

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ЯК СКЛАДОВА МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Проблема гуманізації освітнього простору є чи не найбільш гострою серед завдань модернізації. Складність її вирішення обумовлена загальним станом демократизації суспільного життя, надто повільною розбудовою громадянського суспільства, нестабільним розвитком держави. Наявна суперечність між проголошеною конституційною нормою щодо людини як найвищої соціальної цінності (стаття 3 Конституції України) і реальною її реалізацією у всіх сферах життя, зокрема і в освітній галузі, негативно впливає на процес гуманізації. Це – фактори „зовнішнього” впливу. Але не кращим є стан гуманізації і в навчальних закладах, хоч їм властива відносна автономність. Суттю модернізації освіти є її гуманізація та демократизація. Очевидним є те, що ці процеси немислимі без належного культурного підґрунтя. Поки що немає належного наукового обґрунтування освіти як культури, усвідомлення нерозривного зв’язку демократії і культури. Про це свідчить аналіз реального стану демократизації освітньої сфери в усіх її ланках – вищій, середній, професійній. Авторитарний стиль управління, адміністрування властиве не лише керівній ланці, але й відносинам педагогів і вихованців (студентів, учнів).

Основною передумовою вирішення вказаної проблеми, на наш погляд, є *розвиток культури суспільства* в цілому, його окремих інституцій, серед яких – освіта є визначальною, а також культури спільнот різних рівнів (субкультур) і, насамперед, культури кожної особистості. І саме на освіту покладено цю важливу місію – вирощування культурної особистості. Управління цим складним процесом вимагає не лише компетентності суб’єктів, але й розвиненої культури управління.

Термін „культура управління” набув широкого вжитку в літературі, а саме явище все частіше стає предметом дослідження різних гуманітарних наук.

В Україні такі дослідження здійснюють Ю. Палеха, В. Фісенко, Г. Щокін та ін. Зокрема, до проблеми формування культури управління в освітній галузі звертаються у своїх наукових роботах Г. Єльнікова, Л. Калініна, В. Кремень, Н. Островерхова та ін. Що стосується професійно-технічної освіти, то проблема культури управління навчально-виховним процесом, зміст, форми та методи її формування у керівників недостатньо досліджена у педагогічній науці. Зважаючи на актуальність теоретичної розробки означеної проблеми одним із напрямів дослідження лабораторії управління професійно-технічною освітою ІІТО НАПН України є культурологічні засади управлінської діяльності керівника навчального закладу. *Культурологічні засади управлінської діяльності ми розглядаємо: як сукупність науково-теоретичних ідей, концепцій, що базуються на закономірностях, принципах педагогіки та культурології; як культурологічний підхід до змісту, видів, функцій та методів управління.* Важливою складовою вважаємо спрямованість діяльності керівника ПТНЗ на створення умов для культурного розвитку та взаємодії як членів колективу, так і культури навчального закладу в усіх його структурних елементах – духовних та матеріальних.

Проміжні результати розпочатого дослідження (які будуть викладені у подальшому) показали, що проблема формування культури управлінської діяльності керівників навчальних закладів професійної освіти є актуальною і затребуваною. Загострюється вона і з огляду на процес децентралізації управління професійною освітою, що розгортається в Україні. Несприятливі «зовнішні» умови (відсутність чіткої політики розвитку місцевого самоврядування, слабкий рівень демократії) доповнюються і суб'єктивними факторами. Керівники професійно-технічних навчальних закладів часто не готові брати на себе відповідальність за результати діяльності, самостійно вирішувати проблеми підготовки висококваліфікованих кадрів, діяти в умовах громадсько-державного управління. І тут особливо важливим стає рівень культури управлінця, його професійні та особистісні якості. Сам процес децентралізації є багатоаспектним, складним і вимагає наукового та правового

забезпечення. Поки що в основному наголошується на фінансово-економічному аспекті. Нез'ясованими залишаються соціально-педагогічні, культурологічні засади децентралізації управління професійною освітою. А без цього неможливо уявити цілісний процес організації управління у нових умовах.

Метою статті є: привернути увагу до *управління як явища культури*; розкрити значення культури управління як важливого чинника модернізації, підвищення якості професійної освіти; охарактеризувати основні складові управлінської культури керівника навчального закладу.

Досить часто зустрічаємо звужене розуміння *культури* серед педагогічної спільноти, включаючи і керівників навчальних закладів, управлінців більш високого рангу. Розглядаються окремі її аспекти, складові, але виявилось складним завдання розкрити бодай у загальних рисах поняття “культура”, “культурна людина”. Звужене трактування цих понять характерне як для учнів, так і їх наставників. Це, на перший погляд, може видатись не таким вже й важливим, якщо цей погляд є таким же вузьким, примітивним, песимістичним.

Ми ж дотримуємося думки, що культура - це найбільш універсальне філософське поняття, яке слід розглядати з позицій системного мислення. Саме такий підхід характерний для сучасних серйозних дослідників, які розглядають її як ...”складну, навіть надскладну, за класифікацією теорії систем цілісності, в якій реалізуються і матеріальні, і духовні, і художньо-творчі, духовно-матеріальні дії людини, які втілюють її відношення до природи, до суспільства і до самої себе.” [1,2-4] У цьому разі культура виступає як „світ людини” і одночасно як її власна „людська якість”. У свою чергу, ця привласнена культура реалізується через різноманітні форми і способи діяльності особистості у різних сферах, зокрема – і в управлінській.

I. Кант писав, що два людські витвори можна вважати найскладнішими — мистецтво управління і мистецтво виховання [2, 450]. З цією думкою, висловленою більше двохсот років тому, напевно погоджуються більшість причетних до управління та виховання. Якщо ж врахувати, що ми ведемо мову про управління в галузі освіти, то тут ці згадані сфери людської діяльності

органічно переплітаються. Зауважимо, що І. Кант говорить саме про *мистецтво управління*. Йдеться про творчий витвір, високу майстерність здійснення цієї специфічної діяльності, явище культури. Отже тим, хто прагне опанувати цією складною справою, необхідно володіти широким спектром знань, компетенціями, певними особистісними якостями. Інакше кажучи – володіти *культурою управління*. Існує багато визначень цього поняття. Так, зустрічаємо такі тлумачення: культура управління це теорія того, як краще з урахуванням тенденцій розвитку об'єкта управління застосувати адекватну йому і ефективну управлінську систему, структуру. Це, на думку дослідника Ю. Палеха, «теорія раціональної організації роботи апарату управління, прищеплення йому найбільш ефективних засобів, форм і методів праці, розкриття ролі культурного елемента в ньому» [3, 110-111].

Існує і таке визначення культури управління: «сукупність вимог, що ставляться до зовнішньої сторони процесу управління і до особистих властивостей керівника, зумовлених нормами і принципами моралі, етики, естетики і права» [4, 319]. О. Сластьонін вважає, що управлінська культура людей, зайнятих у сфері освіти, є частиною їх професійно-педагогічної культури.

Ми виходимо з того, що управлінську діяльність у будь-якій сфері можна (і необхідно) розглядати у різних аспектах – філософському, культурологічному, педагогічному, психологічному, політичному, економічному. Що ж до освітянської галузі, то тут є свої особливості. Адже гуманістичний, демократичний виміри освіти з необхідністю передбачають високий рівень її культури. Такою вона може бути лише за умови подолання розриву між освітою і культурою, реальною зміною технократичної (знанневоцентриської) парадигми на культурологічну, зорієнтовану на плекання Людини Культури. Такої думки дотримуються сучасні дослідники С. Гончаренко, Е. Загвязинська, В. Зінченко, В. Кремень, Н. Крилова, В. Панов, В. Пассов, О. Савченко, В. Ясвін і ін.

Важливим чинником вирішення піднятої проблеми є організація

управління навчальними закладами. Культурологічна складова має бути притаманна всім елементам (функціям, напрямам, методам) управлінської діяльності. І не лише як існуюча реальність, а як стратегічно спрямована реалізація культурологічного підходу до управління. Здійснення його вимагає достатньої культурологічної підготовки керівників.

Як показали проміжні результати розпочатого лабораторією управління професійно-технічною освітою дослідження, лише Звідсотка із опитаних директорів ПТНЗ та їх заступників (всього 99 респондентів) усвідомлюють значення культури для успішної управлінської діяльності і мають деяке уявлення про управлінську культуру. Проблемі аналізу культурологічного аспекту навчально-виховного процесу надають важливого значення менше 10 відсотків керівників. Серед причин найчастіше називають відсутність необхідних для цього знань. Адже 63 відсотка опитаних не вивчали культурологію ні у вузах, ні шляхом самоосвіти. а 89 – не знайомі з такою галуззю знань як культурологія освіти. Разом з тим слід наголосити, що культурологію називають парадигмою ХХІ століття, методом і засобом пізнання і існування, особливою системою світогляду та світосприйняття.

І все ж лише біля 30 відсотків виявили бажання ознайомитися з культурологічними знаннями, що свідчить про недооцінку можливостей культурологічного підходу до управління. Що може дати керівникові закладу освіти володіння культурологічною освіченістю? Знання культурології як теоретичної дисципліни дає кожному педагогові можливість реалізувати їх у практичній навчально-виховній діяльності, бо освіта і є тією сферою, де людина долучається до культури. Щодо керівника навчального закладу, то культурологія допоможе усвідомити суть соціальних явищ, взаємодії у колективі саме в культурному полі. Культурологічний аналіз навчально-виховного процесу, управлінської діяльності дає можливість намічати стратегію розвитку професійної освіти як культурного явища, а не лише виконавця замовлень роботодавця. Бо немає сумніву, що висока культура навчального закладу сприяє поліпшенню роботи, створює його позитивний

імідж, підвищує престижність робочих професій та фахівців сфери обслуговування.

Не випадково, що більше половини респондентів вважають необхідним підняти рівень культури управління в освіті. Таке побажання висловлюється на адресу всіх рівнів управління – від державного до регіонального та безпосередньо навчального закладу. Досить критично оцінюють вони і власний рівень культури. Отже, це дає підставу стверджувати, що проблема формування культури управлінської діяльності керівників навчальних закладів професійної освіти є на часі.

Спробуємо визначитись зі *складовими культури управління*. Якщо розглядати управлінську культуру керівників з точки зору її морфології, структурних компонентів, то попередньо можна назвати такі: загальна культура, професійна культура, інформаційна, економічна, правова та політична культури. На наш погляд, цим переліком не вичерпується її структура і вона вимагає подальшого дослідження. Так, деякі дослідники як окремий елемент виділяють інноваційну культуру (Г. Захарчин, О. Андрійчук), психологічну (Д. Брунер, І. Зімняя) та ін. Важливою складовою управлінської культури відомий дослідник у цій галузі К. Абульханова вважає професійну культуру, яка характеризується наявністю у керівника високорозвинутого системного кругозору, професійної творчості, праксеологічної, рефлексивної та інформаційної культури, компетентності, постійного прагнення до самовдосконалення тощо. Погляди дослідників проблем управління сходяться на тому, що система підготовки управлінців-менеджерів має базуватись на інтеграції професійних і гуманістичних знань.

Наша позиція полягає в тому, що *управлінська культура є специфічним виявом загальної культури керівника*. Передумовою успішної реалізації культурологічного підходу не лише до управлінської діяльності, але й до власної життєтворчості має, на наш погляд, стати глибоке усвідомлення необхідності бути, насамперед, *культурною людиною* у сучасному тлумаченні цього визначення. Розуміння того, що справжнім лідером, авторитетним

керівником сьогодні не може стати людина з обмеженими культурними інтересами, низькою світоглядною культурою. Необхідно зрозуміти, що статус культурної людини відкриває шлях до досягнення сенсу буття, творчої самореалізації, кар'єрного зросту у професійній сфері і врешті, можливості бути щасливим, а отже – успішним у цьому житті. Без такої внутрішньої мотивації навряд чи можливе прагнення до досягнення складного але захоплюючого світу Культури. При цьому не заперечується значення так званої «зовнішньої» мотивації. Йдеться про належну об'єктивну оцінку рівня культури керівника з боку держави і відповідне матеріальне та моральне заохочення, затребуваність справді культурних менеджерів у суспільстві. Щодо ставлення найближчого оточення, то вони дуже відчують рівень культурності керівника і здебільшого належно оцінюють його, відповідаючи шаную та визнанням лідерства не лише на формальному рівні. Це підтверджується і результатами нашого дослідження.

Отже, загальна культура включає як когнітивний компонент (володіння певним рівнем інтелекту, культурологічними знаннями, історією світової та національної культури тощо), так і ціннісну складову – власні погляди на соціокультурні явища, вміння критично їх оцінювати, керуючись при цьому як знаннями, так і набутим досвідом, правовими регулятивами. Важливими рисами сучасної культурної людини є володіння інформаційними базами, іноземними мовами, здатністю до інтеркультурної взаємодії з представниками різних культур та субкультур. Незважаючи на те, що загальнокультурний компонент є теоретично визнаним чинником культури управління, за роки існування незалежної України фундаментальних досліджень цього важливого підгрунтя розвитку управлінської культури не проводилось. Між тим, один із сучасних дослідників проблем філософії, яка є методологічною базою культурології освіти, Ф. Михайлов (РФ) на основі філософсько-історичного аналізу фактів із практики управлінської діяльності успішних бізнесменів прийшов до висновку, що тільки там можливе істинно *інтенсивне* промислове виробництво, де в управлінні володарює не сила влади, а сила розуму,

характеру, наукових знань і професійної майстерності. І додає, узагальнюючи, – сила особистої загальної культури [4,31]

Розглянемо детальніше таку категорію як *загальна культура*. Дослідник А. Запесоцький тлумачить її як сукупність цінностей, норм, ідеалів, характерних для соціальної спільноти (етносу, нації, суспільства), що закріплена в текстах, традиціях, звичаях. Саме вони, на думку автора, забезпечують сенс існування людини і суспільства [5,150-151].

І. Зімняя доповнює, що це сукупність цінностей, норм та ідеалів, що „...привласнена та використовується людиною у процесі її активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми”. Автор цього дослідження на основі особистісно-діяльнісного підходу виділяє три глобальні площини загальної культури особистості: культура особистості, культура діяльності і культура соціальної взаємодії. До першої сфери вона відносить культуру відносин і культуру саморегуляції. У межах другої площини розглядається культура інтелектуальної діяльності і культура предметної діяльності. До сфери культури соціальної взаємодії віднесено культуру поведінки та культуру спілкування [6]. Можемо погодитись з цією класифікацією лише за визнання умовності цього поділу. Адже всі ці складові взаємозв'язані і кожна з них має розглядатись в певній цілісності внутрішнього та зовнішнього пластів загальної культури особистості.

Сучасні науковці (А. Зінченко, І. Зімняя, В. Кудрявцев тощо) пропонують наступні характеристики дорослої культурної людини: повага гідності іншої людини і збереження власної гідності у процесі соціальної взаємодії; адекватність людини (зовнішній вигляд, манера поведінки, спілкування) різноманітним ситуаціям життєдіяльності; дотримання етно-соціокультурних традицій, звичаїв, норм, етикету взаємодії; готовність використання індивідуальної бази знань, сформованих у процесі навчання у системі освіти для вирішення соціокультурних задач; потреба у розвитку та саморозвитку (культура саморегуляції та особистісного самовизначення; орієнтація в основних ціннісно-сміслових пріоритетах сучасного світу, країни, суспільства,

орієнтування в основних напрямках історії та розвитку сучасного культурного життя; соціальна відповідальність за себе, свою поведінку, турбота про благополуччя інших. Такі властивості повною мірою мають бути властиві тим, хто управляє соціальними процесами.

Що стосується культурних рис тих, хто має владу над людьми (на будь-якому рівні), дуже влучно у свій час писав видатний український діяч В'ячеслав Липинський (1882-1931). Посилаючись на біблейських персонажів Хама та Яфета, (як всім відомо – синів Ноя), він закликав українців нещадно нищити хамство як певне типове соціально-психічне явище. „Бо Хам шанує тільки силу”, а Яфет „будуючою силою своєї любові... перемагає руйнуючу силу хамової злоби.” Шляхетність, благородство, любов до людей, до України, „вірність в серці а не на язиці. І почуття спільності, а не злобне вишукування в оці ближнього пилінки...” стверджують Силу Яфетову, на думку цього політичного діяча, соціолога. [7, 22-23.] Як на мене, сказане має пряме відношення до культури управлінської праці.

Звернімо увагу, що управлінська діяльність в галузі освіти органічно пов'язана з усіма основними підсистемами культури – матеріальною, духовною і художньою. Вони є результатом трьох основних форм людської діяльності: матеріально-практичної, духовно-теоретичної та практично-духовної (художньої). Якщо звернутися до культурологічних вимірів управлінської діяльності керівника навчального закладу, то можемо переконатися, що всі названі сфери культури виявляються у змісті, способах та результатах.

Може виникнути сумнів: чи правомірно ставити питання про формування загальної культури керівника? Адже це, як правило, зріла людина, яка має певну освіту, життєвий досвід та рівень культури. Це деякою мірою так, але, по-перше, культура - не статичне поняття, особливо коли йдеться про володіння сучасним рівнем. По-друге, як вже наголошувалося, важливо, чи використовується набутий культурний багаж у процесі його активної життєдіяльності і у взаємодії з іншими людьми. Тим більше, що мова йде про

культурологічну складову управлінської діяльності. Це стає очевидним, якщо розглядати цю проблему через функції управління.

Однією з важливих функцій керівника навчального закладу є аналітична. Здійснювати якісний культурологічний аналіз навчально-виховного процесу можуть лише ті керівники, які володіють достатнім рівнем підготовки у галузі управління, культурології освіти і, зрештою, самі є активними суб'єктами культури. Нами визначено орієнтовні критерії виміру культурологічної підготовки управлінців. За невеликої корекції вони можуть бути застосовані до всіх інженерно-педагогічних кадрів. І, що важливо, – для самооцінки та самоаналізу, адже здатність до них теж є показником як загальної, так і управлінської культури.

Показники об'єднані у три основні блоки.

Перший блок - **Загальна культура**. При оцінюванні пропонуємо використовувати наступні показники:

- знання про культуру як суспільне явище; розуміння закономірностей та етапів розвитку культури;
- володіння базовими цінностями і нормами культури;
- рівень усвідомлення необхідності оволодіння культурологією, як складовою його педагогічної, управлінської культури;
- розуміння різноманітності культур, наявність знань про характер взаємодії між різними її типами;
- усвідомлення значення культури для гуманізації, становлення відкритого демократичного суспільства, громадянських якостей особистості.

Другий блок - **Володіння національною культурою**. Показники, що характеризують рівень:

- знання історії та основних складових елементів національної культури;
- усвідомлення значення рідної мови, як основного елементу національної культури;

- розуміння ролі і місця національної культури серед інших світових культур;
- наявність певних знань про особливості етнокультур у соціокультурному середовищі;
- уявлення про спільне та відмінне між різними культурами полікультурного соціуму.

Третій блок - **Ступінь володіння культурологією освіти.** Основні виміри можна провести за такими показниками:

- наявність позитивної мотивації опанування культурологією світи;
- володіння основами культурології освіти;
- вміння та навички здійснення культурологічного підходу до управління та організації життєдіяльності навчального закладу [8].

Проблемними блоками за умови здійснення культурологічного підходу до освітньо-виховної діяльності спеціалісти вважають наступні: культурний зміст і культурні форми освіти (культуровідповідність змісту освіти, якість навчання і виховання, культурний саморозвиток дитини у процесі освіти, педагогічна підтримка тощо); якість організації освітніх систем і процесів (створення відповідних соціокультурних умов освіти та виховання, культурного середовища, культурної моделі навчального закладу); педагогічна культура (суспільства в цілому, а також на рівні мезо та мікросередовища, особистісна культура педагогів і батьків); різнорівневі процеси входження учня (студента, слухача) в культуру (освоєння і привласнення культури, культурна діяльність, вплив субкультур на розвиток підлітків, культурне самовизначення); культура управління у сфері освіти (якість управління як показник загальної та педагогічної культури, культурні моделі і норми управління) [9]. Під кутом зору цих проблем створюється система оцінних параметрів реалізації культурологічного підходу до навчально-виховного процесу. Вона вимагає виявлення стану культурологічної спрямованості мети, змісту, методів, засобів забезпечення культурогенезу вихованців. На цьому етапі стає необхідністю отримання достовірної інформації, її аналіз та прийняття управлінського

рішення, визначення форм його пред'явлення та шляхів реалізації. Педагогічний аналіз має простежувати динаміку, тенденції, передбачати перспективу.

Культурологічний аналіз спрямовується на досягнення оптимальних результатів у загальнокультурному розвитку суб'єктів навчально-виховного процесу. Серед важливих завдань – аналіз чинного змісту освіти з метою оптимального використання потенційних можливостей, насамперед, культурознавчих дисциплін, а також творчий пошук засобів впливу на становлення культури особистості у процесі викладання інших навчальних предметів, системі виховної роботи в цілому. Реалізація цих завдань має поєднувати як активність педагогічного колективу, так і ініціювання учнів, студентів як повноправних суб'єктів життєдіяльності. А тому аналізу потребує культура навчального закладу як цілісне утворення. Об'єктами можуть бути різні складові соціокультурного середовища навчального закладу.

Важливим елементом є сповідуванні на рівні переконань і практичних дій педагогічні цінності, філософсько-світоглядні підходи до навчання, виховання, соціалізації.

У процесі дослідження ми дійшли висновку, що культурологічна складова управлінської діяльності керівників є важливою для модернізації галузі професійної освіти і навчання та потребує поглиблення як на теоретичному, так і практичному рівнях. Саме це передбачає програма подальшої наукової роботи автора у співдружності з учасниками експерименту, здійснюваного у ряді професійно-технічних навчальних закладів.

Література

1. Каган М.С. Общее представление о культуре. Введение в культурологию. Курс лекций / М.С.Каган. - СПб., 2003.
2. Кант И. О педагогике // Трактаты и письма / И.Кант. - М.: Наука. 1980. - С. 450.
3. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури: [Навч. посібник]. – 2-ге вид. доп. / Ю.І.Палеха. – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2002. – С. - 110-111
4. Михайлов Ф.Т. Образование и власть // Вопросы философии /Ф.Т.Михайлов. -

2003. - № 4. – С.37.

5. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. - К.: Міжнародна економічна фундація, 2002. – С. 319.
6. Запесоцкий А.С. Образование, философия, культурология, политика /А.С.Запесоцкий. – М.: Наука, 2002. – С. 150-151.
7. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И.А.Зимняя // Интернет-журнал "Эйдос". - 2006 [Электронный ресурс]. Режим доступа: . <http://www.eidos.ru>.
8. Липинський В. Хам і Яфет // Український тиждень / В.Липинський - 2010. - № 4(117). - С.22-23.
9. Болгаріна В. Культурологічний підхід до управління школою: [посібник] / В.С. Болгаріна. - Харків.: «Основи», 2006. – 156 с.
10. Крылова Н.Б. Культурология образования / Н.Б.Крылова. – М.: Народное образование, 2000. – 272 с.

РЕЗЮМЕ

Валентина Болгарина. Культура управления как составная модернизации профессионального образования.

В статье управление рассматривается как явление культуры. Раскрывается значение культуры управления для модернизации профессионального образования, дается характеристика ее основных элементов.

Ключевые слова: культура, управление, модернизация.

RESUME

Valentina Bolgarina. The Culture of management as a part of a professional education.

In the article management is considering in a context of culture. It explains the importance of the culture of management for the modernization of vocational education, describes its main elements.

Key words: culture, management, modernization.

Відомості про автора

Болгаріна Валентина Сергіївна, старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти АПН України. Кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник.

e-mail - bolgarina @email.ua;

дом. адреса – м.Київ, вул. Княжий Затон, 4, кв. 118
тел.538-04-70; моб. 0973919054.

volkova=t@meta.ua