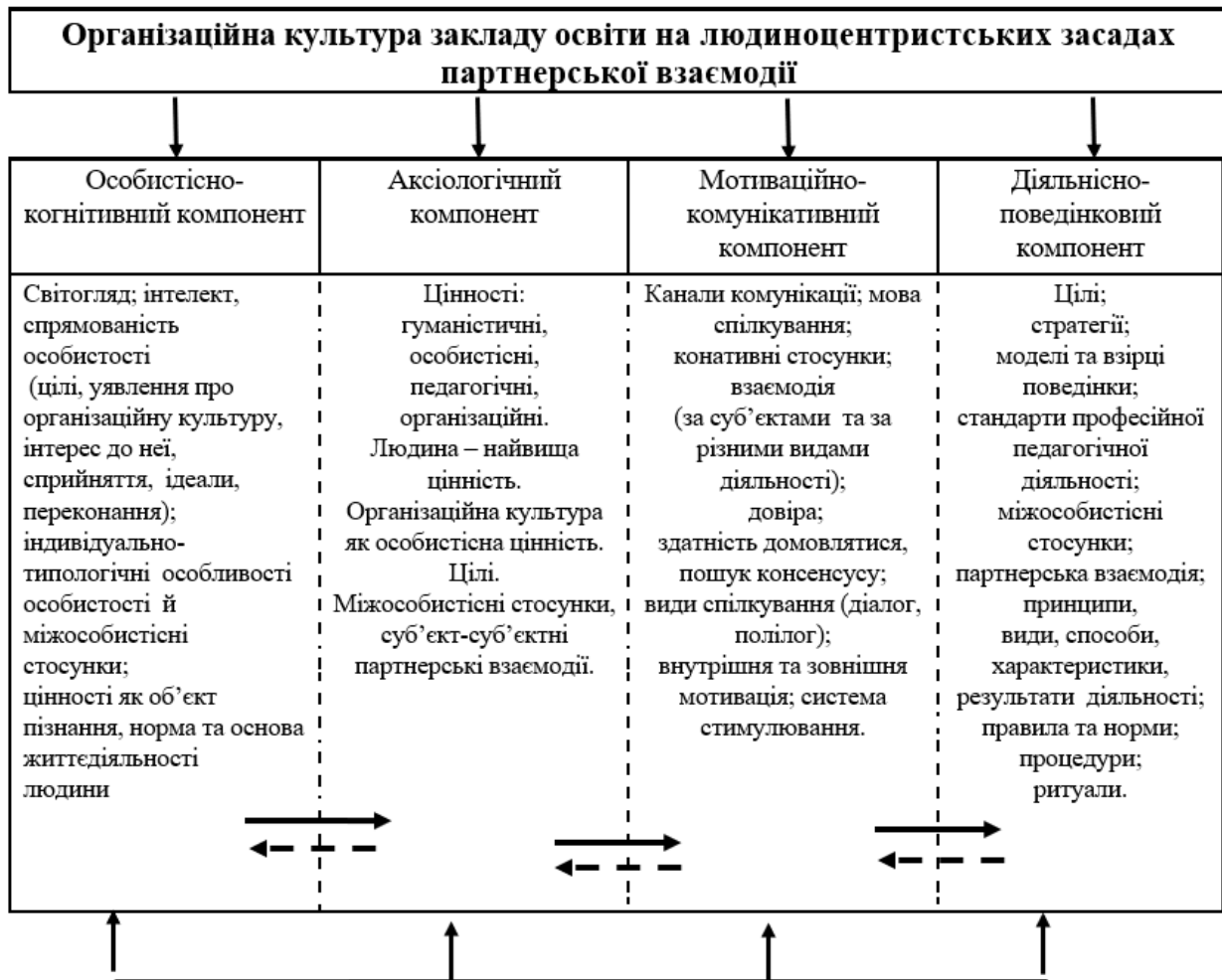


## Теоретична модель змісту організаційної культури закладу освіти на людиноцентристських засадах партнерської взаємодії

*В. А. Нідзієва,  
кандидат педагогічних наук,  
наукова співробітниця відділу економіки  
та управління загальною середньою освітою  
Інституту педагогіки НАПН України*

Авторська теоретична модель змісту організаційної культури закладу ЗСО побудована на засадах парадигми людино(дитино)центризму, педагогічної аксіології, діяльнісного, особистісного, рівневого, середовищного, системного наукових підходів до пізнання феномену організаційної культури, який розглядаємо як соціокультурну систему, що має рухомі межі та утворено з чотирьох компонентів (рис. 1).



*Рис.1. Теоретична модель змісту організаційної культури закладу ЗСО*

Системотвірними елементами теоретичної моделі змісту організаційної культури закладу ЗСО є мета, цінності та діяльність суб'єктів освітнього процесу, а засобом її функціонування – міжособистісні стосунки й взаємодія. Мета організаційної культури закладу ЗСО полягає у забезпеченні злагодженої діяльності

суб'єктів освітнього процесу для досягнення законодавчо визначеної мети освіти шляхом змін у світогляді, уявленнях, ідеалів, переконань, міжособистісних стосунків, норм і правил життєдіяльності, цінностей і вірувань, комунікацій, моделей і взірців поведінки в колективі закладу ЗСО. *Особистісно-когнітивний компонент* моделі визначає спільні погляди на сенс людського життя, діяльність і культуру, процеси пізнання, створює підґрунтя для міжособистісної взаємодії та соціальної адаптації; *аксіологічний компонент* представлено гуманістичними, особистісними та організаційними цінностями; *мотиваційно-комунікативний компонент* розкриває мотивацію щодо впровадження інновацій і способи поширення інформації; *діяльнісно-поведінковий компонент* поєднує в систему всі види діяльності суб'єктів освітнього процесу закладу освіти, співпрацю, партнерство, кооперацію, командну роботу, підґрунтям яких є спільні організаційні цінності, що забезпечують її ефективність, розвиток і конкурентні переваги, визначає соціально прийнятні моделі поведінки, надає зразки діяльності та поведінки для наслідування.

Встановлено, що найбільш проблемним в організації управління є «взаємовідносини», рівнем яких не задоволені або задоволені частково разом із тими, хто утримався від відповіді, 57,92 % опитаних, «співробітництвом» – відповідно – 55,21 %, «умовами роботи» – 53,54 %, які є детермінантами таких характеристик організаційної культури як «залученість» та «узгодженість», що впливають на досягнення місії й сприяють розвитку організаційної культури.

Пошук причин виявленого стану організації управління діяльністю закладу освіти зумовлює необхідність проведення «клінічного дослідження» організаційної культури як базису інноваційного розвитку закладу та всебічного розвитку особистості для трансформаційних змін таких характеристик організаційної культури як місія, адаптивність, узгодженість і залученість суб'єктів освітнього процесу й співпраці, які мають суб'єктивний характер і найбільше впливають на ядро організаційної культури (цінності, вірування та очікування), світогляд, поведінку, міжособистісні стосунки і взаємодію в колективі, на процеси внутрішньої інтеграції систем і процесів, гнучкість структур, адаптацію суб'єктів освітнього процесу до умов війни й трансформацію закладів освіти до особистісних запитів й потреб, демократичних цінностей і змін у зовнішньому середовищі.

### **Організаційно-правові умови державно-громадського управління закладами освіти на засадах партнерської взаємодії: реалізація на практиці**

*Б. Г. Чижевський,  
кандидат педагогічних наук,  
провідний науковий співробітник  
відділу економіки та управління  
загальною середньою освітою  
Інституту педагогіки НАПН України;  
Заслужений працівник освіти України.*

За підсумками апробації і впровадження субмоделі «Організаційно-правові умови державно-громадського управління закладами загальної середньої освіти на