

О. І. Мармаза

Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

О. А. Заболотна

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

О. Г. Козлова

Сумський державний педагогічний університет ПУ ім. А.С. Макаренка

АБРИСИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

В умовах мінливих соціально-економічних змін у суспільстві чітко простежується вимога до вищої педагогічної освіти – забезпечити якість системи підготовки керівників навчальних закладів, здатних до адекватних відповідей на сучасні виклики та проблеми. Як відомо, під проблемою розуміємо невідповідність стану керованого об'єкта запланованому. Отже, необхідність вирішення нових завдань, що стоять перед системою освіти та розширення функцій навчального закладу, зумовлює ускладнення діяльності його керівника.

Зрозуміло, що сучасний керівник навчального закладу (менеджер освіти) має бути готовим до усвідомлення й відповідальності стосовно визначення орієнтирів і напрямів руху навчального закладу.

Виникає необхідність підтримки й розвитку самоорганізації всіх суб'єктів освітнього процесу, досягнення гармонії їх інтересів. Ми поділяємо думку науковців (вітчизняні: Г. Єльнікова, Л. Даниленко, В. Маслов, О. Мармаза, Є. Хриков та ін., зарубіжні: С. Болотов, П. Власов, Д. Гараєдагі, К. Камерон, Р. Куїнн, О. Люлікова, В. Подлесних, Т. Соломанидіна, В. Співак, Е. Шейн, В. Щарбина та ін.) про те, що питання підвищення ефективності управлінської діяльності керівника, зокрема проектування місії, стратегії та структури організації, забезпечення спільної діяльності всіх учасників навчально-виховного процесу, дослідження проблем особистості в усій сукупності її особливостей, може бути розкрито під час розгляду такого феномену як «організаційна культура».

Аналіз дефініції «організаційна культура» дозволяє виокремити її базові складові (філософська, аксіологічна, психологічна, соціальна й

управлінська). Важливою є думка П. Власова про те, що організація як суб'єкт-об'єктна система має певну мету, ієрархію, структуру та являє собою матеріалізацію провідної мети засобами власних доступних чи залучених зовнішніх ресурсів.

Відмітимо, що будь-яка організація створюється для безпосереднього задоволення провідної потреби, яка зумовлюється наявними організаційними цінностями й установками. Проведений контент-аналіз наукових досліджень з питань професійної діяльності сучасного менеджера освіти дозволяє відстежити появу якісно нових модернізованих професійних функцій, постійне ускладнення управлінської діяльності й нарощування важливості її психологічної складової та проблеми ціннісних орієнтацій. Аналізуючи феномен цінності, звернемося до досліджень В. Франкла, який розглядає такі основні категорії: цінності творчості – прагнення особистості збагатити світ власною діяльністю; цінності стосунків – як людина ставиться до власної долі, яку не можна змінити; цінності переживань – як людина сприймає світ.

Поділяючи думку Д. Елізура, стверджуємо, що для організації в цілому важливими є робочі цінності, до яких відносимо такі результати: інструментальні, пізнавальні й емоційні. Вважаємо, що аналіз наукового доробку з проблеми теорії організації, дозволяє виокремити пласти взаємодії та існування навчального закладу як організації, зокрема, це – ціннісний патерн культурного середовища, політичні структури, юридичні норми й обмеження, економічне середовище конкурентних ринків освітніх послуг, інформаційне, технологічне, природне та фізичне середовище.

Важливим є питання виокремлення основних індикаторів професійних характеристик керівника навчального закладу, які можуть бути віднесені для уточнення освітньо-кваліфікаційної характеристики, зокрема, змістових і процесуальних складових розвитку його організаційної культури.

Вважаємо, що такими можуть бути: емоційні можливості, уява, інтуїція, воля й особистісна енергія; особливий, соціально «прискорений» дух підприємництва; стійка мотивація на досягнення; здатність до ризику, організаційна активність; прагнення до позитивного результату та прибутку в частині якості наданих освітніх послуг.

Отже, можна відзначити, що організаційна культура менеджера освіти – це складне інтегративне утворення, яке є ідеологією організації та виявляється в наявності чіткої системи цінностей, переконань, стійких зразків і норм поведінки, взаємодії, сприйнятті себе та оточуючого середовища, включаючи методи прийняття рішень і ставлення до існуючих проблем.

Зазначимо, що для розвитку організаційної культури менеджера освіти важливого значення набуває розгляд зовнішніх умов, що впливають на

функціонування навчального закладу, а саме: соціально-економічні (ступінь стабільності, характер конкуренції, наявність відповідного персоналу та необхідних матеріально-технічних засобів); політичні (ступінь стабільності ставлення урядових і державних структур на всіх рівнях управлінської ієрархії до результатів праці керівника навчального закладу й колективу в цілому, реалізація державного контролю за ефективністю наданих освітніх послуг і якістю підготовки випускників школи й вузу); освітні (рівень економічної культури суспільства, який визначає спрямованість прагнень усіх учасників навчально-виховного процесу); культурні (ставлення до цінностей і роботи, соціальний статус педагога, розшарування суспільства); конкретні (вирішення безпосередніх завдань, що відрізняються для кожного навчального закладу за типом, характером і значенням).

Таким чином, зростання наукового інтересу до організаційної культури керівника навчального закладу зумовлене її новизною, актуальністю та практичною спрямованістю. Вважаємо, що основне питання для осмислення розвитку організаційної культури менеджера освіти виявляється у встановленні взаємозв'язку (якість, принципи, структурні утворення) спільної діяльності персоналу й соціально-економічних систем на мікро- та макрорівнях.