

2. Моніторинг стандартів освіти / за ред. А. Тайджмана, Т. Невілла Послтвейта. – Львів : Літопис, 2003. – 328 с.
3. Моніторинг якості освіти : 2010 (Інформаційно-аналітичний вісник) / за ред. В. І. Войтенко. – Хмельницький : ХОІППО, 2010. – 178 с.
4. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до якості освіти / Я. К. Яхнін. – К. : Наукова думка, 2010. – 143 с.

**Семанчина В.О.**

*аспірант,*

*Херсонський державний університет*

### **ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА»**

Останні роки в країні постійно набуває обертів процес оновлення. Такі перетворення та нововведення охоплюють всі сторони життєдіяльності людства. Все більше уваги приділяється розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин, формування простору для гармонійного розвитку особистості та створення умов для її самореалізації. Поступово місце роботи кожної окремої людини та колектив, в якому вона здійснює свою професійну діяльність, можуть стати тією рушійною силою, котра або підіймає «на крилах професійного успіху» або назавжди формує стале відчуття невідповідності до управління цим колективом або керівництва організацією в цілому. Саме це і спонукає нас до постійного пошуку тих чинників та закономірностей які впливають на процес формування не тільки майбутнього керівника, а також його управлінської культури – основи успішного менеджменту в будь-якій сфері діяльності.

Управлінська культура – це синтез знань та умінь, теоретичного та практичного досвіду, особистісних якостей керівника та, звичайно, сталих понять, сформованих під впливом об'єктивних чинників та закономірностей.

Кожний етап розвитку суспільства вимагає свої, специфічні вимоги до особистості керівника. Насамперед це глибинне знання існуючих проблем та вміння ефективного їх вирішення. Сучасний стан розвитку українського суспільств вимагає від керівника вирішення більш складних нетипових задач, формування нових запитів та інтересів, що потребує відповідного культурного відображення в діяльності керівника. Особливо, коли йдеться про керівників освітянського простору, бо саме вони закладають фундамент «інноваційного майбутнього» [4, с. 43].

Якщо раніше роль керівника зводилася лише до виконання доручень «згори», то новий час дає зрозуміти, що керівник має бути відносно автономною одиницею професійно-трудоного простору з високим рівнем відповідальності за прийнятті рішення. На нашу думку, це ще одна відмінність термінів «керівник» та «управлінець». Керівник – виконавець, а управлінець – людина, що формує задачі самостійно і несе відповідальність за результативність усіх управлінських рішень. Сьогодні неможливо робити ставку лише тільки на техніко-економічне управління організацією, колективом або установою. Важливими, якщо не найголовнішими, аспектами управління є культура управління, соціально-психологічний клімат та активізація особистісного потенціалу працівника, задоволення матеріальних та духовних потреб людей, їх професійно-етичне виховання – все це перспективний розвиток як керівника так й всього трудового колективу організації, підприємства, школи та інших закладів освіти. Таким чином, мова йде про проблему відповідності рівню управлінської культури керівника до нових вимог сучасного переламного етапу розвитку суспільства та задач, котрі цей розвиток веде за собою [1, с. 26].

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 та встановлення нового балансу співіснування та виведення професійних відносин на новий рівень, дає змогу стверджувати, що поява поняття «управлінська культура» має свої передумови. Перша передумова – це перехід від типу постіндустріального суспільства до суспільства нового типу з новим баченням побудови міжособистісних стосунків, професійної діяльності та формами керівництва; друга передумова – це процес глобалізації, який охоплює весь світ та пропонує нові шляхи осмислення та перетворення існуючої дійсності в нові форми загальної культури й розвитку людства, впровадженню нововведень від макро- до мікросередовищ; третя передумова формування управлінської культури керівників – це зміна пріоритетів у діяльності установ, переосмислення задач, що виконуються правлінськими кадрами та зміна вимог до особистості керівника [5, с. 86].

Розглянувши передумови формування управлінської культури сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу, важливим є звернути уваги на чинники, що впливають на процес становлення менеджера освіти нового типу:

Соціальна природа особистості. Суспільство окреслює соціокультурний простір, у межах якого людина формується як особистість, займає певні соціальні позиції, переміщується, «грає» ролі. Особистість і суспільство органічно пов'язані між собою. Неможливо аналізувати соціальні процеси, функціонування й розвиток соціальних

систем, не звертаючись до дослідження сутності особистості як суб'єкта соціальної поведінки та суспільних відносин, не вивчаючи потреб, інтересів, духовного світу особистості, не аналізуючи складних й різнобічних її зв'язків з соціальним мікро- та макросередовищем.

Зміна пріоритетів суспільного життя та освітнього простору.

Створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти [2, с. 23].

Модернізація системи освіти. Система освіти все ще суттєво відстає від сучасних вимог і тому потребує глибокої модернізації. На даному етапі, модернізація, не тільки у питаннях освіти, стає можливою, а головне необхідною для подальшого включення в єдиний освітній простір. Серед головних напрямів модернізації освіти виділяють: Забезпечення державних гарантій доступності та безоплатності освіти різних рівнів – у межах, встановлених законом; адресна соціальна підтримка учнів з малозабезпечених сімей, з числа інвалідів, сиріт та тих, які залишилися без опіки батьків; досягнення сучасної якості освіти, яка відповідає потребам країни та світовим стандартам; формування ефективної економіки освіти, ефективних нормативно-правових та організаційно-економічних механізмів залучення та використання ресурсів; підвищення соціального статусу, професійного рівня педагогічних працівників та посилення їх державної підтримки; реорганізація системи управління освітою у відповідності з завданнями модернізації освіти.

Зміна вимог до особистості керівника навчального закладу. На сучасному етапі вивчення особистості керівника виділяють декілька «моделей» керівника, розроблених спеціалістами, які включають відповідні професійні та морально-особистісні вимоги. При цьому кожна така модель створювалася на основі практики. Їх суть полягає в тому, що виділяються основні риси, вимоги, якими повинен володіти сьогоdnішній керівник, менеджер: організаторсько-ділові риси, професійні, особистісні якості, риси характеру.

Моделі керівника є основою професіограм на штатні посади, на всі конкретні керівні посади з урахуванням особливостей діяльності даної організації, установи або навчального закладу. Так, модель керівника, запропонована В.М. Шепелем, включає три блоки якостей керівника: загальні якості (високий рівень інтелекту, фундаментальні знання, достатній досвід); конкретні якості (ідейно-моральні: світогляд, культура, мотивація; науково-професійні: знання, досвід, компетенція;

організаційні якості: уміння добирати і розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати контроль; психофізичні якості: добре здоров'я, схильність до системного мислення, тренувана пам'ять тощо); специфічні особистісно-ділові якості (комунікабельність, емпатичність, стресостійкість, красномовство тощо) [7, с. 26].

В свою чергу Р. Л. Кричевський виділяє такі якості сучасного керівника: високий професіоналізм; відповідальність і надійність; упевненість у собі; самостійність; творче вирішення завдань, прагнення до успіху [5, с. 126].

Інноваційний підхід до організації керівництва школою. Винятковість і необхідність керівника в умовах колективної організації праці прослідковується у всі періоди, при будь-якому способі виробництва. У сучасних умовах на зміну адміністратору приходять демократ, на зміну технократу – підприємець, який володіє господарським, економічним розрахунком при прийнятті будь-яких управлінських рішень. Керівник повинен володіти такими якостями, які диктує час, і, крім того, вміти об'єктивно оцінити їх в підлеглих. Відповідно до нових соціальних завдань зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності навчально-виховного процесу. У зв'язку з цим удосконалення системи управління школою нерозривно пов'язане з оволодінням всіма керівниками демократичним стилем керівництва, який ґрунтується на ретельному вивченні стану справ, виявленні того, які форми і методи управління найбільш ефективні, а які застарілі, не відповідають сучасним вимогам.

Традиції в управлінні конкретною освітнім навчальним закладом. Сучасне керівництво школою ґрунтується на синтезі нововведень та існуючих принципів керівництва школою. Науково обґрунтоване керівництво закладами освіти можливе за дотримання таких принципів управління.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бойко І.І. Професійна компетентність керівника закладу освіти як складова його професійної культури / І.І. Бойко // Педагогічний дискурс. – 2009. – Вип. 5. – С. 25-28.
2. Даниленко Л. Освітній менеджмент : навчальний посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
3. Даниленко Л.І. Формування та розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу школи / Л.І. Даниленко // Рідна школа. – 1996. – № 10.
4. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління / Г.В. Єльнікова // Тексти лекцій. – Х.: Основа, 2004. – 124 с.
5. Конаржевський Ю.А. Внутрішкільний менеджмент / Ю.А. Конаржевський. – М., 1996. – С. 120-126.

6. Колодько Т. Педагогічна культура спілкування вчителя у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи / Т. Колодько // Рідна школа: науково-педагогічний журнал. – К.: Деміур. – № 4. – 2005. – С. 12-14.

7. Шепель В.М. Имиджология. Секреты личного обаяния / В.М. Шепель. – М., 1994. – 180 с.

**Стрелкова Т.А.**

*кандидат технических наук, доцент, докторант,  
Харьковский национальный университет радиоэлектроники*

**Тиманюк В.А.**

*кандидат технических наук, профессор,  
заведующий кафедры;*

**Ромоданова Э.А.**

*кандидат технических наук,  
Национальный фармацевтический университет*

**ДИНАМИЧЕСКОЕ ОБНОВЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ  
ОБРАЗОВАНИЯ КАК СРЕДСТВА УПРАВЛЕНИЯ  
КАЧЕСТВОМ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКОГО  
И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

На определенных этапах развития система образования может проявлять кризисные явления. Системный анализ кризиса образования одним из первых в мире осуществил Филипп Кумбс в одноименной книге, опубликованной в 1968 г. (русский перевод вышел в 1970 г.). Среди отмеченных автором кризисных явлений можно отметить особенности характерные для современных условий развития высшей школы: несоответствие выпуска специалистов потребностям общества, острая нехватка средств, связанная с ростом стоимости образования, инертность и неэффективность. Современная политика и стратегия государства в развитии национальной системы образования направлены на дальнейшую адаптацию к условиям социально-ориентированной экономики, трансформации и интеграции в европейское и мировое сообщество. Образование направлено на обеспечение фундаментальной научной, общекультурной, профессионально-практической подготовки личности, формирование интеллектуального потенциала нации и всестороннее развитие личности.

На качество современного образования в настоящее время оказывают влияние нелинейные процессы взаимодействия профессионального обучения и наукоемкого производства. Современные