

Тимошко Г.М.

м. Чернігів

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

В даній статті висвітлені особливості розвитку «організаційної культури» в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Ключові слова: *організаційна культура, керівник, система управління, навчальний заклад.*

Постановка проблеми

У своєму розвитку Україна орієнтується на європейський досвід функціонування основних сфер життєдіяльності суспільства, водночас зберігає і примножує надбання національної культури. За цих умов пріоритетами управління країною в цілому та окремими її галузями є втілення демократичних засад, формування інформаційного суспільства, врахування впливу глобалізаційних процесів на нього, прагнення до підвищення культури управління соціально-економічними й педагогічними системами, зокрема, організаційної культури управління в галузі освіти.

Освіта України переорієнтовується на вимоги ринкової перебудови усіх сфер соціального життя держави, передусім змінюючи роль керівника загальноосвітнього навчального закладу як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Школа потребує керівника, який би виконував свою роботу високопрофесійно. Адже для сучасної історичної доби характерна тенденція до розшарування загальноосвітнього навчального закладу за якістю знань. Успішно функціонують елітні загальноосвітні навчальні заклади, керівникам яких характерні: професіоналізм, впевненість у собі, оптимістичне сприймання світу, заповзятість, творчість. За аналогією з економічним чуттям, такому керівникові притаманне чуття сучасності в педагогічній реальності. Керівник загальноосвітнього навчального закладу поєднує в собі високий професіоналізм з широким світобаченням. Він готовий завжди оволодівати новими формами, методами, технологіями навчання та виховання, основами менеджменту освіти, що дає йому впевненість у прийнятті управлінських рішень.

Керівник загальноосвітнього навчального закладу утверджує оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для учня та колективу важливим суб'єктом їхньої соціалізації з характерною для нього професійною й організаційною культурою.

Організаційну культуру характеризує організована співпраця, орієнтована на досягнення мети. Основні завдання адміністрації школи — розподіл обов'язків, забезпечення згуртованості колективу (диференціація й інтеграція). Відсутність організаційної інтеграції в загальноосвітньому навчальному закладі може призвести до виникнення серйозних проблем: несвоєчасного виявлення труднощів, з якими стикаються педагоги й учні, відсутності систематичного або логічного підходу до здійснення освітнього процесу.

Мета статті: розкрити особливості розвитку організаційної культури в цілому і в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом зокрема.

Виклад основного матеріалу

В усі часи розвитку людської цивілізації проблеми культури привертали до себе особливу увагу передусім тому, що культура завжди була могутнім фактором розвитку суспільства. Вона пронизує всі напрями людської діяльності від матеріального виробництва до найвеличніших виявів людської творчості. Слово «культура» має не тільки досить широкий семантичний спектр у багатьох сучасних мовах, в тому числі й в українській, а й тривалу та складну суто лінгвістичну історію. В європейські мови це слово безпосередньо або опосередковано (через інші мови) прийшло з латині. Латинське ж «cultura», в свою чергу, походило від латинського «colere». Слово «colere» мало безліч значень, зокрема, пов'язаних з такими діями та намірами як: «поклонятися», «шанувати», «плекати», «населяти», «обробляти», «виховувати» і т. д. У повсякденному житті поняття «культура» розуміють як освіченість, начитаність, розумність. Використовують також поняття «особиста культура» або «культура людини». Термін «культура» використовується у

спеціальних науках, таких як: історія, археологія, антропологія, біологія, агрономія тощо. Наприклад, археологи називають культурою спільність археологічних пам'яток певної епохи, коли говорять про «трипільську культуру» або «черняхівську культуру». А історики називають культурою сукупність досягнень певного народу в певну епоху. Так, історики кажуть, наприклад, про культуру стародавньої Греції, про візантійську культуру, про культуру іспанського середньовіччя або італійського Ренесансу.

Отже, поняття культури розвивалось історично. Термін «культура» спочатку означав обробку людиною землі. Потім відбулося розширення змісту цього терміна. Ним почали визначати процеси й результати опрацювання матеріалів природи в різних ремеслах, а потім і процеси виховання й навчання людини.

Нині, коли людство увійшло до третього тисячоліття, особливого значення набуло питання розвитку культури. Ця проблема постійно перебувала в центрі уваги найрізноманітніших наук — філософії, соціології, культурології, мистецтвознавства, психології, педагогіки тощо.

Філософи кінця XIX — початку XX століть активно займалися питаннями культурного розвитку, постійно уточнюючи коло саме філософської проблематики культури. Вже наприкінці XIX століття починає формуватися думка про необхідність спеціальної науки про культуру зі своїми спеціальними методами дослідження і своїми баченнями предмета.

В XX столітті категоріями культури все більше починають оперувати і такі науки, як теологія, психологія, політологія, мовознавство та ін. За таких умов зросла нагальна потреба в оформленні спеціальної наукової дисципліни, в межах якої була б вироблена адекватна до посталих проблем методологія дослідження культури. На межі різних гуманітарних наук (насамперед філософського циклу) почала складатися власне культурологічна наукова дисципліна — культура управління.

Століттями формувалось уявлення про управління й управлінців як про особливий прошарок, що керує суспільством, окремими об'єктами на імперативних принципах. Причому навіть у демократичних системах ця привілейованість була і залишається нормою.

З часом світова управлінська практика, зокрема в галузі освіти, створила новий тип управлінця, наділивши його відповідним функціональним змістом. Управління реально перетворилось у найефективнішу форму досягнення певного результату в процесі творення якості освіти. Тобто управління освітньою організацією (наприклад — школою) стало виразом організованої діяльності, що оцінюється за певними критеріями, кількістю й якістю результатів управлінського процесу.

Наявність гуманістичних і демократичних тенденцій у функціонуванні сучасних організацій, в т.ч. й освітніх, щодо філософії праці, нових технологій, нових цінностей управлінської взаємодії зумовила переорієнтацію організацій на нові механізми діяльності. Більшість сучасних організацій дійшла висновку, що досягнення успіху стало складним без врахування людського потенціалу та певних «прихованих» механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і дають змогу їм працювати для досягнення спільної мети. Тому в сучасному менеджменті об'єктом управлінської діяльності вважаються не окремо процеси, технології, структури, люди та їхня діяльність, а організаційна культура та її особливості як об'єднуючий фактор цих процесів у межах кожної організації.

Дослідження організаційної культури (як явища) у світовій теорії і практиці управління почали розвиватися в рамках гуманістичного підходу до організації та управління людьми в ній, де основним завданням управління вважається адаптація організації до зовнішнього середовища та його подальша зміна за допомогою розвитку організаційної культури, яка допомагає впливати на діяльність організації через встановлені цінності, норми, традиції, мову тощо; озброює керівників спеціальною системою понять, яка робить щоденне керівництво людьми осмисленим і зрозумілим.

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття «організаційної культури». В контексті організаційно-управлінських дисциплін зустрічається також поняття «корпоративна культура», яке, зокрема, використовується у працях У. Оучі, Р. Рютінгера і під яким розуміють союз всіх членів організації, «корпоративний дух», спільну філософію. Сучасні автори під корпоративною культурою розуміють суміш різних типів організаційних культур і, таким чином, організації являють собою полікультурні утворення.

Джерелами вивчення організації як культурного феномена є традиції М. Вебера, Т. Парсонса, К. Левіна та інших вчених. Однак саме введення терміна «організаційна культура» та його детальне роз-

роблення датована кінцем 70-х — початком 80-х років ХХ століття. Відтоді й визначилися різні напрями в підході до дослідження організаційної культури.

Кожен з напрямів висвітлює основний чинник формування й особистісний фактор організаційної культури, а також її основну функцію і відповідно до них досліджує це явище. Слід зазначити, що серед них управлінському напрямку належить основоположна роль. Наука управління актуалізувала вивчення організаційної культури, що дало можливість надалі всебічно розглядати цей феномен.

Організаційна культура в шкільному середовищі є окремим напрямом розвитку загальної культури, тому вона має таку саму місію, тільки у звуженому варіанті. Місія шкільної культури — задовольняти потреби членів шкільного колективу — духовні, організаційні, потреби у згуртованості, наявності смислу, у причетності до світового прогресу, до забезпечення добробуту держави тощо.

Для того щоб організаційна культура школи була справді живим, діючим елементом життя школи, вона має бути орієнтована на потреби вчителів, учнів, батьків, держави й суспільства. З урахуванням усіх цих складових необхідно виробити власний спосіб задоволення потреб, визначити ступінь їх відповідності запропонованим нормам і знайти можливість оптимального поєднання всіх потреб в єдине культурне ціле, яке, однак, є не чимось усталеним, а живим, діючим організмом, зі своїми принципами і правилами.

Справді культурним має бути і сам процес управління ЗНЗ — від його філософської, моральної платформи до організаційної, технологічної. Світовий досвід показав, що культура управління в результаті дає культуру успіху, а значить — розвиток і високу якість.

У процесі формуванні особистості є два головних аспекти — професійний і культурний. Вони характерні для всіх учасників навчально-виховного процесу сучасної школи. Культурний учень — це продукт діяльності педагогічного колективу; культурний педагог — інтелігентна людина за своєю найвищою духовною сутністю із творчим і гуманним способом світобачення і світосприйманням; високоорганізований керівник ЗНЗ з високим рівнем організаційної культури — особистість, яка повною мірою втілює в життя основні принципи перебудови освіти та спонукає усіх учасників навчально-виховного процесу підносити статус культури школи.

Особливості організаційної культури закладів освіти вивчали А. Моїсєєв, М. Поташнік, С. Рус, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін. Проблема організації культури керівника ЗНЗ знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Іорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.); психології (В. Воронін, С. Липатов, Ж. Серкіс); соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, Є. Юр'єва та ін.). Це свідчить про те, що активізується робота з цієї проблеми, вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, в педагогічній і методичній практиках. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури свідчить про пильну увагу вчених до даного питання. Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо, що недостатньо зацентрована увага на вивченні організаційної культури керівників ЗНЗ як важливого фактора їх управлінської діяльності.

Сучасна педагогіка має визнати, що метою освіти є входження вихованця у простір культури і активне її засвоєння, творення нових культурних цінностей. Цей процес відбувається у культурно-освітньому середовищі, в якому можлива співпраця суб'єктів освітнього середовища, без якої середовище не можна вважати культурним. Ресурси справді культурного середовища, на думку багатьох дослідників, є невичерпними. Отже, проектуючи розвиток освітнього закладу, керівникам необхідно забезпечити його культуровідповідність.

Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників (А. Барабанщиков, О. Бондаревська, М. Букач, А. Вовчак, Б. Гаєвський, О. Гармаш, А. Гошко, О. Грішнова, І. Зязюн, Т. Іванова, Л. Карамушка, Н. Комар, С. Королук, С. Муцинов, С. Подмазін, В. Родін, О. Рудницька) дають підставу констатувати, що «організаційна культура» як спеціальне наукове поняття потребує всебічного розгляду, оскільки являє собою педагогічну систему і водночас елемент її, особистісне утворення, діалектичну інтегровану єдність соціальних цінностей, між якими існують певні зв'язки та відношення, що формуються, реалізуються, вдосконалюються в різноманітних видах професійно-педагогічної діяльності і спілкування.

Проблема формування організаційної культури керівника ЗНЗ в українській педагогічній науці є но-

вою. Однак ґрунтовний аналіз історико-педагогічних, наукових праць і практичного досвіду щодо формування організаційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів дав змогу виявити соціально-педагогічні протиріччя, які породжують низку проблем теоретичного і практичного характеру, що гальмують організаційний розвиток закладів загальної середньої освіти й управління ними між:

- швидкоплинними змінами у суспільстві та невідповідністю шкільної освіти вимогам часу;
- вимогами суспільства до підвищення ефективності управління у сфері освіти та наявним рівнем професійної й організаційної культури педагогів і керівників у системі освіти;
- традиційними педагогічними теоріями і слабо узгодженими з ними емпіричними результатами інноваційного менеджменту в педагогічній практиці;
- потребою в докорінній зміні характеру управлінської діяльності керівників ЗНЗ і недостатнім рівнем сформованості їх організаційної культури;
- випереджальними можливостями запровадження інноваційного досвіду і нерозробленістю теоретико-методологічних засад організаційної культури управління інноваційними процесами в загальній середній освіті;
- об'єктивною потребою регіону у висококомпетентних керівних кадрах і наявною системою їхнього відбору, у критеріях якого відсутні необхідні параметри організаційної культури керівника.

Не викликає сумніву вірогідність того, що організаційну культуру керівника й загальноосвітнього навчального закладу слід віднести до числа унікальних, значущих явищ цивілізації XXI століття. Організаційна культура керівника сучасного загальноосвітнього навчального закладу є об'єктом небагатьох ДОСліджень, у завдання яких входить розроблення системи наукових знань, адекватних змісту і структурі неперервної освіти; в свою чергу, система формування організаційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів, її складові, критерії та умови формування малодосліджені.

За цих умов важливою проблемою є формування керівника загальноосвітнього навчального закладу нової генерації, формування людини організаційної культури, від професійної майстерності якої залежить як організація роботи загальноосвітнього навчального закладу, так і її результативність, спрогнозована на творення конкурентоспроможної, висококультурної особистості випускника. Це спонукало нас до обрання теми дослідження «Система формування організаційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів», мета якого полягає у створенні методологічно обґрунтованої та експериментально апробованої системи формування організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Висновки

Розкриваючи особливості та специфіку організаційної культури як соціально-педагогічного явища у контексті модернізації загальної середньої освіти України й управління ЗНЗ, ми прогнозуємо перспективи подальшого дослідження організаційної культури керівника в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом, вважаючи за необхідне реалізацію таких завдань:

- 1) вивчити стан теоретичної розробленості проблеми і концептуальних підходів до формування організаційної культури в управлінні ЗНЗ;
- 2) встановити у процесі констатувального експерименту якість організаційної культури керівника ЗНЗ;
- 3) визначити та науково обґрунтувати зміст і структуру формування організаційної культури керівника ЗНЗ;
- 4) змодельувати систему формування організаційної культури керівника ЗНЗ та здійснити її апробацію в умовах педагогічного експерименту;
- 5) проаналізувати й узагальнити результати експерименту, підготувати науково-методичні рекомендації для підготовки керівників шкіл у післядипломній педагогічній освіті щодо застосування теоретичних положень і технологій формування організаційної культури керівника ЗНЗ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабенко Т. Формування особистості менеджера освіти / Т. Бабенко // Директор школи. — 2007. — № 21–22.

2. Болгаріна В.С. Ідеї культуровідповідної освіти в педагогіці / В.С. Болгаріна // Культурологічний підхід до управління школою. — Х. : Основа, 2006. — Вип. 5(41). — С. 15–25. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
3. Болгаріна В.С. Культурологічний підхід як імператив управління сучасною школою / В.С. Болгаріна // Культурологічний підхід до управління школою. — Х. : Основа, 2006. — Вип. 5(41). — С. 40–50. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
4. Болгаріна В.С. Шкільна освіта в контексті культури / В.С. Болгаріна // Культурологічний підхід до управління школою. — Х. : Основа, 2006. — Вип. 5(41). — С. 6–14. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
5. Бондисєва Г. Модернізація змісту управління школою / Г. Бондисєва // Директор школи. — 2006. — № 37–38.
6. Васильченко Л.В. Критерії сформованості управлінської культури керівника школи / Л.В. Васильченко // Управлінська культура і компетентність керівника. — Х. : Основа, 2007. — Вип. 3(51). — С. 63–69. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
7. Васильченко Л.В. Напрями формування управлінської культури керівника школи / Л.В. Васильченко // Управлінська культура і компетентність керівника. — Х. : Основа, 2007. — Вип. 3(51). — С. 21–30. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
8. Васильченко Л.В. Сутність управлінської культури керівника сучасної школи / Л.В. Васильченко // Управлінська культура і компетентність керівника. — Х. : Основа, 2007. — Вип. 3(51). — С. 5–20. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
9. Даниленко Л. Основні напрями розвитку менеджменту освітніх інновацій / Л. Даниленко // Менеджмент інновацій в освіті. — К. : Шк. світ, 2007. — С. 82–95.
10. Єльнікова Г. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. Єльнікова // Управлінська компетентність. — К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. — С. 102–109.
11. Королюк С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С. Королюк // Директор школи. — 2005. — №№ 13, 37, 40, 41, 43.
12. Мармаза О.І. Мистецтво керівництва: управлінські перегони / О.І. Мармаза // Менеджмент в освіті: секрети успішного управління. — Х. : Основа, 2006. — Вип. 11(35). — С. 115–140. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
13. Мармаза О.І. Організаційна культура управління / О.І. Мармаза // Управління школою. — 2003. — № 7. — С. 19–23.
14. Павлютенков Є.М. Основи управління школою / Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко В.В. Лідер. — Х. : Основа, 2006. — С. 103–128. — (Б-ка журн. «Управління школою»).
15. Туріщева Л.В. Культура спілкування керівника / Л.В. Туріщева // Психологія управління. — Х. : Основа, 2005. — Вип. 9 (33). — С. 42–46. — (Б-ка журн. «Управління школою»).

Тимошко А.Н.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧЕБНЫМ ЗАВЕДЕНИЕМ

В данной статье рассмотрены особенности развития «организационной культуры» в системе управления общеобразовательным учебным заведением.

Ключевые слова: организационная культура, руководитель, система управления, учебное заведение.

Timoshko A.N.

FEATURES OF DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE HEAD IN THE CONTROL SYSTEM OF THE GENERAL EDUCATIONAL EDUCATIONAL INSTITUTION

In given article the basic historical aspects of development of «organizational culture» in a control system of a general educational institution are considered.

Key words: organizational culture, the head, historical aspects, an educational institution.