

рефлексивних умінь.

Таким чином, через розвиток особистісних і професійних якостей, через набуття професійних знань і вмінь, придбання позитивного педагогічного досвіду, виконання спеціальних функцій, формування індивідуального стилю керівництва, розвиток морально-етичної культури відбувається процес професійного становлення менеджера освітнього закладу.

Список використаних джерел

1. Бойко І. І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І.І.Бойко // Педагогічний дискурс. – 2008. – № 5. – С. 8–14
2. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В. Васильченко. – Х.: Вид. група «Основа», 2007. – 176 с. (Б-ка журн. «Управління школою». Вип. 3 (51)).
3. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність директора школи. – Х.: Вид. група «Основа», 2017. – 112 с.
4. Карамушка Л. Психологія управління: Навчальний посібник. /Л.Карамушка. - К.: - Міленіум, 2003. – 344 с.

УДК 37.014.6:005.6(043.2)

Лист М.-Л. М.,
студентка ОС «Магістр», спеціальність «Освітні, педагогічні науки»,
Мукачівський державний університет
Тягур В.М.,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри
педагогіки дошкільної, початкової освіти та освітнього менеджменту
Мукачівського державного університету,
заступник директора з навчальної роботи
гуманітарно-педагогічного фахового коледжу
Мукачівського державного університету

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЧИННИКА ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ

Сучасна соціально-економічна ситуація, що склалася в нашій країні, потребує змістовних змін у всіх сферах суспільного життя, в тому числі і в освіті. Нові економічні відносини висувають і нові вимоги до керівників закладів загальної середньої освіти. Це не тільки підбір, навчання кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, професійної культури. Визначальною умовою оновлення системи освіти є створення умов, що дозволяють підвищити загальну результативність і якість діяльності керівників закладів загальної середньої освіти. Сучасна стратегія відновлення освіти є органічною частиною суспільного розвитку. Здійснення реформ, перехід до ринкових відносин, критика авторитарних методів, велика кількість нової інформації про закордонний досвід і необхідність її творчої переробки вимагає пошуку національної моделі управління і відповіді на питання, яким повинен бути сучасний керівник.

Отже, актуальність формування управлінської культури обумовлена об'єктивною необхідністю впровадження альтернативних педагогічних систем керування технологічними процесами, що відбуваються в закладі загальної середньої освіти з точки зору сучасної соціально-економічної ситуації.

Глобальні тенденції розвитку освіти в Україні досліджувалися у працях С.У. Гончаренка, І.А. Зязюна, В.Г. Кременя, В.І. Лугового, Л.П. Пуховської, О.Я. Савченко, О.В. Сухомлинської та ін. Дослідники відзначають глобальну кризу освіти, що супроводжується порушенням гармонії між культурою і ментальністю і призводить до руйнації існуючої парадигми освіти, дестабілізації освітніх систем і, як наслідок, – зниження соціальної активності особистості. Подальший розвиток освіти науковці пов'язують із такими факторами, як демократизація, гуманізація, професіоналізм, інтеграція у світову

культуру, безперервність освіти.

У даній системі важливе місце посідають проблеми управління у сфері освіти, зокрема наукові основи управлінської діяльності керівника закладу загальної середньої освіти та підвищення його управлінської кваліфікації, які знайшли своє відображення у працях Є.С. Березняка, В.І. Бондаря, В.М. Бегея, Л.І. Даниленко, Г.В. Єльнікової, Л.М. Калініної, Л.М. Карамушки, Н.Л. Коломінського, Ю.О. Конаржевського, В.В. Крижка, В.І. Маслова, Н.М. Островерхової, Є.М. Павлютенкова, В.С. Пікельної, В.І. Пуцова, М.М. Поташника, Т.М. Сорочан, Є.П. Тонконогої, Є.М. Хрикова, Т.І. Шамової та ін.

Достатньо уваги приділено вітчизняними і зарубіжними вченими питанням професійної, у т.ч. педагогічної культури спеціалістів (К.А. Абульханова, В.Д. Базилевич, А.В. Барабанщиков, О.В. Бондаревська, О.Б. Гармаш, В.М. Гриньова, С.Б. Єлканов, І.А. Зязюн, Н.В. Кузьміна, О. М. Пехота, М.І. Поночовний, Т.І. Саламатова, В.А. Семиченко, В.О. Сухомлинський), як окремих напрям розглядається проблема управлінської культури керівників організацій (Б.А. Гаєвський, В.М. Іванов, М.І. Кабушкін, О.І. Мармаза, В.І. Новоселов, Л.Е. Орбан-Лембрик, Ю.І. Палеха, В.І. Патрушев, Н. Рождественська, О.М. Ярковой та ін.).

У своїх дослідженнях Г. Єльнікова включає в поняття «культура управлінської праці» такі різновиди культури як: загальна, або загальнолюдська культура, культура політична, правова, естетична, педагогічна з її багатьма відтінками залежно від типу і специфіки навчального закладу [1].

Королюк С. В., Крокинська О.Н. розглядають професійну культуру керівника закладу загальної середньої освіти як цілісну, інтегративну особистісну властивість. А саме, вивчення особливостей персональної управлінської діяльності, суті управлінської культури як особистої властивості, адже йдеться не про суб'єкт управління, який може бути не тільки індивідуальним, але й груповим, а про керівника середнього загальноосвітнього закладу – директора, заступника директора, перш за все як професіонала, з притаманними йому особистісними якостями. Проаналізувавши це поняття у такому аспекті можна прийти до висновку, що управлінська культура – це властивість, що притаманна керівнику закладу загальної середньої освіти як особистості, але виявляється вона в усіх сферах його діяльності як професіонала і зробити висновок про те, що поняття «управлінська культура керівника школи» є, з одного боку, видовим (окремим) по відношенню до більш загальних (управлінська культура керівника, управлінська культура, культура праці), з іншого – управлінська культура може бути розглянута як одна з характеристик особистості керівника закладу загальної середньої освіти, яка суттєво впливає на якість його професійної управлінської діяльності.

Оскільки управлінську діяльність керівника сучасної школи відносять до категорії професійних, то головною її ознакою виступає спеціальна освіта, яка за певних умов може бути компенсована самоосвітою, підвищенням кваліфікації, практичним досвідом. Іншими ознаками професії розглядаються: спеціалізація і особливий предмет праці - об'єкт управління, специфічні засоби і інструментарій, продукт управлінської праці, розподіл часу на головний вид діяльності, просторові параметри робочого місця вказують на правомірність визначення діяльності керівника школи як професійну.

Професійна діяльність керівника школи потребує спеціальної підготовки, певних професійно значущих якостей, професійної компетентності, управлінської культури. Така діяльність збагачує особистість, розширює її можливості, включає у сферу соціально-економічної і духовної взаємодії з колективом, формує її мотиваційну сферу, змінює ціннісні орієнтації.

Управлінська культура як складова професійної діяльності керівника школи характеризується особливостями усвідомлення поведінки та діяльності людей в організації і знаходиться у сфері культури праці, культури професійної управлінської діяльності. В особистісному плані управління характеризується певними особливостями, якостями і стилем діяльності керівника, що безпосередньо впливають на організацію співробітництва

працівників по досягненню загальних цілей організації [2].

Управлінська культура вирішує декілька основних задач, що мають важливе значення у системі суспільних відносин взагалі й управлінні керівника закладу загальної середньої освіти зокрема: концентрує багаторічний управлінський досвід, створює можливості для його вивчення та засвоєння, передає його новим суб'єктам, а також транслює його у суспільство цінності управлінської культури співвідносяться з кожним конкретним суб'єктом, його менталітетом, темпераментом, характером, соціальним досвідом; визначає стиль керівництва, систему відносин між учасниками, спрямованість особистості об'єктів і суб'єктів управління; здійснює вплив на формування і виховання особистості як моральної, так і аморальної; створює можливості ефективно впливати на подолання консерватизму і бюрократизму; сприяє розвитку професійної компетентності керівників і співробітників, підвищенню якості управлінських рішень (як на етапі їх прийняття, так і виконання), значно знижує рівень конфліктності.

Управлінська культура є результатом взаємодії керівника і трудового колективу, впливає на них і трансформується сама. Керівник розкриває через неї свої здібності, світогляд, соціальні почуття, професійні навички; підлеглий, сприймаючи цінності управлінської культури керівника й організації, трансформує власну професійну культуру.

Е. Шейн вважав, що форми управлінської культури відповідають на два основні виклики, з якими стикається організація: агресивність зовнішнього середовища і внутрішня дезінтеграція. Відповідно, щоб установа освіти функціонувала як єдине ціле, їй необхідно виконувати дві основні функції - адаптація і виживання в середовищі і внутрішня інтеграція. Інтеграція розглядається як створення ефективних ділових відносин серед підрозділів, груп і співробітників організації, як збільшення міри участі всіх співробітників у вирішенні проблем організації та пошуку ефективних способів її роботи. На думку Е. Шейна, управлінська культура - це комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитися справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Необхідно, щоб цей комплекс функціонував досить довго, підтвердив свою спроможність, і тому його треба передавати новим членам організації як "правильний" спосіб мислення і почуттів стосовно згаданих проблем [3].

Отже, саме управлінська культура керівника закладу загальної середньої освіти формує ціннісні основи школи, виступає головним фактором модернізаційних процесів в навчальному закладі і є важливим чинником ефективного менеджменту в системах внутрішкільного управління.

Професійна діяльність керівника школи вимагає спеціальної підготовки, певних професійно значущих якостей, які збагачують особистість, розширюють її можливості, впроваджують в сферу соціального, економічного і духовного взаємодії з командою, формують її мотиваційну сферу, змінюють ціннісні орієнтації.

Від умов формування управлінської культури керівника освітнього закладу буде залежати ефективність діяльності освітньої організації, факторів процесів її модернізації, в тому числі управлінська культура буде виступати важливим чинником ефективного управління в рамках внутрішньошкільних систем.

Список використаних джерел

1. Єльнікова Г. В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г. В. Єльнікова // Управління школою, 2004. - №35 (83). - С. 2.
2. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л. В. Васильченко; Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти - Запоріжжя, 2006. - 188 с.
3. КОРТУНОВА, Е. П. Управлінська культура керівника освітнього закладу в сучасних умовах / Е. П. КОРТУНОВА. - Текст: безпосередній // Молодий вчений. - 2011. - № 6 (29). - Т. 2. - С. 94-96.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>