

КУЛЬТУРОЛОГІЧНИЙ МОДУС ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ ТА САМОСВІДОМОСТІ В ОПОРНОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

канд. пед. наук, старший науковий співробітник **Онаць Олена Миколаївна**

ORCID ID: 0000-0003-3323-1289

Науковий керівник: д-р. пед. наук, професор **Калініна Л.М.**

Інститут педагогіки НАПН України

Україна

Заклади загальної середньої освіти є інститутами громадянського та національно-патріотичного виховання, які втілюють державну політику та національну ідею. «Ефективність національної ідеї зумовлена її зв'язком із культурою, яка є критерієм самобутності та окремішності нації, що в тій мірі постає нацією, у якій виявляє свою культурно-творчу здатність та хист» [3, с. 269]. Особлива роль формуванні громадянина, патріота, креативної особистості належить опорним закладам освіти як мережевим центрам надання якісної освіти учням, як центрам створення системи професійного розвитку педагогів не тільки свого закладу, але і всіх його філій, як центрам національно-патріотичного виховання [2]. Успішне функціонування та інноваційний розвиток опорного закладу освіти залежить від рівня сформованості культури закладу та потенціалу його педагогічних колективів формувати національну свідомість та самосвідомість учасників освітнього процесу [3]. Враховуючи те, що до освітнього округу опорного закладу освіти входить власне сам заклад, який став опорним, а також його філії зі своїми колективами, своїми традиціями, рівнем професіоналізму педагогів та рівнем патріотизму дорослих і юного покоління, керівнику опорного закладу освіти і його команді потрібно багато зробити, щоб створити працездатний, професійний колектив і виконати покладені на нього державою і суспільством сподівання.

Станом на 10 квітня 2019 року в Україні створено 888 ОТГ (об'єднаних територіальних громад) з населенням понад 9 мільйонів осіб. Створено 778 опорних закладів культури та 1260 філій. У процесі вивчення стану створення опорних закладів освіти виявлено чинники, які спонукають до змін в організації управління такими установами, зокрема: посилення уваги батьків до результатів діяльності закладу освіти – 56,5%; зростання потреб в автономії закладу – 48,8%; підвищення конкурентоспроможності випускника – 67,4%; підвищення уваги громади до якості освіти – 35,2%; зростання функцій опорного закладу – 23,52%; розширення партнерства та взаємодії закладу освіти – 32,5%; зростання відповідальності всіх учасників освітнього процесу – 43,2%; посилення зв'язків із органами місцевого самоврядування, іншими інституціями – 48,2% тощо. Вивчення практики управління опорними закладами освіти дозволило виявити специфіку управлінської діяльності керівників та проблеми у керуванні такими закладами. Серед основних проблем є формування і розвиток культури закладу, яку називають

організаційною або корпоративною та всіх складових і видів управлінської культури керівника та педагога.

Культуру опорного закладу освіти розглядаємо з позицій системного підходу як систему, що повинна мати сильне, структуро-організуюче ядро – головну стрижневу ідею, або сукупність ідей, які прийнятними для всіх і кожного та має прояв: у стилі керування, у поведінці та позиції керівника та педагогів, представників органів громадського самоврядування та влади, ставленні зовнішнього середовища і партнерській взаємодії, в міжособистісному професійному спілкуванні. Це стосується також і оформлення інтер'єру навчальних кабінетів, і всіх підпорядкованих філій, і культури ведення документації, способах організації і проведення різних заходів з педагогічним та учнівським колективами, дотримання певних традицій і єдиного мовного режиму, етикету тощо.

Як зробити, щоб культура опорного закладу освіти стала дією у формуванні національної свідомості та самосвідомості учасників освітнього процесу? Розглянемо кілька аспектів. Якщо офіційно опорний заклад освіти визначив як стрижневу ідею надання якісної освіти та всебічний розвиток учнів, відповідність національним традиціям, формування у них активної творчої життєвої позиції, національної свідомості та самосвідомості, розвиток лідерських якостей, поглиблене вивчення окремих предметів чи обраний профіль навчання, то це буде лише формальна, привнесена ззовні стрижнева ідея. Реальна стрижнева ідея формування національної свідомості та самосвідомості має розглядатися у ракурсі професіоналізму та патріотизму вчителів та керівництва, поєднання їхнього слова і дії, позицій, особистого прикладу, їх особистісних якостей, індивідуальної креативності, проявів патріотизму та активної громадянської позиції, національної свідомості та самосвідомості у професійній діяльності та міжособистісному спілкуванні, у власних цінностях, світогляді, поглядах і вчинках.

У процесі реалізації стрижневої ідеї для підростаючого покоління має бути враховано: прагнення учнів отримати глибокі та міцні знання, відповідні компетентності, щоб досягти особистих успіхів; відповідність обраного ними профілю навчання і рівня професіоналізму вчителів, їхніх здібностей і нахилів та прагнення реалізувати себе; національно-патріотичні цінності, сформовані ще у родині та розвинені у закладі як невід'ємної складової їхнього повсякденного життя, і це для них усвідомлена норма буття та інші. Стрижневою є та ідея, яка повною мірою справляє реальний вплив на всіх учасників освітнього процесу опорного закладу освіти, на відміну від офіційно прийнятої парадигми. Це відбувається тому, що культура опорного закладу освіти є складною системою і, навіть, віддалений від неї елемент несе на собі відбиток усієї системи. Тому опорний заклад освіти, який пропагує національну самосвідомість, український патріотизм, любов і повагу до української мови, але при цьому дозволяє своїм працівникам спілкуватися у своїй діяльності та під час спілкування з батьками та учнями у під час освітнього процесу іншою мовою, навряд чи досягне визначеної мети.

Компонентами загальної культури, а значить, і культури опорного закладу освіти (її зовнішнього прояву) є: символи, герої та ритуали – як видимі явища,

що вказують на очевидні й приховані переконання, цінності й настанови [5]. Символи – це слова, гасла, дії, предмети, знаки, атрибути закладу, які відображають українську ментальність, органічно вписуючись у життєвий простір опорного закладу освіти. Це мова, якою користуються співробітники і вихованці, манера одягатися і спілкуватися, облаштування приміщення закладу, оформлення, оголошення тощо, які використовує опорний заклад освіти, щоб зробити більш зрозумілими для всіх свої цілі і завдання. Такі зовнішні прояви легко спостерігати і змінювати.

Герої – це авторитетні люди, які є ідеалом, це еталон для наслідування стилю роботи, своєрідні взірці для працівників, чії ідеї та ініціативи щодо розвитку опорного закладу освіти підтримуються. Ритуали – це звичаї і традиції закладу. До них можна віднести проведення різних зібрань, манеру вітатися, способи збереження владної дистанції в закладі освіти між учителями та учнями, батьками, стиль керування та спілкування керівника з підлеглими, з учнями, батьківською громадою, з органами місцевого самоврядування та членами громади.

Цінності та основні правила (настанови) формуються педагогічним колективом у співпраці з громадськістю на основі загальноприйнятих цінностей. Тому вони мають сприйматися, усвідомлюватися та підтримуються працівниками закладу, оскільки відображають спільне бачення і розуміння подальшого розвитку закладу освіти, визначають, що добре, а що погано, раціонально чи ні, що варто підтримувати, а що потребує змін, корекції [4].

Найбільш прихований, глибокий рівень становить система поглядів і переконань, яка є результатом розумового програмування, і побачити його практично неможливо. Вони відображають стиль міжособистісних стосунків між учасниками освітнього та управлінського процесів, способи дій і ставлення до них. Вони ґрунтуються на загальних, прийнятих усіма правилами, настановах, цінностях і переконаннях керівників, педагогічних та інших працівників, учнів, батьківської громади – всього опорного закладу освіти. Глибший рівень цінностей є досить стабільним, його нелегко виявити і змінити, але потрібно докласти багато зусиль [2].

Стрижнева ідея (принципи) опорного закладу освіти відображає також напрями і способи діяльності, які використовуються в організації, у даному випадку в опорному закладі освіти. Ми можемо розрізнати культури різних закладів відповідно до обраного ними основного напрямку діяльності: лінгвістичного, математичного, спортивного, економічного, військово-спортивного тощо. Напрямок і способи діяльності чинять вплив на культуру, оскільки вона детермінує пріоритетні якості, необхідні саме для цієї діяльності: здібності, розум, силу, підприємливість, духовність, оригінальність, патріотичність, духовне, психічне і фізичне здоров'я тощо. Разом із тим, цінності, які сповідують усі учасники освітнього процесу в опорному закладі освіти та його філіях, позначаються на способах досягнення мети діяльності.

Прогресивність, успішне функціонування і розвиток опорного закладу освіти залежать від ідей, які втілює колектив; цінностей, які сповідує учнівський, педагогічний та батьківський колективи; принципів, на основі яких

здійснюється їх діяльність; ставлення до працівників, визнання більшої цінності людей та їхніх можливостей і здібностей, ніж грошей, обладнання, іміджу тощо. Самоцінність людини означає, що людина сама по собі є цінністю будь-якої культури.

Таким чином, зовнішні прояви культури опорного закладу освіти легко піддаються змінам, а внутрішні, глибинні – значно важче, складніше і цей процес набагато триваліший. Ініціативний творчий керівник опорного закладу освіти разом зі своєю командою, використовуючи всі засоби управління і співуправління, за підтримки, делегування повноважень і сприяння органів місцевої влади та громадськості, на нашу думку, зможе здійснювати необхідні перетворення задля подальшого інноваційного розвитку опорного закладу освіти та його філій, успішного виконання покладеної на нього місії. З іншого боку, навіть поверхове маніпулювання зовнішніми символами: зміна манери рухатися, одягатися, вітатися, презентувати себе, зміна оформлення опорного закладу освіти – відразу помічається і справляє досить істотний вплив і на учасників освітнього процесу, і на освітнє середовище в цілому, і на все оточення. Керівнику опорного закладу освіти з метою інноваційного розвитку закладу освіти, підвищення рівня професіоналізму педагогічних працівників та їхньої педагогічної майстерності [4], формування національної свідомості та самосвідомості учасників освітнього процесу, розвитку задатків і здібностей усіх учасників освітнього процесу, надання якісної освіти учням, виховання креативних та патріотичних інноваторів, компетентних і конкурентноспроможних – необхідно формувати і розвивати культуру опорного закладу освіти, культуру колективів на основі національних традицій та національної ідеї. Культура опорного закладу освіти – це міцний і надійний фундамент для всіх інноваційних перетворень і ключ до успіху.

Список використаних джерел:

1. Калініна Л.М., Онаць О. М., Калініна Г.М. Культура як цивілізаційний феномен в управлінській діяльності керівника. Сучасні тенденції розвитку організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу в інформаційному суспільстві: Матеріали Всеукраїн. наук.-прак. конференції, 10 квітня 2014 р. Київ: Педагогічна, 2014. – С. 32-43.
2. Калініна Л. М. Опорні заклади освіти як центри управління в умовах децентралізації. Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки за 2018 рік. Педагогічна думка. Київ, 2017. С. 217–218.
3. Кремень В.Г. Філософія національної ідеї: Людина. Освіта. Соціум. Київ, Грамота, 2010. С.269.
4. Онаць О. М. Концептуальні підходи до феномену педагогічної культури. Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 10 квітня 2014 року. К.: Арт Економі, 2013. С. 98–107.
5. Collaboration School Cultures: How principles make a difference: by Charlotte Campo.