



- 2** БУЛІНГ ЗУПИНИТИ НЕ МОЖНА, ЙОГО ТРЕБА ОЧОЛИТИ
Підласий І. П.
- 16** ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОПОРНОЮ ШКОЛОЮ ЗА УМОВ ОСВІТЬНОГО ОКРУГУ (круглий стіл)
Василенко Н. В.

- 23** СУТНІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ЇХ РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
Субота А. О.
- 26** ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Бутко Ю. А.
- 30** РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ
Козлов Г. О.
- 33** ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВПРОВАДЖЕННЯМ МЕДІАІНОВАЦІЙ В ОСВІТНЮ ПРАКТИКУ
Платоненко О. С.
- 36** МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ
Гречаник О. Є.
- 39** ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ В СУЧАСНІЙ ШКОЛІ: ПОТРЕБА ЧИ МОДА?
Бідюк А. С.
- 43** ВИКОРИСТАННЯ ХМАРНИХ СЕРВІСІВ У ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ
Софієнко О. В.



- 52** ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ
Герасимова З. З.

- 56** ЯК МИ ЖИВЕМО... І ВИХОВУЄМО СВОЇХ ДІТЕЙ
Калошин В. Ф., Гоменюк Д. В.

- 68** Я КРОКУЮ ДО МАЙСТЕРНОСТІ (педагогічний тренінг)
Лаврущенко Є. Ю.
- 73** КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
Пригодій Т. М., Козлик Т. О.

- 94** ВИСОКИЙ РІВЕНЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ТА ЯКІСНА ІНФОРМАЦІЯ ВІД НАЙКРАЩИХ СПІКЕРІВ!

Березень
2019

КАЛЕНДАР КЕРІВНИКА



Моніторинг упровадження
нової освітньої програми
в перших класах



Весняні канікули



8 березня –
Міжнародний
Жіночий День



Завершення
атестаційної
процедури

О. Є. Гречаник, канд. пед. наук, доцент, завідувач кафедри наукових основ управління і психології
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Сучасний етап розвитку українського суспільства потребує постійного зростання ефективності праці в усіх сферах діяльності держави, у тому числі й у галузі освіти. Пріоритетним напрямом управління у сфері освіти є створення належних умов для професійного й особистісного розвитку та вдосконалення менеджера освіти, що зазначено в Національній стратегії розвитку освіти України на 2012–2021 рр.

У цьому контексті необхідні суттєві зміни в наукових підходах до проблеми розвитку управлінської культури керівників закладів освіти, зміни у відборі, підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації управлінських кадрів, пошуку й упровадженні інноваційних підходів, технологій формування керівників нової формації.

Аналіз наукової літератури засвідчив існування наукового підґрунтя для здійснення комплексного дослідження щодо створення належних умов розвитку управлінської культури менеджерів освіти. Цю проблему досліджували В. Білолицький, В. Болгаріна, В. Галенко, Н. Горяїнова, В. Кремень, В. Стрельников та інші.

Проте аналіз наукових джерел засвідчив, що зазначена тема була й залишається досить дискусійним питанням. Зокрема, існують певні суперечності, що супроводжують керівника освіти в його управлінській діяльності.

Отже, *метою статті* є теоретичне обґрунтування методології розвитку управлінської культури менеджерів освіти, зокрема уточнення її сутності, структури, принципів і факторів розвитку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Управлінська культура — поняття, що досить давно існувало в суспільстві. Водночас на сучасному етапі розвитку країни воно набуває нового змісту відповідно до рівня розвитку людської спільноти.

Приміром, відомо, що культура (від лат. *cultura* — виховання, освіта, розвиток) — сукупність практичних, матеріальних і духовних надбань суспільства, які відображають історично досягнутий рівень розвитку суспільства й людини і втілюються в результатах продуктивної діяльності. У вужчому розумінні культура — це сфера духовного життя суспільства, що охоплює насамперед систему виховання, освіти, духовної творчості, а також установи й організації, що забезпечують їхнє функціонування (школи, виші, творчі спілки тощо). *Управлінська культура менеджера являє собою сукупність професійних знань, умінь і навичок у сфері управління, професійно-особистісних якостей, що дозволяють ефективно здійснювати управлінську діяльність на основі постійного самовдосконалення, і спрямування особистості.*

До змісту управлінської культури менеджера входять, на нашу думку, насамперед, інформаційна культура, соціально-психологічна культура, правова культура, культура організації праці та взаємодії.

Структуру управлінської культури менеджера визначаємо як сукупність взаємопов'язаних змістових складових, а саме: мотиваційно-ціннісного, змістово-процесуального, особистісно-рефлексивного. Мотиваційно-ціннісну складову становлять мотивація управлінської праці, управлінські здібності та готовність керівника до саморозвитку. Змістово-процесуальний складник передбачає наявність науково-теоретичних знань про особливості управлінської діяльності, управлінську культуру, її компоненти, професіоналізм менеджера освіти, управлінську майстерність, управлінські «акме», акмеологічне проектування, способи опанування управлінської культури, а також уміння приймати правильні управлінські рішення, будувати й реа-

лізувати стратегію розвитку організації та її персоналу, ускладнювати завдання професійного й особистісного розвитку, розрізняти об'єктивно та суб'єктивно значущі досягнення в професійній управлінській діяльності, домагатися здійснення високопродуктивної діяльності, найбільше повної самореалізації працівниками своїх особистісних здібностей, самопізнання й саморегуляції. Особистісно-рефлексивну складову утворюють індивідуально-психологічні особливості, які сприяють або заважають просуненню до управлінського акме, уміння аналізувати ефективність діяльності керованої організації, забезпечувати її розвиток, конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, створювати умови для постійного професійного вдосконалення працівників.

Управління розвитком управлінської культури менеджера освіти неможливе без урахування специфіки управлінської та професійно-педагогічної діяльності, без наявності програми психолого-педагогічного супроводу особистості керівника сфери освіти. Виділяючи умови та фактори, які необхідні для продуктивного розвитку особистості менеджера освіти, дослідники спираються на такі принципи:

- ✦ принцип суб'єкта діяльності, на підставі якого розглядають необхідні умови й фактори для найбільше повного, такого, що задовольняє особистість, розкриття, реалізації в професійній діяльності й забезпечення психологічної підтримки керівника освіти на етапах професійного становлення;
- ✦ принцип потенційного й актуального, на підставі якого виділяють резерви та можливості особистості, здатні реалізуватися в майбутньому за наявності оптимальних умов; при цьому рефлексію розглядають як основний засіб розвитку управлінської культури;
- ✦ принцип оптимальності — дозволяє обґрунтовано подати інструментарій, необхідний для забезпечення психолого-педагогічної підтримки керівників у періоди досягнення найвищого рівня культури, який є ознакою управлінської майстерності, з метою запобігання професійного вигорання.

Розвиток управлінської культури менеджера освіти протікає в часі та здійснюється протягом

усього його професійного життя під впливом факторів, які прискорюють, сповільнюють або затримують цей розвиток. **Фактор** — причина, рушійна сила будь-якого процесу, явища, що визначає його характер або окремі його риси.

Н. Кузьміна, А. Реан виділяють три види факторів: об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні, суб'єктивні [2].

1. **Об'єктивні фактори** пов'язані з реальною системою та послідовністю дій, спрямованих на досягнення шуканого результату. А. Деркач до об'єктивних факторів відносить стабілізацію суспільних та економічних відносин і вдосконалення державної служби як державного й соціально-правового інституту [1].

2. **Об'єктивно-суб'єктивні фактори** пов'язані з організацією професійного середовища, професіоналізмом керівників, якістю управління. Серед факторів цієї групи науковці виділяють такі:

- ✦ забезпечення відповідних умов виконання управлінської діяльності;
- ✦ культуру організації;
- ✦ наявність бажання та можливості підвищення управлінської культури під час професійного навчання;
- ✦ корекцію внутрішніх колективних, міжособистісних, організаційних взаємин;
- ✦ нормалізацію взаємин, які склалися в родині;
- ✦ створення та функціонування психолого-акмеологічної служби в закладі освіти;
- ✦ використання психотерапевтичної допомоги.

Група об'єктивно-суб'єктивних факторів важлива для розвитку управлінської культури менеджерів освіти й тому, що професійне середовище для цієї категорії є провідним видом діяльності, у якій і розвивається особистість. Розглянемо деякі із зазначених факторів.

Перший фактор — це *соціально-психологічний клімат колективу*, який дійсно є значущим у становленні керівника-професіонала, розвитку його управлінської культури.

До факторів, що сприяють покращенню соціально-психологічного клімату колективу,

відносять рівень відповідності заробітної плати суб'єктивним уявленням співробітників про справедливу винагороду за їхню працю; чіткість опису посадових обов'язків працівників, організації взаємодії у зв'язку з основною діяльністю; чіткість і своєчасність постановки поточних завдань; характер міжособистісних взаємин; комфортність умов праці; ступінь узгодженості професійної діяльності співробітників із їхнім дозвіллям; ступінь престижності роботи в цій організації.

Організаційна культура — це система загальних цінностей, правил і норм поведінки, яка посилює залучення до справ організації, формує й контролює доцільні для організації форми поведінки, виражається в почутті спільності членів організації; формує її імідж. Організаційна культура буде відбиватися на розвитку управлінської культури менеджера освіти. Адаптуючись, особистість приймає цінності колективу, способи взаємодії, норми поведінки, прийняті стратегії, стилі і як результат — змінюється, планує свій розвиток уже відповідно до прийнятих в організації цінностей, світогляду тощо. *Система підвищення кваліфікації* має бути безперервною, мати певну гнучку форму й організаційну структуру, надаватися різним категоріям менеджерів освіти. Підвищення кваліфікації має стимулювати, підтримувати пізнавальну активність керівників у багатьох царинах знання. Цього досягають завдяки використанню різних форм, таких як підвищення кваліфікації в ІППО, обмін досвідом між керівниками різних закладів освіти під час тематичних семінарів, нарад, інших методичних заходів, у тому числі онлайн — вебінарів, інтернет-конференцій тощо. Низка проблем, пов'язаних із розвитком управлінської культури менеджерів освіти, може бути розв'язана завдяки організації психолого-акмеологічних служб у закладах освіти, основною функцією яких є психологічний супровід професійного становлення керівника-освітянина.

Взаємини в родині для професійного розвитку особистості дорослого досить важливі,

тому що ціннісна сфера менеджерів освіти в основному зайнята сімейною темою. Підтримка близьких людей, їхня довіра або ж безладдя будуть позначатися на сприйнятті власної особистості, на самостваленні, що буде визначати специфіку планування майбутнього.

3. Суб'єктивні фактори — це суб'єктивні передумови міри успішності професійної управлінської діяльності. До них належать мотиви, цінності, інтереси, спрямування, здібності, компетентність. А. Деркач як суб'єктивні фактори оптимізації психічних станів розглядає дві групи: мотивацію індивідуально-професійного удосконалення, наявність і розвиток професійно важливих якостей. Для розвитку управлінської культури керівників освіти необхідні такі компоненти першої групи: ієрархія потреб, мотиви, життєві стратегії, спрямування, інтереси, цінності, установка. Зміст другої групи становлять: творчість, самосвідомість, культурна продуктивність, рефлексивна культура, суб'єктність, емоційно-вольова саморегуляція, самоактуалізація.

ВИСНОВКИ

Отже, усе вище зазначене дозволяє дійти висновку, що урахування факторів, які забезпечують продуктивну управлінську діяльність, дозволяє оптимізувати розвиток управлінської культури менеджера освіти. Перспективою подальших наукових напрацювань є визначення технології розвитку управлінської культури менеджерів освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. — Москва–Воронеж, 2004. — 752 с.
2. *Методы системного педагогического исследования* / Под ред. Н. В. Кузьминой. — Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1980. — 172 с.
3. *Стрельников В. Ю.* Развитие управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури / В. Ю. Стрельников // Імідж сучасного педагога. — 2018. — № 5 (182). — С. 21–24.

