

*Тимошко Г.М.,
доктор педагогічних наук, професор
кафедри педагогіки, управління та
адміністрування УМО НАПН України*

Організаційна культура керівника як субстрат розвитку позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу

*Не керувати людьми,
а керувати разом з людьми
Народна мудрість*

Глибокі соціальні й економічні зрушення, що відбуваються у третьому тисячолітті в Україні, спонукають до реформування системи освіти, яка має сприяти утвердженню людини як найвищої соціальної цінності. Виховання такої індивідуальності доручено освітянам.

Теза: „Від людини освіченої – до людини культури” означає відродження національної інтелігенції, створення внутрішніх передумов для розвитку творчої індивідуальності.

Тільки у культурному середовищі можуть формуватися особистості, здатні творчо мислити, створювати інтелектуальні цінності, яких завжди потребує суспільство в цілому і школа, зокрема.

Актуальність теми дослідження детермінована:

- еволюцією теорії наукового менеджменту у напрямі появи нової системи публічного управління – організаційної культури управління навчальним закладом;
- розвитком демократичних засад соціального управління, формуванням інформаційного суспільства, врахуванням впливу глобалізаційних процесів на нього, становленням освітньої парадигми людиноцентризму, прагненням до підвищення культури управління соціально-економічними і педагогічними системами, зокрема організаційної культури управління в галузі освіти;

- орієнтацією на європейський досвід функціонування основних сфер життєдіяльності суспільства, збереженням і примноженням надбань національної культури;
- закономірністю неперервного науково-технічного прогресу вітчизняної та зарубіжної науки і практики, що трансформується у нових суспільно-політичних та економічних умовах України як суверенної незалежної держави.

Аналіз психолого-педагогічної та управлінської літератури свідчить, що проблема організаційної культури знайшла досить широке відображення в наукових розвідках цілої плеяди дослідників як зарубіжних: Т.Діл, А.Кеннеді, У.Оучі, Т.Пітерс, В.Сате, Р.Уотерман, Е.Шейн, К.Шольц, А.Агеев, Т.Базаров, Б.Гаєвський, М.Грачов, Дж.Грейсон, В.Кнорінг, М.Мескон, Я.Радченко, Р.Рютінгер, В.Томілов, Л.Фаткін, Р.Ален, Р.Гласер, К.Камерон, Р.Кілман, Р.Куїнн, К.Лаферті, Г.Марасанов, М.Сакстон, П.Харіс, Дж.Хофштеде; так і вітчизняних: А.Вовчак, Б.Гаєвський, А.Гошко, О.Грішнова, І.Зязюн, Г.Єльнікова, Л.Калініна, Л.Карамушка, С.Королук, Ж.Серкіс, Я.Стемковська, Г.Тимошко, В.Усатенко та ін..

Поняття «культура» у філософському словнику тлумачиться, як сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань людства, які відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах її продуктивної діяльності.

Поняття « організаційна культура» усвідомлюється в контексті основного тлумачення поняття “культура”, складовими якої є цінності, норми і традиції, що властиві організації і яких дотримуються всі її члени, як група, так і кожна особистість, зокрема. *Організаційна культура* - це педагогічна система, водночас елемент її, особистісне утворення, діалектично інтегрована єдність соціальних цінностей, між якими існують певні зв'язки і відношення, що формуються, реалізуються, вдосконалюються в різноманітних видах професійно-педагогічної діяльності і спілкування.

Культура організації - це характер, особливості, стиль функціонування організації, які виявляються в поведінці і реакціях особистостей та соціальних груп її працівників, в їх судженнях, відносинах, у способах вирішення проблем організації праці і виробництва, в обладнанні і внутрішній естетиці, техніці й технології, що використовуються в менеджменті.

Організаційна культура відображає ступінь організаційного упорядкування процесу виробництва і процесу менеджменту організації і є тільки одним із елементів культури організації.

Вперше у вітчизняній педагогічній науці і практиці ми розглядаємо організаційну культуру як нову галузь знань, що входить до серії управлінських наук . На часі радикальна зміна концепцій управління, спрямована на окремі процеси в організації, де доцільно використовувати новітні технологічні процедури, орієнтовані на людину з її системою цінностей, поглядів, переконань, традицій. Такою сучасною концепцією стає *організаційна культура*, як культура організації управлінської діяльності, що завдяки своїй феноменальності є ідеологією управління, охоплює всі сфери життєдіяльності організації і виражається також в діях і вчинках її керівника.

У системі управління загальноосвітніми навчальними закладами та за умов реформування сучасної школи йде зміна самої структури педагогічного мислення керівника. З керівника знімається зайвий тягар контролю за “зунною педагогікою” (знання, уміння і навички) на користь стратегії розвитку особистості в сучасну історичну добу.

Сучасний керівник загальноосвітнього навчального закладу усвідомлює оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для учня і колективу важливим суб'єктом їх соціалізації з характерною для нього професійною та організаційною культурою.

Організаційна культура керівника ЗНЗ - поняття інтегративне це сукупність цінностей, переконань, норм поведінки та синтез особистісних,

громадянських, організаційних, педагогічних, культурологічних та професійних якостей і управлінських компетентностей керівника, необхідних для успішної організації управління сучасною школою.

Організаційна культура керівника ЗНЗ включає:

- громадянську складову як суспільно-громадянське
- позиціонування ОК керівником ЗНЗ ;
- культурологічну складову як культурологічні імперативи організаційної діяльності керівника ЗНЗ;
- організаційну складову як організаційну взаємодію, підґрунтя ОК керівника ЗНЗ ;
- педагогічну складову, що уособлює педагогічну майстерність як складову ефективної ОК керівника ЗНЗ ;
- особистісну складову як особистісну компоненту ОК керівника ЗНЗ;
- управлінську складову, яка включає управлінські компетентності у розвитку ОК керівника ЗНЗ .

Організаційна культура керівника школи сприяє її конкурентоспроможності. Специфічними ознаками конкурентоспроможності навчального закладу в сучасному соціумі виступають:

- якість задоволення існуючих потреб набутими у закладі знаннями (можливість вступу до вищих навчальних закладів, контроль знань, якість підготовки учнів);
- рівень розвитку інфраструктури (комфортність навчальних приміщень, наявність сучасного інформаційного центру, спортивного комплексу, зони відпочинку тощо);
- бренд навчального закладу – репутація, імідж (ОК закладу, традиції, свята, історія закладу тощо).

Організаційна культура керівника також сприяє розвитку позитивного іміджу ЗНЗ засобами позиціонування:

- культури прийняття управлінських рішень;

- мистецтва добору і розстановки кадрів в ЗНЗ;
- культури ділового спілкування в ЗНЗ;
- культури тайм-менеджменту керівника ЗНЗ
- культури здорового способу життя керівника ЗНЗ;
- культури ведення документації та листування;
- культури делегування повноважень;
- культури організації робочого місця керівника;
- культури маркетингового управління;
- культури самоменеджменту керівника і т.п.

Мета організаційної культури керівника ЗНЗ -передати наступним поколінням цінності культури управлінської діяльності, навчити їх жити і керувати людьми в умовах змін та сприяти засобами власного іміджу розвитку позитивного іміджу ЗНЗ.

Компетентний керівник ЗНЗ з високим рівнем організаційної культури – особистість, яка повною мірою втілює в життя основні принципи перебудови освіти , спонукає усіх учасників навчально-виховного процесу підвищувати якість шкільної освіти та позиціонує засобами власного іміджу розвиток позитивного іміджу ЗНЗ.

Поняття «імідж» виникло на Заході в 50-х роках і спочатку використовувалося в рекламній практиці. Далі, в 60-х роках, цей термін знов виникає у сфері підприємництва як основний засіб психологічної дії на споживача. Пізніше поняття іміджу стало основним елементом теорії і практики публік релейшнз, міцно увійшло до політичного і суспільного життя. Сутність формування та розвитку іміджу особистості (установи) вивчає іміджологія Іміджологія – це наука про функціонування, систематизацію та впровадження у свідомість споживача знакових замінників інформації про носіїв визначених атрибутів позиціонування діяльності людини чи організації це створення для нього сприятливого інформаційного середовища: демонстрація всіх аспектів діяльності закладу,

які отримують позитивну оцінку з боку споживачів освітніх послуг – реальних і потенційних.

Ознайомившись із науковими роботами по дослідженню взаємозв'язку організаційної культури, іміджу керівника навчального закладу із створенням позитивного іміджу навчального закладу, ми прийшли до висновку, що особистість керівника відіграє важливу роль у даному процесі.

У процесі формування та розвитку особистості є два головних аспекти професійний і культурний . Вони характерні для всіх учасників навчально-виховного процесу сучасної школи та видаються особливими ціннісними ознаками позитивного іміджу ЗНЗ.

Список використаних джерел :

1. Лазаренко І. Формування іміджу освітньої установи // Директор школи. Україна, 2006. - С. 36-39.

2.Мармаза О.І. Організаційна культура управління / О.І.Мармаза // Управління школою. – 2003. - №7. -с. 19-23.

3. Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Лідер /Є.М.Павлютенков, В.В. Крижко // Павлютенков Є.М., Крижко В.В. Основи управління школою.—Х.: Основа, 2006.—(Б-ка журн. «Управління школою»). -с.103-128.

4. Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота. - № 9-10.- С. 4-9..

5.Тимошко Г.М. Культура управління загальноосвітнім закладом у контексті культурно-освітнього аспекту розвитку суспільства / Г.М. Тимошко // Наукові записки, Ніжинський державний педагогічний університет ім. М. Гоголя; за ред. проф. Є.І. Коваленко. – Ніжин, 2011. – № 6. – С. 24–27. – (Серія «Психолого-педагогічні науки»).