

Г. Тимошко

м. Київ

**СУЧАСНІ НАУКОВІ ПОГЛЯДИ НА ОРГАНІЗАЦІЙНУ
КУЛЬТУРУ КЕРІВНИКА ЗНЗ В МІЖДИСЦИПЛІНАРНОМУ
АСПЕКТІ**

Анотація. У статті представлені сучасні наукові погляди на організаційну культуру керівника ЗНЗ як міждисциплінарного феномена.

Ключові слова: організаційна культура, керівник ЗНЗ, організаційна культура керівника ЗНЗ, міждисциплінарний аспект.

А. Тимошко

Аннотация. В статье представлены современные научные взгляды на организационную культуру руководителя школы, как междисциплинарного феномена.

Ключевые слова: организационная культура, руководитель школы, организационная культура руководителя школы, междисциплинарный аспект.

A. Timoshko

Abstract. The paper presents the current scientific views on the organizational culture of the CEI heads as an interdisciplinary phenomenon.

Keywords: organizational culture, head of CEI CEI heads organizational culture, interdisciplinary perspective.

Постановка проблеми дослідження. Освіта України переорієнтовується на вимоги ринкової перебудови всіх сфер соціального життя держави, найперше змінюючи роль керівника загальноосвітнього навчального закладу як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Школа потребує керівника, який би виконував свою роботу

високопрофесійно. Адже для сучасної історичної доби характерна тенденція до розшарування загальноосвітнього навчального закладу за якістю знань. Успішно функціонують елітні загальноосвітні навчальні заклади, керівникам яких характерні: стратегічне мислення, впевненість в собі, оптимістичне сприймання світу, компетентність, творчість. За аналогією, такому керівникові притаманне відчуття сучасності у педагогічній реальності. Керівник загальноосвітнього навчального закладу 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 прийнятті управлінських рішень та утверджує його організаційну культуру.

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. Саме організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу є підґрунтям формування організаційної культури учня, організаційної культури вчителя і організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу. Інститутом творення культури від керівника → до вчителя → до учня є сучасний загальноосвітній навчальний заклад.

Аналіз останніх досліджень і публікацій . Педагогічні дослідження початку XXI століття активізували інтерес до наукових пошуків розвитку системи освіти. При цьому особлива увага приділяється виявленню потенційних можливостей процесів, здатних оновити зміст і структуру освіти, зорієнтованої на виховання всебічно розвиненої і культурної особистості.

Серед сучасних науковців проблему формування культури особистості, суспільства засобами навчально-виховного процесу досліджують: Ш. Амонашвілі, В. Болгаріна, В. Біблер, І. Зязюн, С. Кримський, Н. Крилова,

В. Розін, О. Савченко і інші. Все частіше до цієї проблеми звертаються педагоги-практики, керівники шкіл: М. Палтишев, З. Донець, В. Хайруліна і ін. Культурологічний підхід визнаний педагогічною теорією як один з основних принципів навчання і виховання, обов'язковою умовою гуманізації освітнього процесу, про що свідчать наукові праці О. Вишневського, С. Гончаренка, Г. Єльнікової, С. Королюк, М. Ярмаченка.

Суттєве значення для розвитку освіти в Україні завжди мали фактори «особистість учителя», «педагогічна культура», «морально-психологічний клімат закладу освіти» та інші. Сучасна педагогіка в цей змістовий ряд базових понять включає актуально значущі поняття «організаційна культура учителя», «організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу», «організаційна культура керівника ЗНЗ». Вагомий доробок у процес висвітлення поняття «організаційна культура» зробили науковці: А. Бетуганов, Е. Дроздовський, А. Єгоршин, В. Єршов, Є. Захарченко, Л. Карамушка, В. Катков, С. Кульневич, А. Мудрик, Н. Пищулін, С. Пищулін, В. Співак, І. Тюрина, П. Шихирев, Н. Щуркова. Гендерний аспект у формуванні організаційної культури керівника навчального закладу розкрила С. Бацмай, особливості організаційної культури керівника визначила Т. Головань.

Метою статті є висвітлення еволюції поглядів на організаційну культуру керівника ЗНЗ та сучасні наукові підходи до її вивчення в міждисциплінарному аспекті.

Виклад основного матеріалу. 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 подальша 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»[7].

Поняття «культура» має свою історію. Ще у XVIII-XIX ст. слово «культура» почали використовувати для означення всієї людської діяльності. У ті часи культура стає привілеєм інтелектуальної, естетично високочуттєвої еліти. І тому носії культури становили меншість, а споживалася вона більшістю. «Століттями у суспільній свідомості формувалось уявлення про управління і про керівників як про привілейований прошарок, що керує суспільством та окремими об'єктами на імперативних принципах. Причому, навіть у демократичних системах ця привілейованість була і залишається нормою» [4]. Однак останнім часом світова управлінська практика, зокрема в галузі економіки, створила новий тип керівника, наділивши його відповідними функціями, а ті привілеї, що історично супроводжували цей вид діяльності, перетворила у виробниче явище. Ю. Палеха зазначає: «Сучасний керівник, незалежно від напрямку його діяльності, повинен не лише теоретично, а й практично орієнтуватися в питаннях загальної та прикладної культурології, соціології, психології і педагогіки, в процедурах прийняття управлінського рішення, мати тонкий смак, почуття гармонії, стилю, бути ерудованим, знати основи організаційної та управлінської культури, закони організаційної поведінки» [4].

Існує безліч підходів до виділення різних атрибутів, що характеризують ту чи іншу культуру як на макро так і на мікрорівні. Наприклад, Ф. Харріс і Р. Моран розглядають організаційну культуру особистості на основі десяти характеристик:

- усвідомлення себе і свого місця в організації. Одні культури цінують приховування працівником своїх внутрішніх настроїв, інші - заохочують їх

зовнішній прояв, в одних випадках незалежність і творчість проявляється через співробітництво, а в інших - через індивідуалізм;

- комунікаційна система і мова спілкування (використання усній, письмовій, невербальній комунікації, ступінь її відкритості, а також жаргон, аббревіатури, жестикуляції варіюються залежно від галузевої, функціональної та територіальної приналежності організації);

- взаємини між людьми (за віком і статтю, статусом і влади, мудрості і інтелекту, досвіду і знань, рангом і протоколу, релігії і громадянства; ступінь формалізації відносин, одержуваної підтримки, шляхи вирішення конфліктів);

- цінності та норми, що люди цінують у своїй організаційній діяльності (своє становище, титули чи саму роботу);

- віра у що - небудь і відношення або прихильність до чого - або (віра в керівництво, успіх, у свої сили, у взаємодопомогу, в етичну поведінку, у справедливість і т.п.; ставлення до колег, до клієнтів і конкурентів, до агресії; вплив релігії і моралі);

- процес розвитку працівника і навчання (бездумне чи усвідомлене виконання роботи, покладаються на інтелект або силу, процедури інформування працівників, підходи до пояснення причин);

- трудова етика і мотивування (ставлення до роботи і відповідальність в роботі, поділ і заміщення роботи, організація робочого місця, якість роботи, його оцінка і винагорода, просування по роботі);

- усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання (ступінь точності і відповідності часу у працівників, дотримання часового розпорядку;

- зовнішній вигляд, особистий імідж працівника на роботі (різноманітність уніформ і спецодягу, ділових стилів, охайність, косметика і т.п. підтверджує наявність безлічі мікрокультур).

Вищезазначені характеристики культури особистості відображають і сенс концепції її організаційної культури. Оскільки визначальною

особистістю будь-якої організації є керівник, то представленні характеристики стосуються в першу чергу його організаційної культури.

Розкриття сутності організаційної культури стосовно до освітньої установи, а в нашому дослідженні – ЗНЗ, визначає необхідність дослідження поняття «організаційна культура керівника ЗНЗ». На основі аналізу літературних досліджень О. Анісімова, В. Зінченко, Ю. Конаржевського, А. Маркової, Ю. Темрюкова встановлено, що організаційна культура керівника навчального закладу являє собою синтез високого професіоналізму та особистісних якостей педагога – керівника які забезпечують його професійне самовдосконалення, творче успадкування досвіду в галузі управління школою і є умовою, ефективною педагогічної діяльності. Організаційна культура і педагогічна культура керівника є взаємовключаючі та взаємозалежні, вони є фактором розвитку одна одної і освітнього закладу в цілому.

Аналіз досліджень організаційної культури керівника в соціально-гуманітарних науках свідчить про необхідність реалізації міждисциплінарного підходу у вивченні даної проблеми. Взаємодія філософії, соціології, теорії менеджменту, психології, педагогіки та інших дисциплін відкриває великі можливості для екстраполяції засобів, методів і розробок одних галузей науки в інші.

Звернення до соціологічних аспектів організаційної культури керівника дозволяють зрозуміти її значення в системі управління організаціями та їх суспільного розвитку. Соціологи відзначають соціальну природу організаційної культури керівника, її зв'язок із соціальною культурою. Саме суспільна сфера життєдіяльності обумовлює потребу в формуванні соціальної культури як регулятора поведінки людей. У соціологічних дослідженнях можна виділити три напрями вивчення організаційної культури керівника: раціонально-прагматичний, феноменологічний та рефлексивний аналіз. Поняття «організаційна культура» вперше в науковий обіг ввів у 1956 році американський соціолог

Т. Парсонс. В теорії соціальної дії він розглядав організацію як систему і виокремив чотири підсистеми соціальної дії: біологічний організм, систему особистості, соціальну систему, культуру. Підсистема культури займає домінуючу позицію в ієрархії соціальної дії, так як цінності і соціальні норми суспільства управляють діями його членів і забезпечують можливість спільного соціального життя. Надалі Р. Мертон показав можливість дисфункціонального впливу культури особистості на соціальну систему. На базі цих теоретичних положень оформилася навчально-прагматична концепція організаційної культури, що визнає її атрибутом процесу організації, яка виконує важливі функції і піддається управлінському впливу. Феноменологічний напрямок в соціології організаційної культури сформувалося в теорії символічного інтеракціонізму Дж. Міда. У його концепції організаційна культура трактується не як атрибут, а як позначення процесу організації. При цьому організаційна культура може існувати і в процесі взаємодії членів організації.

Соціолог М. Елвессон [1] запропонував рефлексивний аналіз, який передбачає комплексне, вдумливе і критичне ставлення до цінностей культури організації як інструменту змін, який впливає на організаційну культуру всіх членів організації і є відображенням організаційної діяльності її керівника.

У ряді сучасних соціологічних досліджень (С. Антоненко, Т. Баландіна, А. Шакурова та ін), організаційна культура розглядається в системі взаємозв'язків культурного простору суспільства, її найважливіші параметри закладені в культурі управління організацією (стилі управління, система застосовуваних управлінських норм, принципів, методів, цінностей, соціальних технологій та механізмів, які використовує керівник в управлінській практиці).

Вирішення завдання з обґрунтування організаційної культури як соціально-філософської категорії сприяли вітчизняні вчені В. Астапов, С. Заржевський, С. Сафонівський та ін. Вони розкривають багатозначність

змісту організаційної культури, яка може розглядатися як спосіб мислення, спосіб дії, та як один із способів здійснення організаційної діяльності. Зазначимо, що організаційну діяльність в будь-якій організації здійснює команда управлінців або її керівник.

Історичні форми і типи організаційної культури найчастіше співзвучні з основними етапами розвитку теорії і практики менеджменту. За цим критерієм виділені етапи: переднауковий етап (до XX ст.), етап наукового менеджменту (перша половина XX ст.), етап гуманізації управління (друга половина XX ст.) Самостійним предметом дослідження організаційна культура стає в 1970-і роки. На безсумнівну значимість організаційної культури як найважливішого чинника організаційно-управлінських процесів вказують сучасні зарубіжні дослідники (Р. Дафт, К. Девіс, Е. Джакус, Г. Морган, М. Мохан, Дж. Ньюстром, У. Оучі, В. Сате, Ф. Харріс, Г. Хофстеде, Ч. Хенді, Е. Шейн і ін).

Вивчення змістовних характеристик культури організації дозволяє визначити три основні підходи щодо визначення характеристик організаційної культури її керівника. Перший – символічний підхід (організаційна культура керівника – це сповідування символів, традицій, звичаїв, внутрішніх правил, норм поведінки які забезпечують організацію управлінської діяльності і т.п.). Другий підхід – когнітивний (організаційна діяльність стимулює появу системи суб'єктивних умінь, навичок і переконань які поділяються членами організації). Третій підхід – системний (процес організації управлінської діяльності розглядається як система, в якій поєднуються формування особистісних та професійних якостей керівника). Інтеграція цих підходів дозволяє виділити кілька сутнісних характеристик організаційної культури керівника, які можна віднести і до управління загальноосвітнім начальним закладом.

Психологічні дослідження організаційної культури керівника представлені нечисленними узагальнюючими роботами, в яких уточнюються поняття організаційної культури, виявляються соціально-психологічні

механізми її формування, розробляються методи її діагностики, умови та фактори вдосконалення (Л. Аксеновська, В. Воронін, М. Кримчанінова, С. Ліпатов, А. Полосін, Ю. Темрюков та ін.)

Ми розділяємо думку А. Полосіна щодо формування організаційної культури керівника на основі комплексного підходу, що складається з мотиваційних, когнітивних, емоційних, поведінкових і інтегративних компонентів індивідуальної психології керівника і співробітників [5].

Одна з перших спроб діагностичного дослідження організаційної культури у вітчизняній психології зроблена Л. Карамушкою та Ж. Серкіс які застосували комплекс методик, представили особливості організаційної культури в різних організаціях, у тому числі і в освітніх [3].

Однак, вище зазначені дослідники не приділяють уваги формуванню та розвитку організаційної культури учасників освітнього процесу, так як дана проблема не становить мети їх досліджень.

Дослідники педагогіки сходяться на думці про те, що організаційна культура керівника ЗНЗ - це і форма життєдіяльності та професійної діяльності його як суб'єкта. В свою чергу проблема взаємозв'язку змін культури освітньої установи з якістю і ефективністю його діяльності недостатньо вивчена, хоча останнім часом позначився інтерес вчених до вивчення умов формування організаційної культури керівника школи. Позитивний особистий приклад керівника, усвідомлення ним уявлень про культуру школи, дозволяє йому визначити стратегію розвитку його власної організаційної культури[8].

Висновки. Таким чином, вивчення організаційної культури керівників ЗНЗ стало механізмом цілісної інтеграції, за допомогою якого теоретики і керівники-практики намічають різноманітні шляхи підвищення ефективного розвитку організаційної культури освітніх установ. Але внаслідок відмінностей їх теоретико-методологічних підстав вони характеризуються відсутністю цілісного і системного осмислення. Причиною цього, на наш

погляд, є також багатофункціональний і полісуб'єктний характер організаційної культури керівника ЗНЗ як міждисциплінарного феномена.

В ході проведеного нами дослідження також вдалося встановити, що існує ряд нових підходів в осмисленні феномена організаційної культури, які пов'язані з вивченням організаційної культури керівника (вчителя). Вперше це поняття використав К. Ушаков, який стверджував, що працівник цінується в організації за здатність слідувати запропонованій ролі, яка диктує культурну програму про набір уявлень, про способи діяльності, норми поведінки, що розділяється членами організації [7]. Особливу роль К. Ушаков приділяє організаційній культурі керівника, що впливає на всіх членів організації. Ці ідеї отримали розвиток в дослідженні взаємозв'язку організаційної культури та професійного менталітету вчителя, а значить і керівника [2]. Такий взаємозв'язок може стати в певній мірі керованим, якщо вдасться спроектувати і реалізувати педагогічну систему оптимізації організації культури педагогічного колективу, яка повинна спиратися на вдосконалення міжособистісних взаємин і взаємодій його членів, розвиток у керівника діагностичних і комунікативних умінь, спроможності до ефективної управлінської практики.

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.

Література:

1. Элвессон, М. Организационная культура [Текст] / М. Элвессон. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный центр», 2005. – 186 с.
2. Зайцев, А. Б. Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя : дисс. ... канд. пед. наук / А. Б. Зайцев. – М., 2000. – 166 с.
3. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навчальний посібник. – К.: Либідь, 2004. – 424с.
4. Палеха Ю. А. Ключі до успіху, або Організаційна та Управлінська культура : навчальний посібник / Ю.А.Палеха. – К. : Вид-во Європейського університету, 2002. – 337 с, с. 5
5. Полосин, А. В. Социально-психологические условия совершенствования культуры современного российского предприятия [Текст] : дисс. ... канд. псих, наук / А. В. Полосин. – М., 2004. – 274 с.
6. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с., с. 95
7. Ушаков, К. М. Теория и практика повышения квалификации управленческих кадров системы образования в нестабильной ситуации [Текст] : дисс. в виде науч. докл. ... д-ра пед. наук / К. М. Ушаков. – СПб., 1998. — 69 с.
8. Тимошко Г. М. Аналіз феномену «Організаційна культура у педагогічній теорії і практиці»/ Г. М. Тимошко // Вісник ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка. – 2012. – № 96 – С 211 – 214.