

Список використаних джерел

1. Марченко О. В. Концептуальні основи полісуб'єктної взаємодії у просторі освіти. *Філософія і політологія в контексті сучасної культури*. Вип. 2. 2011. С. 258–267.
2. Немченко С. Теоретичні і методичні засади підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу до рефлексивного управління у педагогічних університетах: монографія. Бердянськ: видавець Ткачук О. В., 2017. 408 с.
3. Прокопенко А. І., Рогова Т. В. Управління в сучасній системі освіти. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, 2013. 311 с.
4. Співаковська Є. О. Проблеми підготовки майбутнього вчителя-гуманітарія до професійної діяльності у полісуб'єктному навчальному середовищі. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*. 2013. № 2. С. 62–67.

УДК 373.3/.5.091.07:005.73] (043.3)

Вероніка Нідзієва,

*кандидат педагогічних наук,
науковий співробітник відділу
економіки і управління загальною
середньою освітою Інституту
педагогіки НАПН України,
директор гімназії №117 імені Лесі Українки м. Києва
orcid.org/0000-0001-5730-0299*

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ФЕНОМЕН ТА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Заклад загальної середньої освіти України в сучасних умовах війни має враховувати багато факторів впливу й викликів у політичних, економічних соціокультурних умовах у країні, глобальних та національних тенденціях розвитку освіти, ставати безпечним, гнучким, динамічним, мобільним, швидко адаптуватися до змін, спрямовувати освітній процес на збереження життя дітей і їх усебічний розвиток, формування

загальнолюдських цінностей, ключових і предметних компетентностей та ін.

Результати діяльності закладу ЗСО як соціоекономічної системи, безперечно, залежать і від рівня сформованості організаційної культури, що підтверджено дослідженнями організаційних консультантів Д. Денісона, Т. Пітерса та Р. Уотермена й вчених-педагогів Л. Асадчих, Л. Калініної, Л. Карамушки, Г. Тимошко, Ж. Серкіс, Я. Стемковської та ін. Цінності та принципи, якими керуватимуться випускники школи в різних життєвих ситуаціях й умовах виживання, формуються й засвоюються в закладі загальної середньої освіти за зразками наявної організаційної культури.

Організаційна культура потребує дослідження як феномен для швидкої реакції на організаційні й культурологічні зміни, упровадження нових підходів до організації управління на основі демократичних цінностей, делегування повноважень, поєднання колективної та індивідуальної відповідальності, втілення командної роботи, стратегічного планування, демократизації взаємовідносин, лідерства.

Слід акцентувати увагу на відсутності в науковому дискурсі єдиної концепції та загальноприйнятої дефініції організаційної культури, що доводить неоднозначність розуміння змісту цього феномена і його інтерпретації. Не сформовано єдиної думки щодо дефініцій «організаційна» і «корпоративна» культури, тотожності цих феноменів або їх ієрархічного підпорядкування. Проведений термінологічний аналіз авторських дефініцій «організаційна культура» і «організаційна культура закладу загальної середньої освіти» дає змогу визначити спільні елементи: цінності, норми, правила, моделі поведінки, традиції, підсвідомі переконання, уявлення, стосунки, очікування, звички, правила, процедури, вірування, символи, ритуали, що утворюють різні конфігурації структур і відбиваються на практиці їх використання в процесі діяльності.

Установлено, що в проаналізованих визначеннях ядро організаційної культури утворюють цінності, подані імперативно та аксіоматично: «первинні», «приховані», «організаційні», «загальнолюдські», «гуманістичні», професійні цінності, без розкриття їх сутності та критеріїв добору; виявлено

різні моделі організаційної культури і різновиди цінностей. На підставі аналізу, узагальнення й систематизації результатів розвідок зарубіжних і вітчизняних науковців у процесі дослідження окреслено зміст цінностей ядра організаційної культури закладу загальної середньої освіти. Це насамперед загальнолюдські, демократичні, гуманістичні та професійні педагогічні цінності, що поєднують особистісні й організаційні цінності. Однак, виявлено, що дослідники не розглядають організаційні цінності щодо їх носіїв, яким властиві індивідуальні характеристики, не враховують їхні думки, уявлення, переконання й особистісні цінності.

У процесі дослідження визначено сутність базових елементів організаційної культури закладу загальної середньої освіти та її функції: пізнавальну, ціннісно-формувальну та інноваційну. Виявлено, що організаційній культурі закладу загальної середньої освіти притаманні жіночність, інертність, консерватизм, наявність значної кількості субкультур, стереотипів, повільна реакція на зовнішні виклики і процеси цифровізації, внутрішня орієнтація на розв'язання наявних проблем, недостатній для ефективних комунікацій рівень довіри, відкритість для суспільства власних досягнень і латентність до слабких сторін діяльності.

На основі аналізу наукових джерел з'ясовано, що наразі виокремлено: теоретичні (системний, когнітивний символічний) та емпіричні (аксіологічний, рівневий, середовищний, культурологічний, особистісний, функційний, діагностичний, системний, діяльнісний) підходи до пізнання організаційної культури закладу загальної середньої освіти; когнітивний, аксіологічний, технологічний, діяльнісний, особистісний підходи до її формування й розвитку; аксіологічний, компетентнісний, середовищний, діяльнісний, організаційно-культурний підходи до управління розвитком організаційної культури закладу загальної середньої освіти.

Заклад освіти і його організаційну культуру розглядаємо в бінарному зв'язку організаційно-педагогічної та соціокультурної систем, які потребують управління. Розвиток організаційної культури закладу загальної середньої освіти визначається за результатами порівняння двох послідовних

станів її сформованості: динамічна організаційна культура сприяє швидкій реакції на зовнішні виклики й адаптацію до нових умов функціонування закладу й країни.

Аналіз праць надає змогу зробити висновки, що еволюційний розвиток організаційної культури закладу загальної середньої освіти відбувається безперервно, циклічно, поетапно, з урахуванням чинників зовнішнього та внутрішнього впливів на систему, визначених принципів її формування та розвитку, шляхом формування спільно визначених організаційних цінностей, дотримання правил і норм взаємодії, саморозвитку та самоорганізації, оскільки організаційна культура є ресурсом й інструментом управління одночасно.

За результатами анкетування респондентів з'ясовано, що організаційна культура в закладах загальної середньої освіти повною мірою задовольняє 45,21 % педагогічних працівників і 33,33 % задовольняє частково, не задовольняє – 7,29 %; 14,17 % респондентів утрималися від відповіді, оскільки не мали чіткого уявлення про цей феномен. тими, хто утримався від відповіді).

Дослідження ознак організаційної культури (місії, адаптивності, узгодженості та залученості), які є суб'єктивними і найбільше впливають на ядро організаційної культури, світогляд, поведінку, міжособистісні стосунки і взаємодію в колективі, процеси внутрішньої інтеграції систем і процесів, гнучкість структур, адаптацію закладів загальної середньої освіти до змін у зовнішньому середовищі та ефективність управління розвитком організаційної культури доцільно здійснити за модернізованою автором методикою Д. Денісона, а результати дослідження організаційної культури за методикою Л. Калініної «Аналіз діяльності закладів загальної середньої освіти». Детермінантами таких ознак організаційної культури, як «залученість» і «узгодженість» впливають на досягнення місії та сприяють розвитку організаційної культури закладу ЗСО.

Список використаних джерел

1. Нідзієва В. А. (2015). Системний підхід у дослідженні та практиці управління організаційною культурою загальноосвітніх навчальних закладів. Педагогічний процес : теорія і практика. Вип. 5–6. С. 58–62.

2. Нідзієва В. А. (2015). Вплив організаційної культури на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів. Освіта та розвиток обдарованої особистості. № 8. С. 23–27.
3. Калініна, Л.М. (2013). Стратегії в контексті організаційної культури. Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4-5 квіт. 2013 р. (с. 9-14). Арт Економі.
4. Калініна Л., Топузов О. (2017). Організаційні механізми управління закладами освіти: методології та теоретичні засади. Український педагогічний журнал. № 4. С. 34–44.
5. Калініна Л. М., Мелешко В. В., Осадчий І. Г., Паращенко Л. І., Топузов М. О. (2018). Управління загальноосвітніми навчальними закладами як активними системами: моделі та механізми. Л. М. Калініна (ред.). Київ: Педагогічна думка. 224 с.
6. Kremen, V.H. (Ed.). (2017). National Report on the State and Prospects of Education Development in Ukraine. National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Pedahohichna dumka. <https://lib.iitta.gov.ua/706242/>
7. Malykhin, O., Aristova, N. O., Kalinina, L., & Opaliuk, T. (2021). Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. Postmodern Openings, 12(2), 210–232. <https://doi.org/10.18662/po/12.2/304>

УДК 37.07:005.591.6]:349.2/.3.

Олена Олізько,

доктор філософії, заступник директора

з навчальної роботи ДНЗ

«Знам'янський професійний ліцей»

Кіровоградська обл. м. Знам'янка

ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНЬОЮ СИСТЕМОЮ В УМОВАХ АВТОМАТИЗАЦІЇ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Анотація. Розглянуто актуальну проблему трансформації управління освітньою системою в контексті автономізації. Зміни в організаційній структурі та правовому регулюванні управління