

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-277-7-46>

**MODERN APPROACHES TO MANAGEMENT ORGANIZATION
CULTURE OF THE HEAD OF THE DEPARTMENT
IN THE CONDITIONS OF CONTINUOUS EDUCATION**

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ
КУЛЬТУРИ ЗАВДУВАЧА КАФЕДРИ
В УМОВАХ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

Voronina H. L.

*Candidate of Pedagogical Sciences,
Senior Lecturer of the Methodology
of Education and Personality
Development
Kharkiv Academy
of Postgraduate Education
Kharkiv, Ukraine*

Вороніна Г. Л.

*кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри
виховання та розвитку
особистості
Харківська академія
неперервної освіти
м. Харків, Україна*

Churkina V. H.

*Candidate of Art History,
Assistant Professor of the Department
Education and Personal Development
Kharkiv Academy
of Postgraduate Education
Kharkiv, Ukraine*

Чуркіна В. Г.

*кандидат мистецтвознавства,
магістр менеджменту,
доцент кафедри виховання
та розвитку особистості
Харківська академія
неперервної освіти
м. Харків, Україна*

Зміна державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології вимагають змін корпоративної культури організації, що гальмують підвищення її ефективності. Корпоративна культура є специфічною формою існування системи та вміщує ієрархію цінностей, що домінують серед співробітників організації; сукупність способів реалізації запитів та потреб працівників на певному етапі розвитку [5]. Корпоративна культура освітньої установи – це система цінностей і переконань, що розділяються всіма працівниками системи освіти, що зумовлює їх поведінку, характер життєдіяльності організації.

Особливу роль у формуванні корпоративної культури, безумовно, відіграє керівник. Нова українська школа, визначаючи освітні установи відкритими системами, запроваджуючи широку автономію та

акцентуючи на творчому середовище, вимагає переосмислення підходів організації діяльності керівника [3, с. 25].

Розглядаючи корпоративну культуру як стратегічний компонент управлінської культури керівника, останній можна розглядати в двох площинах: як елемент професійно-педагогічної культури з одного боку та як самостійне системне утворення – з іншого. Разом з тим, необхідно окреслити й певні особливості різних вирішальних позицій концептуальних положень й стратегій дії щодо вибору цілей, принципів, засобів вироблення цілісної системи управлінської культури керівника. Поняття «управлінська культура» у своїх працях уточнює С. Королук як ціннісний (аксіологічний), орієнтир особистості керівника; особистісний та діяльнісний, які сприяють розвитку творчих здібностей особистості та її професійних знань й умінь [4, с. 14]. розуміння управлінської культури завідувача кафедри через категорію діяльності – як засвоєння ним тих ціннісних орієнтацій, які дозволяють йому реалізувати себе та функціональні обов'язки і повноваження, свій творчий потенціал – дозволяє поставити в центр уваги особистість педагогічного працівника, урахувавши при цьому, що особистісні здатності завідувач кафедри є основою його успішної діяльності.

Так, важливим є особистісно-діяльнісний підхід в організації управлінської культури завідувача кафедри закладу післядипломної педагогічної освіти, який передбачає створення такого освітнього середовища, у якому співробітники кафедри можуть реалізувати цілі самовизначення, самореалізації, самоутвердження.

Дослідники А. Губа, В. Сластьонов, Л. Подимова, Т. Шамова особливу увагу звертають на інноваційно-дослідницький підхід, вважаючи, що формування викладача-науковця має моделювати структуру інноваційної діяльності, стимулювати потребу в постійному пошуку, залучати майбутніх викладачів до логіки й методів педагогічного пошуку. На думку авторів, в основі управлінської діяльності завідувача кафедри закладено зміст дослідницької роботи, до інтенсифікації та актуалізації якої варто залучати внутрішні резерви підвищення її ефективності. Отже, дослідницький підхід забезпечує розвиток суб'єктів педагогічної системи через постановку й вирішення дослідницьких завдань у процесі педагогічної діяльності .

Компетентнісний підхід відіграє ключову роль, оскільки компетентність розглядається як кінцевий результат освіти (І. Зимня, В. Краєвський, Н. Кузьміна); розвитку професіоналізму (К. Абульханова-Славська, О. Деркач); навчання комунікативних навичок

(Л. Мітіна, Л. Петровська); управління кадрами (О. Анісімов, О. Гусева). Ми погоджуємося з думкою А. Губи, що саме компетентність як властивість особистості виражає певну міру засвоєння нею соціального досвіду, що забезпечує прийняття відповідного рішення у певній діяльності, відповідає соціальним очікуванням та інтересам учасників освітнього процесу [1, с. 245]. Отже, компетентнісний підхід до формування управлінської культури передбачає єдину систему визначення цілей, відбору змісту, організаційного й технологічного забезпечення психолого-педагогічної підготовки викладачів. Такий підхід дозволить чітко визначити номенклатуру та логіку розвитку значущих професійних управлінських знань і вмінь, ціннісних орієнтацій, які є підґрунтям управлінської культури.

Аксіологічний підхід дозволяє проаналізувати та виокремити відповідні педагогічні, особистісні, професійні цінності й ціннісні орієнтації, які розкривають значущість предметного світу та сприяють реалізації ціннісних пріоритетів у діяльності та стосунках. Сутність цінностей як компонента особистісної культури дає можливість розглядати її як ядро управлінської культури та орієнтир для цілепокладання в професійній педагогічній підготовці та особистісно-професійному зростанні.

Учені та практики визначають основні види, компоненти та рівні сформованості управлінської культури керівника кафедри в післядипломній педагогічній освіті. Так, серед основних компонентів виділяють аксіологічний, когнітивно-операційний (система знань та вмінь, необхідних для професійного управління); особистісний (система професійних і особистісних якостей, які забезпечують демократичний стиль керівництва); мотиваційно-ціннісний (система мотивів і цінностей, необхідних для забезпечення культури управління), операційний, технологічний, комунікативний, особистісно-діяльнісний, оцінно-ціннісний і психолого-педагогічну компетентність, мовленнєву компетенцію, професіональну компетентність.

У зв'язку з цим важливим аспектом у формуванні управлінської культури керівника кафедри є системність і послідовність в узагальненні закономірностей, які забезпечуються системним підходом. Системний підхід до пізнання й вивчення будь-якого об'єкта (зокрема діяльності фахівця в сфері управління), є загальнонауковим підходом, методологічним напрямом наукового пізнання й соціальної практики [5]. Аналіз наукових праць з теорії системного підходу дає підстави стверджувати, що такий підхід до формування управлінської культури є одним із ключових у пізнанні та перетворенні об'єктів дослідження

через систему принципів, визначає загальну мету та стратегію теоретичної й практичної управлінської діяльності завідувача кафедри; дозволяє розглядати управлінську культуру (об'єкт) в цілісності та розвитку; встановлює її тісний взаємозв'язок з професійно-педагогічною культурою та іншими субкультурами шляхом виявлення спільності цілей; виявляє її індивідуальні властивості та характеристики; розкриває її внутрішні структурні компоненти; з'ясовує роль та місце управлінської культури в професійно-педагогічній діяльності викладачів; виявляє зв'язки з зовнішнім середовищем.

Як зазначає Г. Єльнікова, усі елементи управлінської культури тісно пов'язані між собою, та визначальною є особистісна культура, яка виявляється у всіх складниках культури: це і рівень загальної культури керівника, і наявність необхідних для управлінської діяльності якостей (особистих, ділових тощо), управлінських знань та вмій [2].

Тож, сучасні підходи до формування корпоративної культури дозволяють завідувачу кафедри забезпечити умови як для науково-педагогічного зростання, адаптації до зростаючих вимог та викликів, мотивації, самовдосконалення співробітників, так і для розвитку всієї організаційної структури закладу освіти.

Література:

1. Губа Н. В. Теоретико-методологічні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04. З., 2010. 450 с.
2. Єльнікова Г. В. Культура управлінської праці керівника загальноосвітнього навчального закладу. *Управління школою*. 2004. № 35(83). С. 2–7.
3. Концепція «Нова українська школа». URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/>.
4. Короліук С. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.01. К., 2006. 20 с.
5. Jaffee D. *Organization Theory: tension and change*. New York : McGraw-Hill International Editions, 2001. 335 p.