себе кадри, інформаційні масиви, технології, матеріально-технічну базу, фінансові кошти, організаційні структури та інші ресурси. Іншим підходом до управління освітою є концепція управління за цілями. Концепція передбачає зосередження уваги керівників на розробці узгоджених на різних рівнях освітньої системи цілей і виробленні спільно з підлеглими рішень про засоби їх досягнення та оцінки. В управлінні освітою підхід реалізується в різних модифікаціях: як цільовий, системно-цільовий, програмно-цільовий. Однак, незалежно від модифікації, в кожній з них зберігається суть цільового управління - розгортання діяльності для досягнення чітко сформульованих цілей.

Ключовим моментом визначення ефективності управління освітою, що здійснюється у відповідності з цією концепцією, є якість визначення мети, яка включає формулювання зовнішніх і внутрішніх, кінцевих і проміжних цілей управління. Тому при вирішенні завдань управління освітньою системою особливе значення надається процесам цілепокладання і наступного планування всієї діяльності відповідно до поставлених цілей. При цьому спочатку відбувається формування довгострокових і короткострокових цілей, після чого в низхідному порядку формулюються цілі діяльності всіх суб'єктів (об'єктів) управління. В даному випадку мета, виконуючи мотиваційну, керуючу і системоутворюючу функції, стає головним критерієм відбору змісту, методів, форм і засобів здійснення освітнього процесу.

5. Ситуаційний підхід передбачає використання можливостей прямого застосування науки до конкретних ситуацій і умов. Центальною ланкою даного підходу є ситуація - конкретний набір обставин, які суттєво впливають на діяльність організації в даний конкретний час. При загальній подібності процесів управління ситуаційний підхід допускає значне

варіювання специфічних прийомів, що використовуються керівниками, для ефективного досягнення організацією планованих результатів. У свою чергу, ефективність цих конкретних прийомів і концепцій управління визначається їх адекватністю сформованим на даний момент конкретним ситуаціям.

Даний підхід концентрується на ситуаційних відмінностях між організаціями й усередині самих організацій. При цьому важливо визначити значимі змінні, що зумовлюють ситуацію і їх вплив на ефективність установи. Керівнику варто враховувати особливості процесу управління, індивідуальної та групової поведінки, системного аналізу, методів планування і контролю і кількісних методів прийняття рішень; передбачати можливі наслідки (як позитивні, так і негативні) від застосовуваної методики або концепції, оскільки кожна з управлінських концепцій і методик має свої сильні і слабкі сторони; уміти адекватно інтерпретувати ситуацію, визначити найбільш важливі в даній ситуації чинники і оцінити ймовірний ефект, викликаний зміною однієї або декількох змінних; застосовувати конкретні прийоми, що викликають найменший негативний ефект і мають менше недоліків, порівняно з конкретними ситуаціями [3, с. 52 - 53].

Концепція управління освітніми об'єктами за результатами описує процес, що складається з наступних етапів: планування результатів, ситуаційного управління заради досягнення цих результатів і контролю (спостереження) за результатами. Таке управління за своєю суттю є системою управління, мислення і поведінки всіх членів організації [7]. Процес контролю служить для з'ясування ступеня досягнення запланованого результату і, в разі відхилення від очікуваних досягнень, визначення необхідних оперативних коригувальних впливів. Спрямованість всієї системи управління освітньою установою на кінцевий результат передбачає не тільки особливу мотиваційно-цільову орієнтацію керівників, а й новий підхід до інформаційного забезпечення, педагогічного аналізу, планування, організації, контролю та регулювання всієї діяльності. Особливий інтерес представляють підходи, концепції та ідеї управління освітніми системами, що розглядаються як наукові передумови для вирішення завдань формування науково-практичних основ управління якістю освіти. У багаторівневій методології дослідження проблем освіти вони відносяться до розряду загальнопедагогічних ідей, теорій, концепцій і закономірностей [9] і, на відміну від теорії соціального управління, більш наближені до конкретики освіти.

Аналіз наукової літератури засвідчує [3; 6; 10], що останнім часом в управлінні освітою інтенсивно розвивається підхід, орієнтований на управління не тільки функціонуванням, а й розвитком освітньої установи. З урахуванням такого аспекту О. Хомерікі вважає за доцільне введення в систему управління освітньою організацією додаткових елементів, призначених для управління її розвитком [10]. Дані елементи необхідні для досягнення в освітній установі наступних відповідностей: між структурою функцій управління і структурою інноваційних процесів; між

організаційною структурою керуючої системи і структурою суб'єктів інновацій; між застосовуваними управлінськими технологіями та характером і рівнем розв'язуваних школою завдань свого розвитку. При цьому необхідно забезпечувати оптимальне співвідношення нововведених елементів з традиційними, призначеними для управління освітньою установою.

Аналіз наукових підходів до управління дозволив звернути увагу на пошук нових підходів до управління людськими ресурсами в освітній системі, зокрема доцільність запровадження моделі 4К (4С – *англ.*), розробленої фахівцями Гарвардської школи бізнесу, за якою ефективність результатів управління персоналом слід оцінювати за чотирма напрямками: корпоративна відданість, компетентність, командна узгодженість та корпоративна ефективність з точки зору витрат [4]:

1. **Корпоративна відданість (commitment).** Під корпоративною відданістю розуміють прийняття і дотримання корпоративних правил, особистісна зацікавленість у розвитку організації, установи, навчального закладу.

2. **Компетентність (competence).** Компетентність відповідає рівню кваліфікації працівників освіти, їх професійних навичок, необхідності їх підготовки і перепідготовки, а також потенціалу для виконання роботи більш високого рівня.

3. **Командна узгодженість (congruency).** Командна узгодженість означає, що і керівництво, і співробітники освітньої установи, навчального закладу розділяють погляди на мету організації і працюють спільно для їх досягнення. Персонал організації повинен відчувати, що усі працівники мають загальні цілі, почуття відданості організації, роблять загальну справу. Безперечною ознакою наявності в організації узгодженості є відсутність скарг і конфліктів та гармонійність трудових стосунків.

4. **Корпоративна ефективність з точки зору витрат (cost - effectiveness).** Корпоративна ефективність відносно витрат стосується ефективності діяльності органу управління освітою, освітньої організації, навчального закладу.

Гарвардська модель припускає, що політика у сфері управління персоналом має бути спрямована на підвищення рівня кожного К (С). Наприклад, корпоративна відданість повинна посилюватися через вдосконалення потоку комунікацій між керівництвом і працівниками освіти, тоді як рівень компетентності освітян повинен збільшуватися за рахунок впровадження освіти впродовж життя [4].

Висновки і перспективи подальших досліджень. Аналіз підходів, концепцій та ідей управління освітніми системами показує їх переважне ставлення до управління школою і успадкування ними закономірностей і принципів теорії соціального управління. Отриманий при цьому досвід доцільно використовувати для вирішення завдань управління системами освіти. Перспективами подальших досліджень вважаємо в аналізі управління якістю освітніх послуг, розвитку систем управління освітою в європейських країнах тощо.

Список використаних джерел

1. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление. В.Г. Афанасьев – М.: Издательство политической литературы, 1981. – 80 с.
2. Гречка Я. Р. Особливості державно-громадського управління в Польщі / Я. Р. Гречка. – К. : АМУ, 2009. – 20 с.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. – М.: «Дело», 1992. – 672 с.
4. Модель 4С в управлінні людськими ресурсами – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm192.html>
5. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.meduniv.lviv.ua/files/>.
6. Прокопенко А. І. Наукові основи управління в системі освіти: Монографія / А. І. Прокопенко; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. - Харків, 2005. - 304 с.
7. Управление по результатам: Пер. с фин. /Общ.ред. Я. А. Лейманна. – М.: Прогресс, 1993. – 320 с.
8. Управление школой: теоретические основы и методы / Под ред В. С. Лазарева. М.: Центр социальных и экономических исследований, 1997. – 336 с.
9. Федоров В.А.. Профессионально-педагогическое образование: теория, эмпирика, практика / В.А. Федоров. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001. - 330 с.
10. Хомерики О.Г. Системное управление инновационными процессами в общеобразовательной школе: дис. на соискание ученой степени канд. пед. наук, специальность 13.00.01; Ольга Геннадиевна Хомерики; Российская академия образования; Институт управления образованием.- М., 1996. - 272 с.
11. Яблочников С.Л. Педагогічна кібернетика. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті : монографія / С.Л. Яблочников. – Вінниця : Планер, 2011. – 406 с.

В статті обґрунтовані наукові підходи до управління освітою та освітніми процесами. Проаналізована теорія соціального управління, в становленні якої можна відзначити п'ять елементів, основні ідеї яких представляють інтерес для організації управління процесами в освітніх системах: визначення наукових шкіл в управлінні; процесний; системний; програмно-цільовий; ситуаційний. Визначено, що спрямованість всієї системи управління освітнім закладом на остаточний результат передбачає не тільки особливу мотиваційно-цільову орієнтацію керівників, але й новий підхід до інформаційного забезпечення, педагогічного аналізу, планування, організації, контролю та регулювання всієї діяльності.

Ключевые слова: образование, управление образованием, научные подходы, процессный подход; системный подход; программно-целевой подход; ситуационный подход.

The article is devoted to the scientific approaches to management education and educational processes. The theory of social control has been analyzed, in the development of which five elements can be pointed out, the basic ideas represent great interest for the organization of processes management in educational systems: the definition of scientific schools in management; processing; systematic; result-oriented; situational. It has been emphasized that scientific schools in educational management represent four managerial concepts developed by a school of scientific management, administrative school, school of psychology and human relations, and managerial school. It has been determined that the final result orientation of the entire system of educational institution management includes not only special motivational target orientation of the head of the institution, but also a new approach to informational support, pedagogical analysis, planning, organization, control and regulation of all activities, especially target-setting, which provides comparison and adjusting of the previously stipulated target with the goals of other vertical and (or) horizontal systems. At this point it is important to assess the possibilities of its implementation. The attention is concentrated on the concept of management of educational facilities based on the results, describing the process that consists of the following stages: planning results, situational management to achieve these results and monitoring the results. The models of evaluation results of Personnel Management have been viewed - 4C - the criteria corporate dedication, competence, team coherence of and corporate efficiency from the viewpoint expenditures.

The perspectives for further research have been suggested, consisting the analysis of quality management of educational services, development of educational system management in Europe, etc.

Key words: education, education management, scientific approaches, process approach; systematic approach; target-oriented approach; situational approach.