

УДК 378.14(410)

Дарія Похлебаєва

ОСНОВНІ ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ ОСВІТИ МЕНЕДЖЕРІВ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Соціально-економічні зміни, а також глобалізаційні процеси та розвиток інформаційних технологій, що відбулися за останні 50 років, суттєво вплинули на завдання, які стоять перед освітніми системами сучасності. Зміни, що відбулися за останні десятиліття, змусили всі розвинені країни світу розпочати пошук нових ефективних моделей освіти, які б дозволили людині отримувати необхідні знання, вміння та навички, щоб ефективно функціонувати в умовах, які постійно змінюються, під тиском наукового прогресу, геополітичних, економічних і культурних процесів.

Сучасна освіта, з одного боку, повинна передавати все більшу кількість знання, а з іншого – навчити ефективно оперувати набутим знанням та застосовувати його на практиці. Отже, нова освітня парадигма потребує не лише ефективної передачі знань, а й всебічного розвитку суб'єкта (як професійного, так і особистісного – його аналітичних і творчих здібностей, вміння співпрацювати з іншими та відчувати відповідальність за свою діяльність) [4, с. 64]. Крім того, очікується, що суб'єкти, які здобувають освіту, будуть не лише фахівцями у своїй сфері, а й відповідальними громадянами та свідомими членами суспільства.

Метою статті є дослідження основних етапів становлення та розвитку освіти менеджерів у Великобританії.

Впливові міжнародні організації, що працюють у сфері освіти, такі як ЮНЕСКО, Рада Європи, Програма розвитку ООН (ПРООН), а також сучасні педагоги і теоретики освіти вбачають потенціал в інноваційних особистісно орієнтованих моделях освіти, які дозволять вчасно набувати необхідні знання і компетентності та реагувати на вимоги часу.

Так, наприклад, у 1996 р. Комісія ЮНЕСКО з освіти, до складу якої входили кращі міжнародні фахівці, яку очолював колишній президент Європейської Комісії Ж. Делор, опублікувала доповідь “Навчання: прихований скарб”, у якому було сформульовано чотири основні принципи, що мали бути покладені в основу освітніх систем ХХІ століття: “вміння вчитися”, “вміння діяти”, “вміння жити” та “вміння жити разом” [11].

“Вміння вчитися” (learning to know) – це вміння радикально відрізняється від традиційного розуміння слова “вчитися”, оскільки у контексті

доповіді під навчанням розуміють “процес, який може бути збагачений усіма формами досвіду” [11, с. 21]. Вміння вчитися включає в себе розвиток пам’яті, уяви, критичного мислення тощо. Навчання тут розглядається як процес, що триває впродовж усього життя.

“Вміння діяти” (learning to do) – окрім вміння застосовувати теоретичні знання на практиці, цей принцип передбачає ще й набуття певних компетентностей, які дозволять працівникам ефективно діяти в непередбачуваних ситуаціях, працювати в команді, приймати рішення тощо. Проте вміння діяти не обмежується набуттям практичних навичок для виконання певних дій. Мова йде швидше про особистісні, ніж інтелектуальні якості. У сучасній економіці, яка базується не лише на матеріальному виробництві, а й на інформації, фактор міжособистісних стосунків стає не менш важливим, ніж сучасні технології. Саме цьому принципу, на думку Комісії, сучасна система освіти не приділяє достатньо уваги [11, с. 21].

“Вміння жити” (learning to be). Необхідність цього вміння була вперше сформульована у 1972 р. у доповіді ЮНЕСКО “Вміння бути” через загрозу дегуманізації світу внаслідок технічного прогресу. Це вміння передбачає засвоєння загальнолюдських цінностей, а також розвиток особистісного потенціалу, уяви, творчих здібностей, а також комунікативних і соціальних навичок [11, с. 21].

“Вміння жити разом” (learning to live together) – зважаючи на зростаючу взаємозалежність, з метою підтримання миру та подолання конфліктів цей навик передбачає певну соціально-культурно компетентність, яка полягає в можливості розуміти Іншого – іншу людину, культуру, історію, традиції, цінності, а також уміння вирішувати конфлікти через діалог і працювати разом заради спільної мети [11, с. 20].

Слід зазначити, що визначені в доповіді чотири основи освіти є взаємодоповнюючими та взаємозалежними — кожна підтримує та пояснює інші. Тому вони повинні розглядатися комплексно – як загальні принципи та рекомендації для розвитку освіти у ХХІ ст.

Ці принципи підкреслюють та спонукають перехід від “пізнавальної” або “когнітивно-пізнавальної” парадигми освіти, в межах якої освіта розглядається, передусім, як процес пізнання, а особистість є “засобом педагогічної діяльності”, до “особистісно орієнтованої”, в рамках якої “особистість є метою педагогічної діяльності” [7], а акцент ставиться на формуванні у майбутніх фахівців “певних особистісних компетенцій, пов’язаних із вмінням отримувати знання, творчо його використовувати та створювати нове знання” [7].

Згідно зі світовими тенденціями у сфері освіти, система підготовки менеджерів у різних країнах світу також зазнала суттєвих змін. Передусім

було переосмислено базові концепції сучасного менеджменту та підходи до підготовки управлінських кадрів. Сьогодні менеджеру недостатньо бути обізнаним у сфері фінансів та виробництва. Серед основних компетентностей сучасного менеджера виокремлюють такі: стратегічну (наявність системного бачення та вміння прогнозувати), соціальну (вміння переконувати, мотивувати та вирішувати конфлікти), функціональна (оцінювати ризики та приймати рішення) й управлінську (організаційні та комунікативні навички, делегування повноважень та прийняття рішень) [6, с. 30]. Отже, вміння ставити цілі, делегувати повноваження, мотивувати колектив, вести переговори, оцінювати ризики та брати на себе відповідальність – це лише незначний перелік умінь і навичок, необхідних сучасному менеджеру.

Використання методу історичного аналізу для вивчення передового досвіду Великобританії у сфері підготовки менеджерів може виявитися корисним для розвитку української системи бізнес-освіти. Тим більше, що аналіз спеціалізованої літератури та дисертаційних досліджень дозволяє стверджувати, що в Україні відчувається суттєва нестача досліджень успішних зарубіжних систем підготовки менеджерів.

Матеріалом для аналізу стали звіти Британської ради з питань розвитку менеджменту та лідерства (CEML), Інституту досліджень менеджменту (AIM), монографії зарубіжних учених з історії бізнес-освіти у Великобританії (А. Віліямс, С. Вілкінс, Дж. Гюсман), а також праці вітчизняних учених, у яких аналізується досвід зарубіжних країн у сфері підготовки менеджерів (О. Ельбрехт, Т. Бірюкова, К. Корсак, О. Подольська та ін.).

Згідно з рейтингами програм підготовки менеджерів (МВА), опублікованими Financial Times [16] – одним із найпрестижніших і найвпливовіших рейтингів у сфері бізнес-освіти, освіта менеджерів у Великобританії визнана однією з найкращих і поступається лише США за кількістю місць у рейтинг у найкращих бізнес-шкіл світу.

Перші кроки для створення системи освіти менеджерів були зроблені Британським інститутом менеджменту (British Institute of Management) та Міністерством освіти Великобританії одразу після Другої світової війни. Вчені розробили систему вечірньої форми освіти менеджерів (part-time diploma), яку людина могла би здобути без відриву від роботи за 5 років. У результаті спільних дій уряду та Британського інституту менеджменту було засновано перший коледж із підготовки управлінських кадрів при університеті в Рідінгу.

Проте, на відміну від Сполучених Штатів, бізнес-освіта у Великобританії тривалий час не могла вкоренитися у британській академічній системі. Попри те, що британська економіка порівняно з іншими індустріалізованими країнами втрачала конкурентоспроможність, в основному через нестачу

кваліфікованих управлінських кадрів, які б могли ефективно функціонувати у постійно змінному бізнес-середовищі, швидко приймати вірні рішення й ефективно використовувати людські кадри, британські ділові кола та підприємці все ще сумнівались у якості такої освіти, зокрема в тому, що необхідні для менеджерів знання і якості можна набути в університеті. Водночас британське академічне середовище вважало менеджмент невідповідною для науки галуззю. І навіть більш ніж щедра пропозиція фінансування у 100 тис. фунтів стерлінгів від уряду Великобританії (еквівалент 1,7 млн. фунтів на сьогоднішній день) не змогли переконати Кембриджський університет створити факультет менеджменту на своїй базі [15, с. 8].

Але вже в 60-х роках XX ст. програми підготовки менеджерів почали з'являтися в багатьох британських ВНЗ. Першими у Великобританії та Європі стали дві бізнес-школи, створені на базі Лондонського та Манчестерського університетів, які фінансувалися спільно урядом і британськими бізнес-колами. Основною метою новостворених програм стала підтримка британського менеджменту з наголосом на розвиток практичних навичок, а не наукових досліджень.

Бізнес-школи Лондона та Манчестера були відкриті у 1965 р. з метою створення таких програм освіти менеджерів, які б стали прикладом успішної системи викладання менеджменту, бізнесу та здійснення наукових досліджень у цій сфері для всієї академічної спільноти Великобританії. Обидва університети отримали високий ступінь автономії в розробці своїх навчальних програм і стали відомими завдяки застосуванню інноваційних підходів, спрямованих на розвиток практичних навичок (так званий підхід “навчання дією”). Хотілося б зазначити, що обидва університети були успішними в залученні коштів від приватного бізнесу й установ, які виділяли гранти на розвиток вищої освіти.

У 1965 р. уряд Великобританії розпочав нову освітню політику, в рамках якої було визначено, що університети повинні зосередитися на викладанні академічних дисциплін, у той час як політехнічні ВНЗ — на забезпеченні професійної освіти і курсів підвищення кваліфікації. В 80-ті роки XX ст. найбільшою популярністю почали користуватися програми на здобуття ступеня бакалавра ділового адміністрування (ВВА), які пропонувалися саме політехнічними вищими навчальними закладами. Такі програми, зазвичай, тривали чотири роки, один із яких здобувач повинен був провести як стажер у промисловому секторі. У результаті політехнічні ВНЗ почали спеціалізуватися на підготовці менеджерів.

Наприкінці 1980-их років менеджмент було визнано повноцінною науковою дисципліною, яка викладалася за аналогією з іншими (соціальними

та гуманітарними) дисциплінами. Впродовж 1980 – 1990-их років кількість студентів, які вивчали менеджмент, зросла більше, ніж у будь-якій іншій сфері. На рівні бакалаврату (BBA) менеджерську освіту здобували в основному в політехнічних ВНЗ, а за дипломом магістра ділового адміністрування (MBA) або більш високим науковим ступенем у цій сфері продовжували навчання в університетах. Проте з часом ця відмінність стала менш помітною, коли політехнічні ВНЗ ввели магістерські програми з менеджменту, а університети почали пропонувати диплом бакалавра.

Вже наприкінці XX ст. понад 120 ВНЗ у Великобританії надавали освіту в сфері менеджменту. У 2004 р. кожний сьомий заклад вищої освіти Великобританії пропонував підготовку менеджерів на рівні бакалавра, і кожний п'ятий – на рівні магістра або кандидата чи доктора наук (PhD). А вже у 2010 р. у Великобританії налічувалося понад 250 тис. студентів, які навчалися менеджменту, що становило 15% усіх студентів Об'єднаного Королівства [17, с. 9].

Проте питання про найбільш ефективну систему підготовки менеджерів (систему, орієнтовану на теорію, чи систему, орієнтовану на практику) і досі залишається актуальним. Традиційно бізнес-школи у Великобританії готували менеджерів-адміністраторів, навчаючи їх фінансовим дисциплінам, обліку й аудиту, маркетингу й операційному менеджменту. Проте вони майже не приділяли уваги таким якостям, як уміння реагувати на зміни, вести за собою команду чи делегувати повноваження.

У 1990-ті рр. XX ст. підхід до підготовки менеджерів у Великобританії зазнав значних змін. Інноваційні тренінгові технології, серед яких слід виокремити: “навчання дією”, коучинг, роботу з фасилітаторами та симулятивні тренінги, стали центральними підходами в навчанні менеджменту. Наприклад, “навчання дією” є таким методом навчання, в якому знання отримують через конкретні дії та обмін досвідом, а не шляхом традиційної передачі знання від викладача до студента. Автором цього методу є англієць, професор фізики Кембриджського університету Р. Реванс. Працюючи з групою фізиків Кембриджського університету, Реванс помітив важливість обміну досвідом між ученими, обговорення ними слабких сторін своїх теорій і спільного пошуку рішень. Пізніше, у 40-х рр., працюючи в Британській Національній вугільній палаті, Р. Реванс використав це спостереження, щоб далі розвинути цей метод. Він запропонував менеджерам збиратися невеликими групами з метою обміну досвідом і спільного пошуку рішень. У результаті впровадження цього методу продуктивність праці там підвищилась на 30% [12, с. 2].

Сьогодні “навчання дією”, а також інші особистісно орієнтовані й емпіричні підходи вважаються одними з найефективніших форм розвитку

не лише менеджерських, а й лідерських якостей. І якщо раніше лідерство вважали виключно особистісною характеристикою, якій неможливо навчитися, то в останні роки в освітніх програмах із менеджменту під лідерством, зазвичай, розуміють наявність бачення подальшого розвитку організації в швидкоплинному навколишньому середовищі, вміння вести за собою та знаходити інноваційні підходи в різних ситуаціях. Також лідерські якості передбачають наявність широкого світогляду, знання та розуміння різних культур і глобальних світових процесів. Очевидно, у такому контексті мова йде радше про ситуативне лідерство та менеджмент, яке потребує певних особистісних і професійних навичок, яким можна навчитися та які можна розвинути. Проте для цього потрібні нові експериментальні технології навчання, які дозволять студентам виявити, розвинути та попрактикувати необхідні якості та навички. У відповідь на виклики часу в британській системі підготовки менеджерів з'явилися декілька інноваційних підходів до навчання. Серед них можна виокремити два: технологію коучингу “GROW” та симулятивний тренінг “HYDRA”.

Британська технологія коучингу “GROW”, одна з найбільш авторитетних та успішних у світі, була створена сером Дж. Уїтмором у 1980 р. “GROW” є акронімом для (G)oals (Цілі), (R)eality (Реальність), (O)ptions (можливості) and (W)ill (воля). Вони відображають чотири основні кроки цього методу.

Модель “GROW” стала всесвітньо відомою завдяки своїй ефективності у розв’язанні проблем і постановці цілей. Важливим є те, що ця модель виявилась однаково ефективною як в академічній та бізнес-сферах, так і для індивідуального розвитку.

Проходження всіх чотирьох стадій “GROW” дозволяє індивідууму усвідомити свої прагнення, краще зрозуміти поточні ситуації та варіанти їх розвитку, а також дії, які потрібно виконати, щоб досягнути особистих і професійних цілей. Через постановку специфічних, конкретних і реалістичних цілей, а також реалістичних часових рамок для їх досягнення, модель “GROW” дозволяє успішно сформувати впевненість у собі та самотивацію, що, своєю чергою, приводить до підвищення продуктивності та розкриття справжнього потенціалу індивідуума.

Систему симулятивних тренінгів “HYDRA” було розроблено для навчання в умовах, максимально наближених до реальних у сфері бізнесу, державного управління, охорони правопорядку та ін. В основу цієї системи покладено IT-платформу, яка використовує комп’ютери, об’єднані в мережу, для симуляції різноманітних робочих сценаріїв. Налаштування програми є настільки реалістичними, що це дозволяє гарантувати студентам,

що досвід, накопичений ними під час навчання, може бути легко перенесений і застосований у реальному житті. Система “HYDRA” дає студентам шанс випробувати себе в управлінні командою в критичних ситуаціях – у безпечній, але складній обстановці. Серія де-брифінгів після проходження модулів дозволяє ідентифікувати успішні практики та проаналізувати помилки, які, оскільки це симуляція, не матимуть фатальних наслідків. Проходження симулятивного тренінгу “HYDRA” дозволяє не лише випробувати свої сили в ситуації, наближеній до реальної, а й усвідомити плинність часу в моменти прийняття рішень, здібності індивідуума щодо аналізу потоку комплексної інформації, яка надходить у стресовій ситуації, випробувати себе в управлінні ресурсами (у т. ч. людськими) тощо.

Враховуючи різні філософські погляди на природу знання, роль менеджера та методи навчання, сьогодні визначають чотири моделі підготовки менеджерів у Великобританії [13, с. 122]: “академічно-ліберальну”, “емпірично-ліберальну”, “емпірично-професійну” та “емпірично-критичну”.

“Академічно-ліберальна”. У рамках цієї моделі передбачається, що навчання менеджерів повинно бути спрямоване на отримання об’єктивного знання про менеджмент, а також ознайомлення з основними принципами і теоріями, які можуть бути застосовані в науковій раціональній манері. З цього погляду програма підготовки менеджера має на меті створення менеджера-науковця, здатного аналізувати інформацію за допомогою теоретичних знань. Основними методами навчання в рамках цієї моделі є лекції, семінари, метод кейсів та експеримент.

“Емпірично-ліберальна”. Ця модель має багато спільного з академічно-ліберальною, проте надає перевагу практичному підходу, що базується на емпіричному досвіді управління більше, ніж на теорії. Програми підготовки менеджерів, що працюють за цією моделлю, мають на меті підготовку “рефлексуючого практика”, який би був озброєний відповідним теоретичним знанням і практичними навичками, а також міг би приймати ефективні рішення у різноманітних ситуаціях. Основні методи навчання в рамках цієї моделі – робота в групі, “навчання дією” та тренінги особистісного розвитку.

“Емпірично-професійна”. Ця модель виникає як відгук на потреби організацій у менеджерах, які володіли б знаннями та навичками, необхідними для кожної конкретної організації. У рамках цієї моделі передбачається підготовка такого менеджера, який би володів необхідними для його конкретної організації технічними компетентностями. Основні методи навчання в рамках цієї моделі — компетентісний підхід до навчання, визначений Національними професійними

стандартами у сфері управління та лідерства (National Occupational Standards in Management and Leadership).

“Емпірично-критична”. Ця модель має багато спільного з емпірично-ліберальною, хоча вимагає більш критичного аналізу інформації, що дозволяє студентам краще осмислити свої знання та досвід. Отже, ця модель має на меті створення “критичного практика” який би був здатний робити виклики старому, та вироблення нових форм діяльності. Основні методи навчання в рамках цієї моделі – критично осмислене “навчання дією” та критична рефлексія.

На думку Д. Холмана, автора класифікації, емпірично-ліберальна й емпірично-критична модель найкраще підходять для підготовки майбутніх менеджерів, оскільки обидві включають у себе практично орієнтоване навчання на робочому місці, не забуваючи про складну немеханістичну природу менеджерської діяльності, для здійснення якої не існує однакових матриць поведінки [13].

На основі викладеного можна зробити такі висновки:

1. Аналіз етапів становлення та розвитку освіти менеджерів у Великобританії засвідчує, що в системі бізнес-освіти спостерігається чітка тенденція відходу від традиційних програм навчання до моделей із використанням нових, більш гнучких експериментальних методів освіти, орієнтованих на існуючий досвід студентів, його критичне осмислення та на набуття нових практичних навичок під час навчання. Отже, у сфері бізнес-освіти слово “навчання” все частіше починає застосовуватися до різноманітних тренінгових технологій як до способів, якими може набуватися знання з акцентом на результат (на тому, що було засвоєно), а не на тому, що викладали.

2. Відбувається поєднання теоретичних та емпіричних методів навчання: “навчання дією”, зворотний зв’язок із боку одногрупників і викладача-тренера, коучинг та ін.

3. У британській системі підготовки менеджерів із часом акцент із навчання традиційним менеджерським функціям зміщується в бік інтегрованого підходу до менеджменту та розвитку особистої ефективності майбутніх менеджерів.

4. Система підготовки менеджерів у Великобританії пройшла довгий шлях: від повного невизнання менеджменту як академічної дисципліни до перших місць у найпрестижніших світових рейтингах бізнес-шкіл. У ХХІ ст. Великобританія, безперечно, є одним зі світових лідерів у сфері підготовки менеджерів, зокрема у сфері розробки та використання інноваційних методів навчання.

5. Вивчення кращого зарубіжного досвіду в сфері бізнес-освіти, зокрема досвіду Великобританії, може виявитися корисним для реформування украї-

нської системи підготовки менеджерів та впровадження у вітчизняну освітню систему кращих зарубіжних методів навчання майбутніх менеджерів.

Посилання:

1. Бірюкова Т. Болонський імператив підготовки майбутніх менеджерів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.16 “Філософія освіти” / Ін-т вищої освіти АПН України. — К., 2006. — 20 с.
2. Вербицкий А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособие. — М. : Высшая школа, 1991. — 207 с.
3. Ельбрехт О. Проблема впровадження в Україні досвіду зарубіжних країн з професійної підготовки менеджерів / О. Ельбрехт // Гуманізація навчально-виховного процесу випуск. — 2011. — № 6. — С. 84—91.
4. Зінковський Ю. Соціальні та психологічні елементи сучасної освітньої парадигми / Ю. Зінковський, Г. Мірських // Вісник НТУУ “КПІ”. Серія — Політологія. Соціологія. Право. — 2010. — Вип. 1 (15). — С. 64—67.
5. Корсак К. Нові аспекти сучасної освітньої політики провідних країн Заходу / К. Корсак, А. Яновський // Шлях освіти. — 2000. — №2. — С. 16—18.
6. Кузнецов Э. Менеджмент-образование в Украине: системный подход / Э. Кузнецов, И. Ненно. — Одесса : Наука и техника, 2005. — 120 с.
7. Овчинникова М. Сучасні освітні парадигми: основні визначення / М. В. Овчинникова. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2010_25_1/ovhinn.pdf
8. Подольская Е. Педагогика и психология высшей школы : учеб. пособие. — Харьков : Изд-во НУА, 2010. — 316 с.
9. CEML. ‘Managers and Leaders: Raising Our Game’, Report of the Business Schools’ Advisory Group, London: Council for Excellence in Management and Leadership, 2003. — 16 p.
10. CEML. ‘The Contribution of the UK Business Schools to Developing Managers and Leaders’, Report of the Business Schools’ Advisory Group, London : Council for Excellence in Management and Leadership, 2002. — 67 p.
11. Delors J., et al. Learning: The Treasure Within. UNESCO: EFA Global Monitoring Report. — Paris, 2004. — 46 p.
12. Marquardt M. Action Learning / M. Marquardt. — Alexandria : ASTD Press, 1997. — 16 p.
13. Mumford A., Thorpe R., Gold J. Gower. Handbook of Leadership and Management Development, 2010. — 602 p.
14. Rychen D., Tiana A. Developing Key Competencies in Education: Some Lessons from International and National Experience. — Geneva : UNESCO-IBE, Studies in Comparative Education, 2004. — 80 p.
15. UK Business Schools: Historical Contexts and Future Scenarios Summary Report from an EBK/AIM Management Research Forum. Advanced Institute of Management Research, 2006. — 28 p.
16. Wilkins S., Huisman J. UK business school rankings over the last 30 years (1980–2010): trends and explanations // Higher Education. — 2011. — S. 367—382.
17. Williams A. The history of UK business and management education. — Bingley : Emerald, 2010. — 160 p.
18. Офіційний сайт організації Performance Consultants. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.performanceconsultants.com/>
19. Офіційний сайт симулятивного тренінгу “HYDRA”. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.hydrafoundation.org>

References (transliterated and translated):

1. *Biryukova T.* Bolonskyi imperativ pidhotovky maybutnikh menedzheriv : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. filos. nauk (Bologna imperative of future managers training : author's abstract of the Ph.D. dissertation in philosophical sciences). K., 2006. 20 p.
2. *Verbitskyi A.* Aktivnoye obucheniye v vysshey shkole: kontekstnyy podkhod : metod. posobiye (Active learning in higher education: the contextual approach : textbook). M., 1991. 207 p.
3. *Elbrekht O.* Problema vprovadzhennya v Ukrayini dosvidu zarubizhnykh krayin z profesiynoyi pidhotovky menedzheriv (Problems of implementation of foreign countries experience concerning managers' training in Ukraine) // Humanization of the educational process. 2011, №6. P. 84-91.
4. *Zinkovskyi Yu., Mirskykh H.* Sotsialni ta psikhologichni elementy suchasnoyi osvitynoi paradyhmy (Social and psychological elements of modern educational paradigm). Series "Politology. Sociology. Law". 2010, Issue 1 (15). P. 64-67.
5. *Korsak K., Yanovskyi A.* Novi aspekty suchasnoyi osvitynoi polityky providnykh krayin Zakhodu (New aspects of contemporary education policy of leading Western countries) // The way of education. 2000, № 2. P. 16-18.
6. *Kuznetsov E.* Menedzhment-obrazovaniye v Ukraine: sistemnyy podkhod (Management education in Ukraine: systematic approach). Odessa, 2005. 120 p.
7. *Ovchynnykova M.* Suchasni osvityni paradyhmy: osnovni vyznachennya (Modern educational paradigm: basic definitions). – [Electronic resource]. – Mode of access : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pspo/2010_25_1/ovhinn.pdf
8. *Podolskaya Ye.* Pedagogika i psikhologiya vysshey shkoly : ucheb. posobiye (Pedagogy and psychology of higher schoolv: textbook). 2010. 316 p.
9. CEML. 'Managers and Leaders: Raising Our Game', Report of the Business Schools' Advisory Group, London: Council for Excellence in Management and Leadership. 2003. 16 p.
10. CEML. 'The Contribution of the UK Business Schools to Developing Managers and Leaders', Report of the Business Schools' Advisory Group, London : Council for Excellence in Management and Leadership, 2002. 67 p.
11. *Delors J., et al.* Learning: The Treasure Within. UNESCO: EFA Global Monitoring Report. Paris, 2004. 46 p.
12. *Marquardt M.* Action Learning. Alexandria : ASTD Press, 1997. 16 p.
13. *Mumford A., Thorpe R., Gold J. Gower.* Handbook of Leadership and Management Development, 2010. 602 p.
14. *Rychen D., Tiana A.* Developing Key Competencies in Education: Some Lessons from International and National Experience, Geneva : UNESCO-IBE, Studies in Comparative Education, 2004. 80 p.
15. UK Business Schools: Historical Contexts and Future Scenarios Summary Report from an EBK/AIM Management Research Forum. Advanced Institute of Management Research, 2006. 28 p.
16. *Wilkins S., Huisman J.* UK business school rankings over the last 30 years (1980–2010): trends and explanations. Higher Education. 2011. iss. 63.
17. *Williams A.* The history of UK business and management education. Bingley : Emerald, 2010. 160 p.
18. Official Site of the organization Performance Consultants. – [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.performanceconsultants.com/>
19. Official Site of simulation training "HYDRA". – [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.hydrafoundation.org>

Стаття надійшла до редакції 15.05.2013

Д. Похлебаева

Основные этапы становления и развития образования менеджеров в Великобритании

В статье рассматривается проблема изменения парадигмы образования менеджеров в XX – XXI в. в Великобритании, а именно изменение и развитие подходов к образованию менеджеров и развитие ее концептуально-стратегической модели с точки зрения истории педагогики. Анализ этапов становления и развития образования менеджеров в Великобритании показывает, что в системе бизнес-образования наблюдается четкая тенденция ухода от традиционных программ обучения к моделям с использованием новых, более гибких экспериментальных методов образования, ориентированных на существующий опыт студентов, его критическое осмысление и на приобретение новых практических навыков во время обучения. В сфере бизнес-образования слово “обучение” все чаще начинает применяться к различным тренинговым технологиям как к способам, которыми могут приобретаться знания с акцентом на результат (то, что было усвоено), а не на том, что преподавали. В британской системе подготовки менеджеров со временем акцент по обучению традиционным менеджерским функциям смещается в сторону интегрированного подхода к менеджменту и развитию личной эффективности будущих менеджеров. Система подготовки менеджеров в Великобритании прошла долгий путь от полного непризнания менеджмента как академической дисциплины в первых местах в самых престижных мировых рейтингах бизнес-школ. В XX в. Великобритания является одним из мировых лидеров в области подготовки менеджеров, особенно в области разработки и использования инновационных методов обучения.

Ключевые слова: менеджер, компетентность, парадигма образования, лидерские качества, тренинговые технологии, история образования, модель подготовки менеджеров.

D. Pokhlebayeva

The Main Stages in the Formation and Development of Managers' Education in the UK

This article considers the issues of the changing paradigm in managers' education in the XX – XXI centuries in the United Kingdom, in particular it focuses on the development of new approaches to managers' education and development of its conceptual and strategic model in the scientific framework of the history of education. Analysis of the stages of formation and development of managers' education in the UK shows that the system of business education tends to move away from traditional training programs to models with the use of new, more flexible experimental methods of education focused on the existing experience of the students, his critical reflection and the acquisition of new practical skills during the training process. In the sphere of business education the word “training” is increasingly beginning to be applied to the various training technologies as to the methods with the help of which knowledge can be acquired focusing on the results, and not on what was taught. In the British system of managers' training accent concerning learning traditional managerial functions shifted towards an integrated approach to the management and development of personal effectiveness of future managers. System of managers' training in the UK has overcome a long way from complete non-recognition of management as an academic discipline to the first places in the world's most prestigious business schools rankings. In the 20th century Britain is one of the world leaders in the field of managers' training, especially in the development and use of innovative teaching methods.

Key words: manager, competence, education paradigm, leadership, training technologies, history of education, managers' training model.

Рецензент – кандидат біологічних наук,
старший науковий співробітник Н. О. Постригач