

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ

В статті розкривається гендерний аспект формування організаційної культури керівника в системі управління загальноосвітнім навчальним закладом.

Ключові слова: *організаційна культура, гендерний аспект, організаційна культура керівника ЗНЗ, педагогічний менеджмент.*

На сучасному етапі розвитку національної системи освіти України важливого значення набуває діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу як професіонала, спроможного створити творче освітнє середовище в закладі освіти та навколо нього. Саме керівник навчального закладу повинен бути менеджером освіти, спеціалістом з управління, який створює особливий вид продукції – управлінське рішення, структуру організації праці підлеглих, модель управління, що є актуальним для освіти сьогодення.

Зокрема в Національній Доктрині розвитку освіти в Україні, законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» та інших нормативних документах йде мова про необхідність набуття керівником навчального закладу нового статусу, такого як «менеджер організації», «керівник навчального закладу», «керівник школи – професіонал з управління закладом освіти».

В.Сухомлинський вважав, що керівник школи – воістину педагог, має доводити, роз'яснювати, переконувати, організовувати, вести за собою. Це може здійснити лише особистість з високою педагогічною та організаційною культурою.

Гнучкі й ефективні системи управління в сучасну історичну добу здатні легко адаптуватися до швидкозмінного зовнішнього середовища і надавати керівникам більшу свободу влади. На наш погляд, однією з причин

недостатньої ефективності здійснення реформ в галузі освіти є нерозуміння більшістю керівників усіх рівнів місця і ролі їх організаційної культури в системі управління діяльністю навчальних закладів.

Під час проведення нашого дослідження була виявлена необхідність концентрації уваги на аналізі теоретичних аспектів і виробленні методологічних підходів до змін організаційної культури в системі управління навчальними закладами та виокремлення її гендерного аспекту.

Актуальність дослідження обумовлена потребою використання керівниками у практиці управління навчальним закладом елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної культури керівників-жінок.

Стан дослідження. Результати досліджень з проблематики організаційної культури накопичені в галузях менеджменту, філософії, психології, соціології тощо. Це, зокрема, роботи О.Бабича, І.Животової, Г.Колеснікова, В.Колпакова, Ю.Семенова, Г.Хаєта та інших. Зустрічаються також роботи з більш широкої проблематики філософії управління (В.Бех, В.Воронкова, Д.Дзвінчук, Г.Нестеренко, О.Пономарьов, О.Романовський, Л.Товажнянський, С.Фареник, І.Шавкун). Г.Єльниковою значна увага приділяється адаптивному управлінню. До концептуального фундаменту даного дослідження також необхідно покласти розробки із загальних філософських питань культури – зокрема, таких авторів, як В.Андрущенко, Є.Бистрицький, А.Бистрова, В.Бодак, Д.Гудков, П.Гуревич, І.Дзюба, В.Заблоцький, С.Іконнікова, М.Каган, В.Каганський, Л.Коган, С.Кримський, Б.Парахонський, І.Предборська, Н.Скотна, М.Степко, В.Табачковський, В.Шинкарук. Проблематика організаційної культури більшою мірою розроблена в працях західних дослідників – таких, як П.Вейл, С.Девіс, М.Елвессон, П.Ентоні, Дж.Мартін, Д.Мейерсон, Р.Моран, Д.Ньюстром, А.Петтігру, Т.Пітерс, К.Рей, Р.Розенфельд, В.Сате, Л.Смірчих, Г.Сміт, В.Співак, Е.Уілкінз, Р.Уотерман, П.Харріс, Ч.Хенді, Е.Шейн. До психологічних чинників формування організаційної культури зверталися

Д.Боллінже, Дж.Дістефано, Г.Лейн, В.Оучі, Г.Хофстеде. Окремі аспекти організаційної культури, зокрема в бізнесових та освітніх організаціях, вивчалися російськими (В.Томілов, С.Рошин, В.Снетков та ін.) та українськими (Л.Карамушка, В.Лозниця, Л.Орбан-Лембрик, Ю.Палеха, І.Савка, Г.Тимошко, О.Францев та ін.) вченими. Ця проблема 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, С.Юр'єва та ін.). Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що у педагогічній теорії і практиці зростає професійна зацікавленість та активізується робота з даної проблеми. Вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, в педагогічній та методичній практиках, особливо в наукових колах Росії, Польщі, Бельгії, Франції. 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 недостатньо вивчене питання розвитку організаційної культури керівника навчального закладу в педагогічній теорії і практиці. До характеристик організаційної культури дослідники звертаються лише побіжно, в поодиноких тезах, не формуючи цілісної концепції [2, 1-2]. Гендерний аспект даного питання також недостатньо досліджений.

Метою статті є розкриття гендерного аспекту формування та розвитку організаційної культури керівників навчальних закладів.

Для розкриття змісту організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу розглянемо систему наукових поглядів щодо визначення її місця у професійній та загальній культурі особистості.

Поняття «культура» в науці розуміється як сукупність матеріальних і духовних цінностей, спосіб діяльності, творчий вияв особистості. У давнину

поняття «культура» означало «обробку ґрунту, культивуацію». Уперше його в переносному значенні відносно впливу на людський розум застосував давньогрецький філософ Цицерон, який писав, що «культура – це обробка, удосконалення душі».

У індоєвропейських мовах слово *культ* означало шанування, служіння благодаті, а *ур* - світло. В німецькій мові є слово *uralt* – дуже старий, *urbar* - орний, оранка цілини, *urkund* – документ, грамота. В англійській – *urban* – міський, *urbane* - ввічливий, із вишуканими манерами; у французькій – *urbain*- міський, *urbanisation* - урбанізація, міське будівництво.

Із часом у романських та інших мовах цей термін почали використовувати для розкриття понять «виховання», «освіта», «уміння», «розвиток».

У XVIII-XIX ст. слово «культура» почали використовувати для означення всієї людської діяльності. Якщо людина мала вишукані манери, була освічена, її вважали «культурною», тим самим підкреслюючи різницю між аристократами і простолюдинами. Культура стає привілеєм інтелектуальної, естетично високочуттєвої еліти. Носії культури становлять меншість, а споживається вона більшістю.

Американські вчені А.Кребер і К.Клехтон зібрали 257 дефініцій культури, на початок 90-х років кількість дефініцій подвоїлась «Світ культури – це світ самої людини», - пише російський учений В.М.Межуєв. На думку філософа Є.С.Маркаряна, - це «... не біологічно розроблений спосіб діяльності». П.С. Гуревич визначає культуру, як феномен «породжений незалежністю, відкритістю людської природи, розгортанням творчої діяльності людини, що спрямована на пошук сакрального змісту буття».

На думку американського соціолога Н.Смелзера культура символізує переконання. Цінності й засоби вираження, які є спільними для певної групи і які служать для упорядкування досвіду і регулювання поведінки людей.

Культура (від лат. *Culture* - оброблення, виховання, освіта, розвиток,

шанування) – історично визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, виражений в типах і формах організації життя і діяльності людей, а також у створюваних ними матеріальних і духовних цінностях. Культура у широкому значенні містить у собі предметні результати діяльності людей (споруди, результати пізнання, твори мистецтва, норми моралі та права тощо), а також людські сили і здібності, які реалізуються в діяльності (знання, уміння, навички, рівень інтелекту, морального і естетичного розвитку, світогляду, способи і форми спілкування людей).

На думку багатьох філософів і культурологів (С.Анісімов, А.Арнольдів, О.Дробницький, А.Здравомислов, Н.Чавчавадзе та інші дослідники) культура у ціннісному підході полягає у сукупності матеріальних і духовних цінностей. Крім того, науковці активно розглядають проблеми культурної компетентності особистості (А.Флієр).

Культура органічно поєднана з діяльністю особистості, тому дозволяє розглядати їх у діалектичній взаємозалежності. Взаємозв'язок культури з діяльністю характеризується тим, що будь-які досягнення в діяльності впливають на розвиток культури особистості, й навпаки, відсутність загальної культури відобразиться на рівні її професійної діяльності.

Особистий і ціннісний підходи характеризують особистісну культуру керівника, а діяльний – професійну. Ці підходи покладені в основу формування організаційної культури керівника сучасного загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ).

Учений К.Ушаков вважає, що організаційна культура містить низку уявлень про способи діяльності, норми поведінки, набір звичок, писаних та неписаних правил, заперечень, цінностей, очікувань, уявлень про майбутнє та сьогодення та ін., що свідомо чи несвідомо розділяє більшість членів організації. А.Занківський зазначає, що носіями організаційної культури є люди.

Якщо в цілому в менеджменті організаційну культуру визначають як ефективний механізм управління, то в педагогічному менеджменті слід розглядати більш широке поняття організаційної культури, таке як культурологічна основа управління, тому що навчальний заклад вже є культуроформуючою організацією, де чоловіки-керівники та їх поведінка стали стандартом, з яким порівнюють поведінку жінок-керівників. Доказом є проведені в останні роки аналітичні дослідження, які виявили, що у незалежній Україні знижується показник представництва жінок в органах влади, освітянській та інших сферах. Формування ринкової економіки призводить до дискримінації на ринку праці. У той час, як більшість працівників освіти – жінки, відсоток жінок на керівних посадах і в адміністрації знижується з підвищенням рівня освітньої системи. На Всесвітньому самміті тисячоліття ООН, який відбувся у вересні 2000 р., було визначено основні цілі розвитку на новий період. Україна стала однією із 189 країн-членів ООН, яка зобов'язалася прийти до 2015 р., забезпечивши рівність чоловіків і жінок. Наша держава перебуває на самому початку реалізації взятих на себе перед світовою громадськістю зобов'язань щодо формування демократичного суспільства, в основу якого закладено принцип гендерної рівності.

Для гармонійного розвитку нашого суспільства необхідно створити підґрунтя для оновлення та реформування сформованої системи на гуманітарних, ненасильницьких засадах і, насамперед, здійснити гендерну підготовку та перепідготовку керівних кадрів усіх рівнів і їх резерву, а також створити гендерну структуру в органах управління освітою [6].

Для ефективного розвитку організаційної культури керівника навчального закладу необхідними є, в першу чергу, знання специфіки організаційної культури, вивчення теоретичних умов та методологічних підходів до розвитку організаційної культури. Але самих знань замало для того, щоб розвиток організаційної культури приносив користь і керівникові, і самому навчальному закладу. Необхідно визначити мету,

завдання, механізми розвитку організаційної культури, адаптовані до сучасних умов розвитку освітнього середовища, при цьому обов'язковими є розуміння і сприйняття мети і завдань розвитку організаційної культури самим керівником.

Суттєвими компонентами сильної організаційної культури жінки керівника є: раціональна організація управлінської праці, правильна розстановка й використання кадрів, застосування інноваційних методів і засобів управлінської праці, чітке визначення обсягу і складу робіт з управління, комплексна автоматизація процесу управління, вміння приймати виважені рішення, комунікативна культура, культура умов праці, культура ведення документації, забезпечення іміджу керівника, розвиток його лідерських якостей, самоменеджмент та тайм-менеджмент, делегування організаційних повноважень здоровий спосіб життя – все це впливає на рівень організаційної культури керівника навчального закладу.

Висока організаційна культура керівника навчального закладу поліпшує організацію навчально-виховного процесу, забезпечує злагодженість і чіткість роботи працівників, підвищує трудову дисципліну в організації.

Організаційна культура жінки-керівника навчального закладу є визначальним чинником формування загальної культури організації, безпосередньо впливає на результати її діяльності. Символьні елементи культури визначає і запроваджує в організації її керівник. Система цінностей, якими керуються працівники навчального закладу, формується, з одного боку, в руслі самозародження основних загальних цінностей організації, а з іншого — впливає на їх склад і суть. Усі цінності організації керівник відбирає і оцінює, і тільки після такої селекції впроваджує їх, дбаючи, щоб вони оволоділи свідомістю усіх працівників.

Для організаційної культури жінки-керівника навчального закладу характерними є: більша відповідальність; турботливість; більша витривалість; жіноча логіка та інтуїція; вміння релаксувати; емоційність;

внутрішня і зовнішня привабливість у спілкуванні; більша здатність до компромісу.

Організаційна культура жінки-керівника навчального закладу здійснює вплив на формування позитивного середовища навчального закладу, яке забезпечує високі освітні можливості для учнів та вчителів, підтримує атмосферу співробітництва, заохочує продуктивні педагогічні ініціативи.

Консалтинговий і навчальний досвід доводить, що найчастіше (тобто в 40-50% випадків) зустрічаються змішані організаційні культури управління, а в 20-30% випадків доводиться мати справу або з «відкритістю» організаційної культури, або з її «замкненістю». Відкрита організаційна культура більше характерна для жіночого менталітету, орієнтованого на спілкування, а закрита — для менталітету чоловічого, орієнтованого на справу. Так само термінаторська позиція управління асоціюється зазвичай з чоловічим впливом в бізнес-організації, а режисерська позиція - з жіночим.

Важливим для нашого дослідження є висновки авторів [1;3] про доцільність розглядати організаційну культуру керівника школи як цілісну, інтегративну особистісну властивість. Мова йде про вивчення особливостей персональної управлінської діяльності, суті організаційної культури як особистої властивості, оскільки ми говоримо не про суб'єкт управління, який, звісно, може бути не тільки індивідуальним, але й груповим, а про керівника середнього загальноосвітнього закладу (школи, гімназії, ліцею) - директора або заступника директора, перш за все як професіонала з притаманними йому особистісними якостями. Аналіз розглянутого поняття у такому аспекті дає змогу говорити про те, що *організаційна культура – це властивість, яка притаманна керівнику школи як особистості, але проявляється вона в усіх царинах його діяльності як професіонала і зробити висновок про те, що поняття " організаційна культура керівника школи" є, з одного боку, видовим (окремим) по відношенню до більш загальних (управлінська культура керівника, управлінська культура, культура праці), з*

іншого – організаційна культура може бути розглянута як одна з характеристик особистості керівника школи, яка суттєво впливає на якість його професійної управлінської діяльності.

Висновки. Гендерний аспект формування організаційної культури керівника навчального закладу розкриває особливості формування позитивного іміджу навчального закладу, що забезпечує високі освітні можливості для учасників навчально-виховного процесу, створює атмосферу творчої співпраці на засадах високої управлінської компетентності та людиноцентризму.

Література

1. Баскаев Р. Организационная культура педколлектива и руководитель [Текст] / Р.Баскаев// Учитель. – 2004. – №5. – с. 28-31.
2. Березняк Є.С. Культура управлінської праці// Освіта України. – 2000. – 38. – С. 6.
3. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна. – [передм. І.Ф. Курас]. – К.: «Шторм», 2003. – 382 с.
4. Діагностика управлінської культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів: збірник тестів для керівників закладів освіти / Уклад. оролюк С.В. – Полтава: ПОППО, 2005. – 32 с.
5. Лобанов В. Административные реформы: вызов и решения // Проблемы теории и практики управления. - 1998. - № 1. - С. 56-59;
6. Тимошко Г.М. Культура управління загальноосвітнім навчальним закладом у контексті культурно-освітнього аспекту розвитку суспільства// Наукові записки НДУ ім. М.Гоголя. Психолого-педагогічні науки. – 2011.- № 7.

Тимошко Г.М. *В статье раскрывается гендерный аспект формирования организационной культуры руководителя в системе управления общеобразовательным учебным заведением.*

Ключевые слова: *организационная культура, гендерный аспект, организационная культура руководителя школы, педагогический менеджмент.*

Timoshka G.M. *The article reveals the gender aspect of the formation of organizational culture leader in the management of secondary schools.*

Keywords: *organizational culture, gender, organizational culture head CEI pedagogical management.*

