

приватним сектором; незацікавленість частини приватних структур та бізнесу співпрацювати з освітою через нерозуміння її важливості і можливої взаємовигоди тощо. Розвиток державно-приватного партнерства між державою, освітою, приватним та громадським секторами є взаємовигідною для всіх сторін, а державно-приватна взаємодія в управлінні освітою та закладами освіти на умовах взаємовигідного партнерства має стати пріоритетом для демократизації діяльності всіх суспільних інститутів.

Ключові слова: державно-громадське управління, громадсько-державне управління, державно-приватна взаємодія, партнерство, заклади загальної середньої освіти

## ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ ЗМІСТУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

*В.А. Нідзієва,  
кандидат педагогічних наук,  
директор гімназії №117 ім. Лесі Українки  
м. Києва*

До перспективних інноваційних стратегій, здатних забезпечити сталий організаційний розвиток закладів загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО), належать стратегії управління розвитком організаційної культури, спрямовані на формування культури певного типу, соціокультурної компетентності педагогічних працівників, міжособистісних стосунків, ефективною взаємодії, мобілізацію ресурсів, організацію діяльності задля досягнення поставленої мети, поєднання колективного та індивідуального потенціалів.

Забезпечення цілеспрямованого розвитку організаційної культури, що охоплює засадничі вірування, уявлення, організаційні стратегії та структури, ритуали, звичаї, практичні методи організаційно-управлінської та організаційно-методичної роботи, є важливим напрямом управлінської діяльності сучасного керівника ЗЗСО.

Формуванню цілісного уявлення про організаційну культуру ЗЗСО сприятиме розроблена теоретична модель змісту організаційної культури, яку побудовано на засадах парадигми людино(дитино)центризму, педагогічної аксіології, діяльнісного, особистісного, рівневого, середовищного, системного наукових підходів до пізнання її феномену.

*Особистісно-когнітивний компонент* моделі організаційної культури ЗЗСО представлено взаємопов'язаними елементами, що впливають один на одного: колективний світогляд визначає спільні погляди на сенс людського життя, діяльності та культури, процеси пізнання, «синкретизм розумового, соціального та емоційного інтелекту», створює підґрунтя для міжособистісної взаємодії та соціальної адаптації, розуміння власних емоцій та емоцій інших педагогічних працівників і здобувачів освіти; спрямованість особистості детермінована самосвідомістю, яка знаходить прояв у ставленні до себе, інших людей, природи та

суспільства, виконанні ролей; індивідуально-типологічні характеристики особистості (темперамент, характер, здібності, емпатія) визначають сприйняття та оцінювання працівниками один одного, обмін інформацією, судженнями, здатність домовляються та взаємодіяти в процесі спільної діяльності.

*Аксіологічний компонент* моделі представлено гуманістичними, особистісними, педагогічними та організаційними цінностями, які включають цінності засновника/керівника ЗЗСО. У змісті організаційної культури закладено, що людина/дитина, її розвиток, формування й становлення креативної особистості, інноватора, патріота і громадянина є найвищою цінністю; процес освоєння цінностей здобувачами освіти супроводжується розвитком свідомості особистості та зміною ціннісних орієнтацій від егоцентричних до духовних цінностей і здійснюється паралельно з освітнім процесом; особистісні та організаційні цінності не можуть суперечити одні одним; формування цінностей та базових уявлень здійснюється у ціннісно-орієнтованому середовищі, в якому гуманістичні, організаційні та особистісні цінності узгоджені між собою та формуються цілеспрямовано.

*Мотиваційно-комунікативний компонент* розкриває способи поширення інформації та впровадження інновацій через канали міжособистісного спілкування на основі довіри та взаєморозуміння. Реалізація людського потенціалу здійснюється за рахунок розкриття внутрішньої мотивації та самомотивації суб'єктів освітньої діяльності, їх стимулювання, досягнення мети, місії як пріоритетів діяльності, академічної свободи і відповідальності, вільного вибору форм і методів педагогічної діяльності та створення комфортних та безпечних умов діяльності.

*Діяльнісно-поведінковий компонент* моделі пов'язує цілі, стратегії та результати діяльності, норми і правила взаємодії, процедури і ритуали організаційного життя, традиції, соціально прийняті моделі та взірці поведінки, структуру влади і лідерства, які на етапі впровадження моделі відображаються в Корпоративному кодексі ЗЗСО.

## **КОНТРОЛЬНО-ОЦІНЮВАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ВЧИТЕЛЯ В УМОВАХ КОМПЕТЕНТІСНО ОРІЄНТОВАНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ**

***В.Б. Рогова,***

*заступник міністра освіти і науки України*

Освіта, як загально визнаний світовий пріоритет, лежить в основі сталого розвитку демократичних суспільств, є чинником соціокультурного, економічного зростання держави, формування особистості та її професійного розвитку. Якість освіти набуває особливого значення й актуальності в умовах сучасних цивілізаційних викликів, які зумовлюють необхідність проведення системних реформ у багатьох країнах, не є винятком й Україна, на людиноцентристських, аксіологічних, компетентнісних і партнерських засадах. Нині Україна робить упевнені кроки в напрямі трансформації національної освіти та розбудови системи забезпечення її якості.