

і наступність логічно пов'язаних між собою форм і методів роботи педколективу з організації її ефективності та результативності.

Список використаних джерел:

1. Положення про творчу групу в системі науково-методичної роботи педагогічних працівників ВКНЗ «Коростишівський педагогічний коледж імені І.Я.Франка» Житомирської обласної ради: затв. наказом директора ВКНЗ «Коростишівський педагогічний коледж імені І.Я. Франка» № 156 від 29.08.2014 р.

2. Семакова Т.О. Науково-дослідницька робота як шлях формування професійної компетентності викладача / Семакова Т.О., Сіліщенко О.П. // Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві. – 2012. – Вип. 1 (1). – С. 124-127.

Семанчина В.О.

*аспірант кафедри педагогіки,
психології й освітнього менеджменту,
Херсонський державний університет*

КУЛЬТУРА УПРАВЛІННЯ КЕРІВНИКА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

У сучасній педагогічній літературі описано значний досвід підвищення якості освіти, визначено пріоритетні напрями створення інноваційного досвіду для забезпечення сучасної якості надання освітніх послуг, розроблено систему критеріїв і показників ефективної роботи, чітко визначено діяльність кожного працівника щодо удосконалення та модернізації системи освіти в цілому. Аналіз педагогічної літератури засвідчує, що тенденція до зміни застарілої концепції соціального управління в Україні та перехід на позиції нової управлінської парадигми, потреба якої теоретично обґрунтована в державних постановах і документах, органічно пов'язана з радикальними перетвореннями й реформуванням усіх сторін життєдіяльності, у тому числі й нового підходу до управління загальноосвітнього навчального закладу.

Але, на нашу думку, недостатньо уваги приділяється особистості керівника закладу освіти як гаранта якості реалізації освітніх програм держави всіх рівнях суспільного життя.

У соціально-педагогічній науковій літературі знаходимо різні підходи до визначення тих чи інших аспектів культури. Деякі характеризуються пошуком співвідношення між культурою особистості та культурою суспільства (Л. Пономарьов, В. Попов, В. Чічканов), аналізом соціальної культури особистості (А. Прохоров, К. Розлогов, В. Рузін); інші – розглядають окремі її аспекти: інформаційну (Д. Блюменау), комунікативну, професійну (В. Кричевський), управлінську культуру (Г. Єльнікова). На нашу думку, в управлінській культурі менеджерів освіти доцільним є відокремлення операційного компонента, обумовленого свідомою управлінською діяльністю на високому професійному рівні. Так, А. Маурі визначає управлінську

культури менеджерів як, з одного боку, властивість особистості, а з іншого – зовнішній вираз управлінської діяльності [2, с. 40].

Багатозначність самого поняття «культура» відбивається в неоднозначності тлумачення змісту різних його словосполучень, у тому числі: «управлінська культура керівника», «культура управлінської діяльності», «культура управління». Вважаємо доцільним зосередити нашу увагу на останньому.

У «Тезаурусе менеджера» наведена одна з небагатьох дефініцій «культури управління» як комплексної, узагальнюючої характеристики управлінської праці, що розкриває її якісні знаки та особливості, а якщо виходити з означення поняття «культура» у словнику С. Ожегова для найвищого рівня будь-чого, то культура управлінської діяльності – це високий якісний рівень її організації. У цьому розумінні дане поняття близьке за значенням до таких, як «професійна майстерність», «професійна компетентність» [6, с. 360]. На думку професора Ю.А. Конаржевський культура управління – це виконання адміністрацією сукупності вимог, які висувуються до процесу управління, зумовлених нормами моралі, етики, естетики, права, принципами організації і технології управління. Багато хто з науковців поділяє його думку, зокрема Н. Моїсєєв вважає, що головна проблема низької управлінської культури полягає в низькому рівні культури управління керівних органів держави. Також у своїх наукових працях він зазначає, що велику роль у формуванні сучасного стилю керівника відіграє оволодіння культурою управління [2, с. 46].

В поняття «культура управління» працівника загальноосвітнім навчальним закладом ми вкладаємо зміст, обсяг та рівень знань керівника в сфері освіти та сфері управління, а також, форми та методи, який він використовує під час керівництва педагогічним колективом установи. Відповідно до цього виділяємо три основних компоненти культури управління керівника освітньої сфери: вміння говорити, вміння слухати та здатність до прийняття адміністративно-організаційних рішень.

Вміння говорити:

- кожен керівник має чітко та аргументовано формулювати та висловлювати свої думки з того чи іншого приводу, враховуючи рівень підготовленості та складу аудиторії;
- володіти матеріалом, апелювати поняттями та основними категоріями;
- усне мовлення керівника повинне бути вільним від «слів – паразитів» та слів, що не відповідають діловому стилю мовлення.
- широко використовувати прийоми та методи риторики;
- чітко та правильно визначати стиль мовлення.

Вміння слухати – одна з найголовніших складових професійної діяльності працівників освіти на всіх рівнях, особливо для керівників освітніх установ. Від уміння слухати іноді залежить результативність спільної суб'єкт-суб'єктної діяльності, бо саме через уміння слухати та враховувати настрої колективу керівник може зрозуміти відчуття та емоції, котрі відчуває кожен

окремих працівників, а також залучити весь склад педагогічного колективу до прийняття управлінських рішень.

Аналогічно і керівник повинен приділяти увагу не тільки тому, про що говорить він особисто, а й тому, що доповідають йому підлеглі. Досвідчений керівник частіше слухає, ніж говорить сам. Для нього важливішим є підтримувати стиль внутрішньо групових взаєностосунків й втручатися лише за необхідністю. Підлеглий відчуває себе некомфортно з керівником, який не вміє слухати та поведінка котрого не відповідає діловому стилю спілкування.

Прийняття організаційних-адміністративних рішень. Вирішувати нові завдання, використовуючи старі підходи неможливо. Управлінець «нового часу», менеджер освіти повинен мислити інноваційно, а його дії повинні нести випереджальний характер. Керівнику загальноосвітнього навчального закладу недостатньо тільки вміння добре виконувати накази та постанови, все більш зростає значущість таких якостей як компетентність, відчуття новизни, ініціативність, відвага та рішучість брати відповідальність на себе, вміння сформулювати задачу й довести її до кінця, прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення.

Саме тому сьогодні формуються й нові вимоги до загальної культури управління установою та педагогічним колективом. А саме:

- чітке бачення змісту прийняття й впровадження певних керівних рішень з огляду на бажані результати, поставлені цілі та інтересів установи;
- максимальне використання економічних методів керівництва;
- уміння організувати згуртовану роботу колективу в умовах демократизації та гуманізації суспільного життя, розвиток та заохочення самокерування та ініціативи, творчості та саморозвитку підлеглих;
- посилення аналітичного витоку в роботі, глибинне знання реальних справ;
- забезпечення зростання ролі людського фактору, вдосконалення рівня загальної культури міжособистісного спілкування в колективі, вдосконалення методів впливу та виховної роботи у педагогічному колективі.

Виходячи з вищезазначеного, ми розуміємо: все, що відбувається в світі, державі та суспільстві має чітке відображення у всіх сферах життєдіяльності людини. Перебудова осмислення цінності людського життя, зміна пріоритетів сучасної системи освіти та встановлення нового балансу співіснування та виведення професійних взаєностосунків на новий рівень (особливо коли мова йде про підготовку керівників освітніх закладів та формування управлінської культури майбутніх освітян) призводить до оновлення системи освіти та пошуку нових підходів до організації процесу управління.

Список використаних джерел:

1. Гаєвський Б. А. Управління та самоуправління: ідеал і реальність / Б. А. Гаєвський. – К.: Вид-во «Либідь», 1990. – 144 с.
2. Дмитренко Г. А. Формирование новой управленческой культуры в Украине: антропосоциальный подход / Г. А. Дмитренко // Корпоративна культура організацій XXI століття: 36 наукових праць / Під ред. Г. Л. Хаєта. Краматорськ: ДДМА, 2003. – С. 13-19.

3. Запесоцкий А. С. Образование: философия, культурология политика: монография / А. С. Запесоцкий, – М.: Наука, 2002. – 456 с.
4. Логінов І. П. Професійні навички менеджера: рефлексивна парадигма / І. П. Логінов, Неволіна Н. А. – К., 2009. – С. 25-29.
5. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О. І. Мармаза, – Харків: «Основа», 2005. – С. 6-8.
6. Ожегов С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов, – М.: Русский язык, 1981. – 816 с.
7. Тихонов А. В. «Человекообразные» объекты постнеклассической науки и проблема управляемости социальных процессов / А. В. Тихонов // «Социальное управление, коммуникация и социально-проектные технологии». – М., 2008. – 236 с.