

Стеценко Надія

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Реформування системи освіти, яке відбувається нині в Україні, характеризується пошуками нових підходів до розв'язання проблем управління закладами загальної середньої освіти з метою забезпечення їх високої ефективності та конкурентоздатності. Одним із таких підходів є врахування керівниками освітніх закладів особливостей організаційної культури закладів загальної середньої освіти, визначення основних засад її формування та розвиток організаційної культури керівника, що зумовлює оновлення функцій директора школи, змісту його діяльності, створює ситуацію переосмислення статусу, ролі та стилю управлінської поведінки, підсилює значення професійного саморозвитку та самовдосконалення. Концепція Нової української школи націлює на те, що «...маємо створити нові механізми, правила, процедури, нову культуру управління й співпраці» [2]. Сучасний керівник закладу загальної середньої освіти повинен бути організованою людиною, володіти методами розкриття здібностей своїх підлеглих, стимулювати їхню діяльність, створювати сприятливе освітнє і психологічне середовище, в якому розкриваються потенційні можливості кожного учасника освітнього процесу.

Проблемі організації культури керівника закладу загальної середньої освіти присвячені праці О. Бондаревської, В. Болгаріна, В. Виноградова, В. Вороніна, О. Гармаш, А. Гошко, М. Гедієва, О. Грішнова, Н. Зубрева, Н. Іорданової, Т. Іванової, Г. Літовченко, С. Липатова, С. Муцинова, А. Капітонова, Л. Карамушки, С. Королюка, Ж. Серкіса, Н. Стрижака, Є. Юр'єва та ін.

У процесі управління закладом освіти чітко відслідковується взаємозв'язок організаційної культури освітнього закладу і культури його керівника. Організаційна культура закладу загальної середньої освіти має багато складових і є більш складною та відрізняється метою, завданнями, змістом, засобами, технологією від організаційної культури інших установ. Особливістю даного освітнього закладу є також те, що основними носіями організаційної культури є директор школи, управлінська команда (заступники), педагогічний колектив, обслуговуючий персонал, учні та їх батьки.

Українське суспільство, незважаючи на всі останні трансформації, продовжує залишатися суспільством патріархального типу, в якому домінуючу роль відіграють чоловіки. Найяскравішим показником цього є співвідношення жінок і чоловіків у структурах влади та управління різними інституціями: «Так повелося, що на низьку оплату охочіше і швидше погоджуються жінки. Патріархальне суспільство сприяє такому підходу – жінкам можна платити менше. Чим вища посада, тим більше там чоловіків. Те, що освіта в Україні фемінізована, свідчить про неналежну увагу до освіти як з боку суспільства, так і з боку влади». Статистика свідчить, що в Україні 81% вчителів середньої і старшої шкіл – це жінки. Такі дані 2018/2019 навчального року наводить Інститут освітньої аналітики. У початковій – це переконаливі 99%. А от якщо говорити про керівний склад, то там інші цифри. Присутність чоловіків на посадах директорів у закладах загальної середньої освіти уже відчутніша – 33% [3].

Сама патріархальна система соціальних відносин вибудована таким чином, що шкільне середовище наче «плекає» чоловіків, «підтримує» їх як рідкісних екземплярів, «підштовхує» навіть посередніх за менеджерськими талантами осіб чоловічої статі до кар'єрних звершень [3].

Для гармонійного розвитку українського суспільства необхідно створити підґрунтя для оновлення та реформування сформованої системи на гуманітарних, ненасильницьких засадах і, насамперед, здійснити гендерну

підготовку та перепідготовку керівних кадрів усіх рівнів і їх резерву, а також створити гендерну структуру в органах управління освітою [3].

Для розв'язання проблеми формування організаційної культури керівника закладу загальної середньої освіти необхідним є здійснення фахової підготовки у закладі вищої освіти, де в процесі вивчення спеціальних дисциплін майбутній директор школи знайомиться зі специфікою організаційної культури, вивчає теоретичні та методологічні підходи до розвитку організаційної культури.

В процесі власне управлінської діяльності він повинен спрямовувати свої управлінські зусилля на розвиток організаційної культури закладу загальної середньої освіти, а також підвищення власної організаційної культури, що полягає у визначенні мети, завдань, механізмів та технологій розвитку організаційної культури, яка має панувати в освітньому закладі нового типу, з новими ціннісними підходами та концептами. Організаційна культура директора школи має бути спрямована на створення творчої атмосфери в освітньому середовищі, враховувати специфіку роботи з особливим контингентом закладу загальної середньої освіти (особами жіночої статі), директор школи повинен бути готовим не лише вирішувати конфліктні ситуації, а й попереджати та не допускати їх в учительському середовищі.

Створення чіткої організаційної культури у закладі загальної середньої освіти сприяє наданню якісних освітніх послуг здобувачам загальної середньої освіти та формуванню конкурентоспроможного випускника школи.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 16.11.2019).

2. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf> (дата звернення: 16.11.2019).

3. Освіта – суто жіноча справа? Або навіщо чоловіки у школі URL: <https://nus.org.ua/articles/osvita-suto-zhinocha-sprava-abo-navishho-choloviky-u-shkoli/> (дата звернення 16.11.2019).