АНАЛІЗ КОМПОНЕНТІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІВ

О.С.ВОЛЯРСЬКА
Україна, м.Запоріжжя, КЗ «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» ЗОР

Сучасні тенденції діяльності школи, зміни у внутрішньошкільному управлінні зумовили необхідність формування у педагогів навчальних закладів управлінської культури. Проблема дослідження управлінської культури педагогів зумовлена необхідністю підвищення ефективності навчально-виховної діяльності. Ефективне виконання завдань навчально-виховного процесу вимагає від вчителів використання як алгоритмізованих управлінських впливів, так і нестандартних підходів до врахування ситуаційних характеристик. На нашу думку, це ускладнюється змінами, що постійно відбуваються в вітчизняній системі освіти.

Завданням сучасної педагогічної науки є обгрунтування компонентів управлінської культури педагогів з метою їх оптимального впровадження в професійну діяльність.

Проблема професійної педагогічної діяльності активно розроблялася протягом останніх десятиліть XX ст. та в першому десятилітті XXI ст. у працях вітчизняних та зарубіжних педагогів та психологів: Л. Карамушки, І.Манохи, Л.Орбан-Лембрик, Є. Павлютенкова.

Управлінська діяльність у системі освіти як окремий вид соціального управління, на думку В. Пікельної, Т. Сорочан, Т. Сущенко, П. Третьякова, Р. Шакурова, ставить високі та складні вимоги до педагога.

Управлінська культура сучасного педагога як цілісна властивість особистості проявляється у процесі професійної педагогічної діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування педагога; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток педагога у процесі професійної діяльності. діяльності[1].

Найбільш важливими є вимоги до управлінської культури педагогів у зв'язку з впровадженням педагогічних інновацій.

Зміст управлінської культури педагога — це знання принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління освітнім процесом, що спрямований на підвищення його ефективності.

Досліджуючи проблеми розвитку управлінської культури О.І. Мармазою було відмічено, що вони пов'язані з вивченням окремих компонентів управлінської культури: аксіологічного, який відбиває властиву педагогові систему цінностей, ставлення до людей, справи і самого себе; технологічного, який включає засоби і прийоми управління процесом; особистісно-творчого, який передбачає оцінку педагогом своєї діяльності у співвідношенні з результатами діяльності педагогічного колективу, визначення на цій основі перспектив професійного самовдосконалення [2].

Оскільки управлінська культура розглядається як складна системна властивість особистості педагога, найбільш адекватним методом її дослідження виступає системний аналіз, який є конкретним виявом діалектичного методу щодо пізнання системного об'єкта. Можна говорити про різні аспекти аналізу системного об'єкта: генетичний, прогностичний, структурний, функціональний. Нам здаються важливими два аспекти системного аналізу управлінської культури педагогів освітніх закладів: генетичний і структурний. У структурному аспекті аналіз управлінської культури, передбачає виділення елементів, із яких складається досліджувана властивість особистості та характер зв'язку між ними.

Відомо, що аксіологічний компонент управлінської культури відображає основу ставлення особистості до дійсності, професійної діяльності, самого себе і знаходить відображення у професійній свідомості керівника. Аналізуючи проблеми розвитку

професійної свідомості педагога, О. Пучіна нагалошувала, що професійна свідомість виконує мотивуючу, спрямовуючу та коригуючу функції і складається з системи усвідомлених, професійно необхідних знань, органічно пов'язаних з системами професійних цінностей та програм педагогічних дій, професійної самосвідомості [3].

Вважаємо, що мотиваційний компонент управлінської культури сучасного педагога – це сукупність мотивів, адекватних меті управління педагогічним процесом, яка за своїм змістом може бути пов'язана з суспільними потребами і настановами, соціальними нормами, завданнями освітніх організацій, особистісною спрямованістю самого педагога.

Відповідно можна, виділити три головні групи управлінських мотивів, які входять до структури управлінської культури: соціальні, управлінські і особистісного розвитку.

Так, соціальні мотиви, які стосуються суспільства в цілому, характеризують значимість і престижність у суспільстві педагогічної діяльності — навчання і виховання дітей та молоді; можливість свого реального внеску у підвищення якості вітчизняної освіти, створення умов для особистісного розвитку учнів та вчителів через, діяльність навчального закладу.

Управлінські мотиви, на нашу думку, орієнтовані безпосередньо на реалізацію професійної діяльності з управління процесом навчання та виховання..

Мотиви особистісного розвитку педагога слід розуміти як можливість реалізувати власний творчий потенціал: впроваджувати нові підходи в управлінні педагогічним процесом, нові форми і методи навчання, приймати оригінальні, нестандартні педагогічні рішення.

У процесі формування управлінської культури необхідно враховувати той факт, що не завжди ситуативний, реактивний, епізодичний інтерес до професії, безпосередньо пов’язаний з емоційними переживаннями свого ставлення на певний момент, переростає в інтерес особистісний, ініціативний, стійкий, відповідний характеру особистості і який входить до її професійної спрямованості.

Аналіз літератури з аспектів формування управлінської культури педагогів допоміг визначити найактуальніші проблеми, які потребують свого дослідження і практичного вирішення, а саме:

Орієнтація змісту підвищення кваліфікації не тільки на озброєння педагогів новими знаннями та вміннями з певного предмету, а й на глибоке вивчення психологічних настанов, мотивів і ціннісних орієнтацій самого педагога.

Підсилення загальнометодичної складової підвищення кваліфікації педагогів, що необхідно для забезпечення стратегічної та інноваційної діяльності сучасних педагогів світніх закладів.

Запровадження гуманітарної та загальнокультурної складової змісту підвищення кваліфікації з метою розвитку гуманістичних цінностей і людиноорієнтованого процесу управління та його демократизації.

Таким чином, в результаті теоретичного аналізу встановлено, що управлінська культура як складова професійної діяльності сучасного педагога знаходиться у сфері культури праці, культури професійної управлінської діяльності.

Література:

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
2. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О.І. Мармаза – Харків: «Основа», 2005. – С. 6-105.
3. Пучина О.В. Аспекти якості освіти та професійного становлення управлінського персоналу / О.В. Пучина // Вища освіта України – Додаток 3, том ІІІ (10) – 2008р. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» – 620 с. – С. 421-425.