

УДК 371.11

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАЧАЛЬ-НИМ ЗАКЛАДОМ У КОНТЕКСТІ КУЛЬТУРНО- ОСВІТНЬОГО АСПЕКТУ РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

Культура – це середовище,
що ростить особистість.
Я. Флоренський

Тимошко Г.

У статті обґрунтовано сутність поняття "культура управління загальноосвітнім навчальним закладом" як складової успішної управлінської діяльності керівника ЗНЗ. Визначено основні елементи структури культури управління школою.

Ключові слова: культура управління, загальноосвітній навчальний заклад.

В статье раскрыто понятие "культура управления общеобразовательным учебным заведением" как составной части успешной управленческой деятельности руководителя ОУЗ. Определены основные элементы структуры культуры управления школой.

Ключевые слова: культура управления, общеобразовательное учебное заведение.

The essence of the concept "culture of managing a general education establishment" as a constituent of GEE administrator successful managerial activity is substantiated in the article. The main structural elements of school management culture are defined.

Key words: culture of management, a general education establishment.

Постійні зміни в економічному та соціальному розвитку суспільства зумовлюють формування його культурно-освітнього аспекту в цілому та реформування системи освіти, яка має глекати людину, як найвищу соціальну цінність, зокрема.

Поступальний неперервний науково-технічний прогрес зарубіжної та вітчизняної науки та практики трансформується у принципово нових суспільно-політичних і соціально-економічних умовах України як суверенної незалежної держави. У своєму розвитку Україна орієнтується на європейський досвід функціонування основних сфер життєдіяльності суспільства, водночас зберігає і примножує надбання національної культури. За цих умов пріоритетами управління країною в цілому та окремими її галузями є втілення демократичних засад, формування інформаційного суспільства, врахування впливу глобалізаційних процесів на нього, прагнення до підвищення культури управління соціально-економічними і педагогічними системами, культури управління галуззю освіти, зокрема загальноосвітніми навчальними закладами.

Навчальні заклади не можуть залишатися осторонь реформування системи освіти в Україні. Прогрес у галузі психології та педагогіки вимагає від

сучасного педагога вміння володіти значним добром спеціальних знань та потребує високого рівня професійної культури, від якого залежить оцінка його як професіонала. Така ситуація стимулює науково-педагогічну спільноту до розробки ефективної системи культури управління яка б відповідала вимогам суспільства, що інтенсивно прогресує, та потребам сучасної людини, яка щодня опиняється під впливом стресів різного характеру та інтенсивності.

У новому освітньому просторі України розвиток культури управління школи визначає її психологічну та педагогічну готовність якомога повніше реалізовувати культуротворчу, гуманістичну функції, а управлінському складу – здатність оволодівати процесом управління, професійними цінностями. У зв'язку із цим необхідність створення умов для розвитку культури управління ЗНЗ набуває особливого значення і породжує ряд суперечностей. Сутність основних суперечностей, що виникають у розв'язанні зазначеної проблеми полягає у невідповідності між наростаючою соціальною потребою в управлінських професійно компетентних кадрах і недостатньо науково-методичним обґрунтуванням розвитку їх управлінської культури, яке б урахувало внутрішні істотні чинники цього процесу.

Виходячи із вищезазначеного виникає потреба психолого-педагогічного дослідження і усунення загаданих суперечностей.

Метою даної статті є обґрунтування сутності поняття та явища культури управління як складової успішної управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу та визначення основних елементів структури культури управління.

Управління школою, як стверджує Г.В. Єльнікова – постійно функціонуючий динамічний процес, що діє за певним алгоритмом, починаючи із збору, обліку й переробки інформації до планового здійснення завдань внутрішньошкільного контролю. Виходячи з цього, культура процесу управління містить цілий ряд професійних вимог, сукупність яких свідчить про вміння керівника застосовувати в своїй практичній діяльності всі ті теоретичні положення, які перераховані вище і становлять основу його професійної придатності.

Процес управління школою передбачає ряд функцій, які виконує керівник, у тому числі визначення цілей, завдань, що стоять перед колективом, тобто планування діяльності навчального закладу; вироблення певних організаційних програм та заходів щодо реалізації планових завдань; створення ситуацій успіху якісного навчання і виховання з використанням заохочень, стимулів, подяк; систематичного внутрішньошкільного контролю за виконанням навчальних планів і програм, що супроводжуються їх оперативним регулюванням. Кожна з цих функцій вимагає високої виконавської та управлінської культури, що повністю залежить від певних знань і вмінь у керівника школи, а також його заступників та помічників, від майстерності і педагогічного таланту працювати з людьми. Керівник педагогічного та учнівського колективу загальноосвітнього навчального закладу повинен розуміти, що людина найбільш складна система природи і вона вимагає справжнього культурного ставлення до себе.

Діалог культур у філософії освіти та педагогіки, під впливом якого перебуває й освітня система та її суб'єкти відбувається на фоні таких загальноосвітніх тенденцій розвитку освіти, як демократизація та інтернаціоналізація, інформатизація та комп'ютеризація. В свою чергу діалогізм, толерантність, відповідальність, організованість, самостійність можуть розглядатися як цінності та цілі сучасної освіти, в тому числі й управління нею.

Поступовий розвиток духовної сфери сучасного суспільства тісно пов'язаний з установленням пріоритету загальнолюдських цінностей, осмислення яких неможливе без усвідомлення сутності та значення культури у широкому розумінні цього поняття. Так, у сучасних дослідженнях нараховується понад п'ятдесят складових "культури" (букв. з лат. culture – оброблення, догляд, покращення) як наукової категорії. Культура ще трактується як те, що характеризує властивості людини, пов'язані з її соціальною поведінкою: інтелігентність, освіченість, вихованість тощо.

Сучасні літературні джерела містять таке визначення: культура – це процес історично окресленого рівня розвитку суспільства, творчих сил та здібностей людини, який виражається в типах і формах організації життєдіяльності людей, у їх взаємодії

носінах та створюваних ними матеріальних і духовних цінностях [7; 9].

Культуру управління як феномен людської культури розпочали активно досліджувати лише у ХХ ст. У цей час розробляється загальна теорія управління як важливої соціальної функції (Г. Саймон, С. Оттнер, С. Черчмен, Р. Акофф, російські вчені А. Пригожин, В. Розанова, С. Фролов). Досліджуються такі питання як науковий менеджмент (Ф. Тейлор), культура адміністративних (А. Файоль) та людських стосунків (Е. Мейо). Певний внесок в аналіз принципів та форм цього феномена зробили українські дослідники: С. Глазунов, Л. Димитрова, В. Зусін, В. Кудїн, Л. Орбан-Лембрик, Ю. Палеха, А. Чернявський, Г. Щокін. Сутність поняття і явища "культура управління" в системі освіти в цілому і школи зокрема досліджували такі вчені В. Болгарина, О. Бондаревська, В. Васильченко, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Калініна, І. Климчик, Н. Клокар, В. Маслов, В. Олійник, Н. Островерхова, О. Савченко та ін.

Важливим напрямом загальної культури є культура управління тому, що саме вона окреслює вимоги особистості керівника ЗНЗ як носія і провідника культурних надбань від попередніх поколінь до майбутніх.

Культура управління школою об'єктивно формується на основі загальноосвітніх тенденцій в освіті, соціально-філософських проблем культури, стану системи освіти та якості освітніх послуг, культури освітнього закладу, престижності педагогічної та управлінської праці в суспільстві. Суб'єктивними факторами формування культури управління є загальна культура і мотивація особистості, яка здійснює управлінські функції та зреалізована у вигляді когнітивних та мотиваційних структур у процесі соціальної взаємодії.

Як показує аналіз наукової педагогічної літератури у ній немає однозначної відповіді на питання, що саме є культура управління, яким чином вона формується, хоча цього потребує і сучасна школа, і учитель, і керівник, і суспільство.

Поняття "культура управління", або "культура управлінської праці" визначається системністю, як стверджує Г. Єльнікова, і включає такі її різновиди: загальна або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна, організаційна з її чисельними відтінками залежно від типу і специфіки навчального закладу. Пліуралізм думок, політичних дискусій, широка полеміка про шляхи подальшого розвитку країни виявили відсутність як загальної, так і управлінської культури у більшості з керівних кадрів, що негативно впливає на темпи і характер реформи загальної освіти.

На нашу думку, культура управління загальноосвітнім навчальним закладом – це досягнутий рівень ефективності управління в різних напрямках функціонування школи, за рахунок високої культури самого керівника, організаційної культури школи та прогресивної системи ділових відносин з усіма учасниками навчально-виховного процесу. Культуру управління школою формують не лише керівники, але й усі педагоги, співробітники, вихованці у процесі взаємодії між ними в умовах навчального закладу. Культура управління ЗНЗ одержала власну сутність у результаті ефекту взаємодії впливу комплексу наукових теорій і похідних від

них і інноваційних управлінських технологій. Багатоскладова сутність керівника школи – суб'єкта культури управління, визначила присвоєння основ духовної, емоційної-почуттєвої, розумової й діяльнісної культур, що по-різному впливають на мислення і управлінську діяльність керівників.

Цей вплив здійснюється шляхом старіння та відновлення цінностей, які поділяє людина, й одночасно є ядром кожної культури. Чим більшою кількістю цінностей, узятих від різних культур володіє людина, тим вищою є її загальна, професійна та управлінська культура.

Нового змісту в системі культури управління набувають такі поняття, як коректність і толерантність. Коректність і толерантність керівників не лише запобігають соціальним конфліктам, але й сприяють гармонійності міжособистісних стосунків, пошуку діалогу з релігійних, національних, мовних, статусних питань. Особливо важливі ці поняття, які стають характеристиками керівника в умовах управління школою.

Керівник ЗНЗ формує відношення всередині школи та поза нею, орієнтує педагогічний колектив на досягнення якісної освіти та виховання учнів. Він щоденно приймає рішення, які ґрунтуються на особистих принципах та цінностях. Якщо особисті цінності не чіткі керівникові, не вистачатиме досить твердих підстав для суджень, які в цьому випадку можуть сприйматися оточуючими як необґрунтовані. Сучасна концепція культури управління школою орієнтована на такі цінності як ефективність, реалізація творчого потенціалу педагогічних працівників і їх готовність до інновацій. Управлінці які мають не чіткі основні принципи або відступають від них чи ґрунтуються на цінностях учорашнього дня, нездатні здійснювати ефективне керівництво. На думку В. Терентьєва, цінності управління сучасною школою це свідомий вибір системи ідей та досягнень передового управлінського досвіду, на основі яких керівники ЗНЗ здійснюють свою культуротворчу та професійну управлінську діяльність.

Культурно працювати це значить уміти правильно розставити кадри на вирішальних ланках, працювати творчо, з перспективою завжди бачити кінцеву мету і вибирати найбільш раціональні методи її досягнення. А для цього треба постійно вчитися, наполегливо оволодівати науковими принципами управління, вміло керуватися ними в своїй управлінській діяльності та, безперечно, дотримуватися основних засад культури управління школою.

“Культура і управління школою, – відмічав професор Ю.А. Конаржевський, – це виконання адміністрацією сукупності вимог, які висуваються до процесу управління, зумовлених нормами моралі, етики, естетики, права, принципами організації і технології управління”.

Культура управління ЗНЗ базується на творчому підході, узагальненні кращого досвіду, впровадженні інновацій і є концепцією досягнення якісних результатів у системі навчання і виховання підростаючого покоління. Стратегія розвитку культури управління ЗНЗ – це діяльність управлінського апарату, яка забезпечує досягнення цілей навчального закладу, засобом збагачення його ресурсів, м'якого пристосування до соціуму, спрямування діяльності педагогічного та учнівського колективу та обслуговуючого персоналу, а також системної реалізації функцій управління.

Суттєвими елементами (складовими) структури культури управління ЗНЗ є:

- культура управлінського складу ЗНЗ;
- організаційна культура ЗНЗ;
- культура прийняття управлінських рішень;
- культура самоменеджменту керівників ЗНЗ;
- культура формування якісної освіти в ЗНЗ;
- мистецтво добору і розстановки кадрів у ЗНЗ;
- культура спілкування в ЗНЗ;
- культура умов праці та навчання у ЗНЗ;
- культура здорового способу життя в ЗНЗ;
- культура формування конкурентоспроможного випускника ЗНЗ;

Культура ведення документації та листування. Культура управлінського складу ЗНЗ – це процес об'єднання та спрямування зусиль управлінського складу школи на виконання пріоритетних завдань, які передбачені нормативно-методичними положеннями щодо функціонування та розвитку даного навчального закладу. Від рівня культури керівників ЗНЗ залежить культура управління ЗНЗ на основі вимог, якими характеризується загальна культура адміністративного апарату школи.

Організаційна культура ЗНЗ – є сукупністю норм, цінностей, правил, моделей комунікації, що поділяються всіма учасниками організації навчально-виховного процесу та обслуговуючим персоналом. Організаційна культура ЗНЗ розглядається як соціально-педагогічна складова культури управління, що надає діяльності навчального закладу відтінок місії. Вона є своєрідним сукупним менталітетом співробітників, а її розвиток забезпечується внутрішньою співдружністю і протиставленням іншим закладам [11, с. 80].

Культура прийняття управлінського рішення – це знаходження керівником ЗНЗ оптимального варіанта дій, що сприяє розв'язанню проблеми та досягненню поставленої мети. Керівники ЗНЗ повинні приймати обґрунтовані рішення на підставі:

- достовірної, поточної та прогнозованої інформації;
- аналізу всіх факторів, що здійснюють вплив на рішення;
- урахування всіх можливих наслідків рішення.

Культура самоменеджменту керівників ЗНЗ передбачає реалізацію культурологічного аспекту самоосвіти, самовдосконалення, саморозвитку, саморегуляції особистісних та професійних якостей керівного складу ЗНЗ.

Культура формування якісної освіти в ЗНЗ передбачає створення інтегрованого навчально-виховного процесу, заснованого на запровадженні інноваційних технологій та постійного творчого розвитку педагогічного кредо у процесі моніторингу знань, умінь та навичок учнів.

Мистецтво добору і розстановки кадрів в ЗНЗ відіграє важливу роль у формуванні педагогічного, учнівського колективу та обслуговуючого персоналу ЗНЗ. Науковий підхід до забезпечення високого рівня культури організації усіх учасників навчально-виховного процесу спирається на психологічні характеристики педагогічних працівників, рівень їх знань та досвіду. Лише за умови професійного підбору працівників яким притаманна педагогічна культура спілкування керівник ЗНЗ може вплинути на формування якісної освіти та здорового психологічного клімату в колективі.

Культура спілкування – це вид професійної діяльності, спрямований на зв'язок і взаємодію педагогів та учнів школи у процесі творення якісної освіти та виховання. Культура спілкування – це складовий елемент культури управління ЗНЗ, з яким пов'язаний успіх.

Культура умов праці та навчання у ЗНЗ – це сукупність дій спрямованих на усунення незручностей та напруження у процесі праці та навчання. Культура умов праці та навчання у школі включає: культуру організації дизайну інтер'єру; культуру оптимальної організації робочих місць педагогів та учнів; культуру обладнання навчальних аудиторій та забезпечення їх відповідними матеріалами, інструментами, наочністю; культуру дотримання санітарних норм на робочих та навчальних місцях.

Культура здорового способу життя в ЗНЗ включає процес формування здорового способу життя учнівської молоді та педагогічного колективу з метою упредження соціальних ризиків викликаних асоціальними проявами та погіршенням стану здоров'я учасників навчально-виховного процесу.

Культура формування конкурентоспроможного випускника ЗНЗ включає діяльність педагогічного

колективу та управлінського складу ЗНЗ, що мають за мету творити модель сучасного конкурентоспроможного випускника – організованої, інтелектуально розвиненої, професійно зорієнтованої, висококультурної, моральностійкої особистості, яка, без сумніву, знайде своє місце у сучасному соціумі.

Культура ведення документації та листування потребує від керівника значних витрат часу, тому раціональний розподіл прав і обов'язків між керівником і підлеглими дає змогу делегувати доручення і раціоналізувати роботу з вихідною кореспонденцією. У цьому разі досягається подвійний ефект: вивільняється час керівника і підвищується ініціативність підлеглих.

Отже, культура управління ЗНЗ поєднує:

- особистісну властивість керівника (особистісний, управлінський, культурологічний, педагогічний аспекти);

- може виступати і як умова успішної управлінської діяльності, і як її складова, і як одна з характеристик носія управлінської діяльності.

Мета культури управління ЗНЗ – передати наступним поколінням цінності культури й навчити їх жити у світі, який швидко змінюється.

Література

1. Болгаріна В. С. Культурологічний підхід як імператив управління сучасною школою / В. С. Болгаріна // 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. В. Васильченко // 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 // Менеджмент інновацій в освіті. – К. : Шк. світ, 2007. – С. 82–95. – (Б-ка "Шк. світу").
5. Серкіс Ж. В. Про організаційну культуру закладу освіти / Ж. В. Серкіс // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 9–10. – С. 4–9.
5. Єльнікова Г. Управлінська культура керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. Єльнікова // Управлінська компетентність. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с. – С. 102–109. – (Б-ка "Шк. світу").
6. Королюк С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С. Королюк // Директор школи. – 2005. – № 13.
7. Культурология. История мировой культуры / [под. ред. А. Н. Марковой]. – М., 1995. – С. 9.
8. Мармаза О. І. Організаційна культура управління / О. І. Мармаза // Управління школою. – 2003. – № 7. – С. 19–23.
9. Серкіс Ж. В. Проблеми управління організаційною культурою / Ж. В. Серкіс // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров : сб. научных труд. Приложение к научному журналу "Персонал", № 1 (55). – Киев, 2000. – С. 190–192.
9. Микитюк І. Педагогічна культура вчителя в контексті сучасної культурно-освітньої ситуації / І. Микитюк // Вища школа. – 2009. – № 4. – С. 93–94.
10. Павлютенков Є. М. Лідер / Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко // Основи управління школою. – Х. : Основа, 2006. – С. 103–128. – (Б-ка журн. "Управління школою").
11. Пометун О. Управління школою, що змінюється : poradnik сучасного директора / О. Пометун, Л. Середняк, І. Суценок, О. Янушевич. – Тернопіль : Астон, 2005. – 192 с.
12. 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).
13. Серкіс Ж. В. Проблеми управління організаційною культурою / Ж. В. Серкіс // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров : сб. научных трудов. Приложение к научному журналу "Персонал", № 1 (55). – Киев, 2000. – С. 190–192.