

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ЗНЗ - ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У даній статті організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу розглядається як один із важливих факторів їх управлінської діяльності.

Ключові слова: організаційна культура керівника ЗНЗ, організаційний вплив, управлінська діяльність.

Складні реалії в освітянській галузі спонукають науковців і педагогів до пошуку нових педагогічних систем, які в умовах глобальних викликів ХХІ століття супроводжуються змінами технологій і організаційних форм управління закладами освіти.

Провідними напрямками розвитку освіти України є гуманізація процесу навчання і виховання та культура організації формування розумових і творчих здібностей, світогляду особистості в умовах розвитку сучасного загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ).

Нині, коли школа переорієнтовується на вимоги ринкової побудови всіх сфер соціального життя держави, найперше змінилася роль керівника ЗНЗ як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Школі потрібен керівник, який би виконував свою роботу професійно. Є підстави говорити про тенденцію до розшарування ЗНЗ за якістю знань. З'являється так званий елітний ЗНЗ. Його керівникові характерні - професіоналізм, впевненість в собі, оптимістичне сприймання світу, заповзятість, творчість. За аналогією з економічним чуттям, такому керівникові притаманне чуття сучасності у педагогічній реальності. Такий керівник ЗНЗ поєднує в собі високий професіоналізм з широким світобаченням. Він готовий завжди оволодівати новими формами, методами, технологіями навчання і виховання, основами менеджменту освіти, що дає йому впевненість у завтрашньому дні. Сучасний керівник утверджує оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, соціалізується в умовах кризи, залишається для учня і колективу важливим суб'єктом їх соціалізації. Для нього характерною є висока загальна і професійна культура.

Мета нашої статті зумовлена необхідністю розкриття сутності впливу розвитку організаційної культури керівника ЗНЗ як важливої складової формування процесу ефективної управлінської діяльності.

Поняття „культура” (лат. *Cultura* – виховання, освіта, розвиток) у філософському словнику тлумачиться, як сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань людства, які виражають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах

продуктивної діяльності. У вузькому розумінні "культура" - це сфера духовного життя суспільства, що охоплює, насамперед, систему виховання, освіти, духовної творчості, а також установи й організації, що забезпечують їхнє функціонування (школи, вузи, клуби, музеї, театри, творчі спілки тощо). Водночас під культурою розуміють рівень освіченості, вихованості людей, а також рівень оволодіння певною галуззю знань. Джерелом культури є суспільна праця, яка здатна практично й духовно перетворювати дійсність і саму людину.

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 і його подальш 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 рамках гуманістичного підходу до управління важлива роль належить культурному контекстові управління персоналом і ефективний організаційний розвиток розглядається як не тільки "зміна структур, технологій і навичок, але й зміна цінностей, які лежать в основі спільної діяльності людей".

В сучасній літературі існує досить багато визначень поняття "організаційної культури". В контексті організаційно-управлінських дисциплін зустрічається також поняття "корпоративна культура". Зокрема, в працях У.Оучі, Р.Рютінгера використовується поняття "корпоративна культура", 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 терміну "організаційна культура" і його детальна розробка датована кінцем 70-х - початком 80-х років ХХ століття. Відтоді й визначилися розбіжності в підході до дослідження організаційної культури.

Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що організаційна культура розглядалася з позицій різних наукових дисциплін. Узагальнивши ці дослідження, виділяють кілька напрямків, визначивши їх, як управлінський, економічний, етнокультурний, психологічний, та критерії, за якими в контексті кожного напрямку велося вивчення організаційної культури.

Кожен із напрямків за визначеними критеріями висвітлює основний чинник формування та особистісний фактор організаційної культури, а також її основну функцію і, відповідно до них, досліджує це явище. Слід зазначити, що серед них управлінському напрямкові належить основоположна роль. Наука управління актуалізувала вивчення організаційної культури, що дозволило надалі всебічно розглядати цей феномен.

Шкільна організаційна культура є окремим напрямком 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.

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.

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.

У системі управління закладами освіти та за умов утвердження різних сприятливих факторів щодо успішної управлінської діяльності 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 сучасної історичної доби. Менеджер освіти враховує у своїй педагогічній і управлінській діяльності, що шкільна культура – нове педагогічне мислення, нова філософія рідної школи як система поглядів на навчально-виховний процес. Організаційна культура і є результатом нового педагогічного мислення, нової філософії як системи оновлених поглядів на навчально-виховний процес. Організаційна культура школи – це така система життя шкільного колективу коли панує ініціатива, організація, реалізація, коли вчителі і учні свідомо знають що і як їм робити, коли є взаємна повага, взаємодопомога, вимогливість, емпатія, альтруїзм тощо. Провідником такої культури має бути директор школи і його команда.

Важливим фактором успішної управлінської діяльності, без сумніву, є організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу.

На сьогодні вченими-дослідниками встановлено, що:

- педагогічні дослідження початку ХХІ століття активізували інтерес до наукових пошуків формування організаційної культури керівника ЗНЗ. Але найбільша увага приділяється дослідженню потенційних можливостей процесів, здатних оновити зміст і структуру освіти, зорієнтованої на виховання всебічно розвиненої і культурної особистості в цілому, а не керівника ЗНЗ;

- сучасна педагогіка в змістовий ряд базових понять включає актуально значущі поняття „організаційна культура учителя”, „організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу”, „організаційна культура керівника ЗНЗ” (А.Л.Бетуганов, І.П.Васильченко, Е.Є.Дроздовський, А.П.Єгоршин, В.А.Єршов, Є.Ю.Захарченко, В.Катков, С.В.Кульневич, А.В.Мудрик, Н.П.Пищулін, С.Н.Пищулін, В.А.Співак, І.О.Тюрина, П.Н.Шихирев, Н.А.Щуркова);

- інститутом творення культури від керівника → до вчителя → до учня є сучасний загальноосвітній навчальний заклад;

- принципи гуманізації та гуманітаризації освіти спонукають керівників підносити статус їх культурологічного підходу в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом;

- саме культура керівника ЗНЗ є підґрунтям формування культурної особистості учня загальноосвітнього навчального закладу;

- менеджер освіти враховує у своїй педагогічній і управлінській

діяльності, що організаційна культура є новою філософією рідної школи як система поглядів на навчально-виховний процес та зміни в ньому;

- сучасні ідеї керівника у культурологічних підходах управління загальноосвітнім навчальним закладом мають спиратися не на культуру окремого вчителя, учня, а на культуру колективу однодумців;

- організаційна культура керівника ЗНЗ - це живий дух, живе натхнення, успіх, радість, самоствердження, саморозвиток й самоменеджмент;

- організаційна культура керівника ЗНЗ діалектично пов'язана з усіма елементами особистісної культури: моральною, естетичною, розумовою, правовою, політичною, екологічною та ін., оскільки вона є інтегральним показником інших видів культур;

- отже складові організаційної культури керівника ЗНЗ - науковий світогляд, наукова ерудиція, духовне багатство, педагогічна майстерність, управлінські здібності, природно-педагогічні людські якості, педагогічна техніка (культура зовнішнього вигляду, культура мови, культура спілкування, педагогічна етика, педагогічний такт, прагнення до самовдосконалення). Зрозуміло, що цією організаційною культурою має володіти і керівник навчального закладу, бо, як писав Адольф Дістервег, «як ніхто не може дати іншому того, що немає сам, так не може розвивати, виховувати й навчати той, хто сам не розвинений, не вихований, не освічений»;

- обумовленою необхідністю щодо усвідомлення основних засад формування організаційної культури керівника ЗНЗ є знання про процеси формування і розвитку організаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу;

- за цих умов важливою проблемою є формування керівника ЗНЗ нової генерації, формування людини організаційної культури, від професійної майстерності якої залежить як організація роботи ЗНЗ, так і її результативність, спрогнозована на творення конкурентоспроможної, висококультурної особистості випускника.

Отже, організаційну культуру керівника ЗНЗ характеризує співпраця, орієнтована на успішну управлінську діяльність.

Література.

1. Болгаріна В.С. Культурологічний підхід як імператив управління сучасною школою / В.С.Болгаріна // Болгаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою.— Х.: Основа, 2006. — 112 с. - (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип.. 5(41)) —с. 40-50.

2. Болгаріна В.С. Реалізація культурологічного підходу до управління навчально-виховним процесом / В.С.Болгаріна // Болгаріна В.С. Культурологічний підхід до управління школою. — Х.: Основа, 2006.-112 с. - (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип.. 5 (41)).— С. 51 - 82.

3. Васильченко Л.В. Критерії сформованості управлінської

культури керівника школи / Л.З.Васильченко // Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника. — Х.: Основа, 2007.—176 с. — (Б-ка журн. «Управління школою», Вип. 3 (51)).—С. 63-69.

4. Даниленко Л. Основні напрями розвитку менеджменту освітніх інновацій / Л. Даниленко // Даниленко Л. Менеджмент інновацій в освіті. -К.: Шк. світ, 2007.—(Б-ка «Шк. світу»).—с. 82-95.Серкіс Ж.В. Про організаційну культуру закладу освіти // Практична психологія та соціальна робота. № 9 – 10.- 2002.- С. 4-9.

5. Єльнікова Г. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.Єльнікова // Єльнікова Г. Управлінська компетентність—К. : Ред. загальнопед. Газ., 2005.—128с. -(Б-ка «Шк.. світу»).—с. 102- 109.

6. Королюк С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С.Королюк // Директор школи. – 2005. – 13, 37, 40, 41, 43.

7. Мармаза О.І. Організаційна культура управління / О.І.Мармаза // Управління школою. – 2003. - №7. -с. 19-23.Серкіс Ж.В. Проблеми управління організаційною культурою // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. Сб. научный труд. Приложение к научному журналу «Персонал», № 1(55) – Киев, 2000. – С. 190-192.

8. 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.

9. Туріщева Л.В. Культура спілкування керівника / Л.В.Туріщева // Туріщева Л.В. Психологія управління. —Х. : Основа, 2005.—(Б-ка журн. «Управління школою» ; Вип. 9 (33). - С.42-46.

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

11. Серкіс Ж.В. Проблеми управління організаційною культурою // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров. Сб. научных трудов. Приложение к научному журналу «Персонал», №1 (55) – Киев, 2000. – С. 190-192.