

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Крамчанін В'ячеслав Михайлович

Україна, м.Запоріжжя, загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №4

Входження України в нову фазу соціально-економічного та соціокультурного розвитку характеризується розширенням спектра ринкових реформ, пошуком більш ефективних методів досягнення конкурентоспроможності в різних галузях суспільної діяльності. Зміни, що відбулися в усіх напрямках життя нашої держави, його демократизація, а також науково-технічний прогрес потребують творчого переосмислення процесів педагогічною і психологічною науками для вироблення політики стратегічного управління освітніми процесами.

Особливістю освіти має стати найповніше втілення в її змісті науково визначеного, теоретично обґрунтованого характеру управлінської діяльності. Особливо слід відмітити відсутність загально визнаної методології управління процесами в освіті як системи, що має необхідне теоретичне забезпечення всіх її складових: філософської, конкретно-теоретичної і технологічної, внаслідок чого виникає низка проблем у практичній діяльності керівників закладів освіти. Відтак, виняткового значення набуває проблема формування управлінської культури керівників закладів освіти.

Мета роботи – проаналізувати управлінську культуру керівників закладів освіти як психолого-педагогічний феномен.

Професійне становлення особистості – важливий змістовний компонент загального процесу її розвитку, який не виникає «...як проста рівнодіюча всіх внутрішніх передумов, а складається внаслідок безперервної взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом. В руслі цієї взаємодії людина здійснює активний самопошук, керуючись сформованими в неї уявленнями про себе, свої сподівання, свою роль...» [4, с. 17].

Основним компонентом професійної спрямованості керівників закладів освіти є управлінська культура. Отже, вважаємо що управлінську культуру треба розглядати як складову частину професійної діяльності.

З точки зору І.І.Бойко, управлінська культура — це міра та спосіб творчої самореалізації особистості керівника в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на засвоєнні, передачу та створення цінностей і технологій в управлінні школою [1].

Важливими є висновки вітчизняних науковців Л.Даниленко, Л.Карамушки про доцільність розгляду управлінської культури керівника школи як цілісної, інтегративної особистісної властивості [4].

Зазначимо, що мова йде про вивчення особливостей персональної управлінської діяльності, суті управлінської культури як особистої властивості, оскільки ми говоримо не про суб'єкт управління, який, звісно, може бути не тільки індивідуальним, але й груповим, а про керівника середнього загальноосвітнього закладу (школи, гімназії, ліцею) – директора або заступника директора, перш за все як професіонала з притаманними йому особистими властивостями.

Аналіз розглянутого поняття у такому аспекті дає змогу говорити про те, що управлінська культура – це властивість, притаманна керівнику школи як особистості, але виявляється вона в усіх царинах 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 із характеристик особистості керівника школи, яка суттєво впливає на якість його професійної управлінської діяльності.

Розглядаючи процес формування управлінської культури як найважливіший етап у професійному становленні особистості, ми можемо стверджувати, що вдосконалення всієї системи педагогічного впливу не можливе без урахування закономірностей розвитку особистості. Врахування особистісних якостей і спрямованості особистості є необхідною умовою виховання фахівця. Саме соціально ціннісна спрямованість, що складає підґрунтя активної життєвої позиції особистості, надає відповідній професійній діяльності позитивне емоційне забарвлення, спонукає до самостійності, творчості.

Основу реалізації управлінських функцій складають відповідні уміння і навички керівника. В.Мельник виділяє дві великі групи управлінських умінь: складні інтегральні уміння, спрямовані на успішне виконання головних функцій управління та окремі професійні уміння, які є структурними компонентами інтегральних умінь. Ці вміння формуються на підставі психолого-педагогічних і управлінських знань. Уміння вона розглядає як здатність і готовність людини виконувати будь-яку дію або діяльність на підставі теоретичних знань і раніше одержаного досвіду [3].

О.І.Мармаза виділяє такий комплекс управлінських умінь: виробничі (чітке визначення мети, поставленої перед колективом і його членами; створення умов, за яких члени колективу мають можливість висловлювати свою думку, здійснювати практичний

вплив на управлінський процес тощо); соціально-психологічні (уміння-організовувати реальні радощі у житті колективу, підвищення мотивації трудової діяльності соціальними та іншими заходами, уміння підбирати кадри тощо) [2].

Ми вважаємо, що уміння і навички можна систематизувати за рівнями аналізу управлінського процесу

У відповідності з головними елементами управління (планування, організація і контроль) можна виділити такі уміння і навички: діагностико-прогностичні (проективні); організаційно-регулятивні; контрольно-коригуючі. Окрім цих груп умінь керівник повинен володіти ще й психолого-управлінськими уміннями і навичками, які пов'язані із забезпеченням управлінського процесу. Ця група включає такі уміння і навички: самостійно приймати доцільні управлінські рішення, з урахуванням психологічних особливостей управлінської ситуації; розуміти учнів, батьків, уміти спілкуватися з ними; вміти ефективно спілкуватися із співробітниками, обираючи залежно від ситуації потрібний стиль спілкування; попереджати і розв'язувати конфлікти у колективі; створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; орієнтувати навчально-виховний процес на формування творчих здібностей учнів тощо.

Аналіз педагогічних робіт дозволив нам зробити такі висновки.

Проблема вивчення управлінської культури особистості має вирішуватися комплексно, а не окремими методами, прийомами та засобами.

Знання структури управлінської культури, її особливостей, врахування рушійних сил процесу необхідне для успішного здійснення педагогічного керівництва ним. Дослідження його як цілісного, багатогранного й цілеспрямованого педагогічного процесу передбачає передусім аналіз основних етапів формування управлінської культури особистості.

Література:

1. Бойко. І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І.І. Бойко. – К., 2008. – Режим доступу http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/peddysk/2009_5/bojko.pdf.
2. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О.І. Мармаза – Харків: Видав. гр. «Основа», 2005. – С. 6
3. Мельник В. Керівниками не народжуються / В. Мельник // Управління освітою. – 2003. – №8. – С. 9.
4. Освітній менеджмент: навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.