

**GENERAL METHODOICAL APPROACHES TO FORMING PROFESSIONALISM OF THE
HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS STUDENTS:
THE MANAGERIAL ASPECT**

The article is dedicated to the methodological ways to the professional education in the higher educational establishment. With the help of the additional resources the etymology, the origin and the definition of «the profession» has been investigated. It has been stated that student's involving into the professional education as the subject is oriented on the personality and demands creating the system of psychological, pedagogical and organizing conditions that determine the personality development as professional specialist, his/her social, cultural and professional identification. The education is oriented mainly on personalities' self-qualities and on the development of which is directed to the whole process of higher educational establishment managing.

Key words: personal way, labour professional education, higher education.

УДК 371.113:371.14

В. О. Семанчина

**ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ШКОЛИ: СУЧАСНИЙ СТАН
ПРОБЛЕМИ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ**

У статті розглянуто проблему управлінської культури майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Розкрито педагогічні умови формування управлінської культури майбутніх керівників та висвітлено стан дослідження проблеми в сучасній педагогічній теорії.

Ключові слова: управлінська культура, керівник, стиль керівництва, лідер, студентське самоврядування.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У наш час в умовах цивілізаційних процесів виникає потреба в кадрах, які були б соціально активними, компетентними фахівцями, високопрофесійними лідерами з особистісними якостями, які актуальні на світовому ринку праці, такими як: ініціативність, толерантність, творчість, адаптивність, доброзичливість, працездатність, комунікабельність, що виступають сьогодні характерною властивістю сучасного фахівця та успішного керівника освітніх закладів всіх рівнів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проаналізувавши наукову педагогічну літературу, можна зазначати, що питання управлінської культури керівника навчального закладу посідає значне місце в педагогічній теорії. Багато науковців, таких як Г. Єльнікова, Л. Пономарьов, В. Попов, В. Сластьонина, В. Чічков приділяли увагу саме розкриттю змісту даного поняття та його основним компонентам, інші у своїх наукових працях розкривали психологічні умови формування управлінської культури особистості, шляхом аналізу соціальної культури особистості (А. Прохоров, К. Розлогов, В. Рузін); дехто розглядав питання формування управлінської культури майбутніх учителів (Ю. Кращенко, Ю. Ступак, вивчали формування лідерських якостей особистості і формування "Я-концепції" як запоруки успішної професійної діяльності майбутніх учителів загальноосвітніх навчальних закладів). Останні розкривали зміст поняття «управлінської культури» через призму діяльності органів студентського самоврядування.

Формулювання цілей статті. Усе вищезазначене дає нам змогу вважати, що питання про формування управлінської культури особистості було предметом досліджень у теорії навчання на різних етапах розвитку та в різних умовах життєдіяльності людини. Це питання, на наш погляд, залишається нагальним й на сьогодні в умовах перебудови та переосмислення освітнього простору, євроінтеграції та модернізованого підходу до розуміння людини-професіонала, людини-управлінця з новим критичним сприйняттям дійсності.

Саме тому ставимо собі за мету розкрити поняття «управлінська культура керівника»; піддати глибинному аналізу питання умов формування управлінської культури керівника; теоретично та практично підтвердити суттєвий вплив органів студентського самоврядування та їх діяльності на формування особистості майбутнього управлінця – менеджера освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Динамічний розвиток сучасної педагогічної науки характеризується пошуком фундаментальних підходів до навчально-виховного процесу, в

якому головною метою є навчання та виховання професійно компетентного, ініціативного, творчого громадянина, наділеного почуттями обов'язку і відповідальності перед суспільством, здатного швидко адаптуватися до динамічного розвитку сучасного світу, характерними ознаками якого є підвищення ролі особистості майбутнього фахівця та його професійної компетентності.

Теоретичні дослідження й емпіричний досвід переконують, що цьому насамперед сприяє участь у студентські роки в діяльності органів студентського самоврядування, що дозволяє сформувати зазначені якості, всебічно розкрити потенціал молодої людини, забезпечити прийняття об'єктивних управлінських рішень та прозорості діяльності освітніх закладів у цілому.

Останнім часом значного поширення у вищих навчальних закладах набуває діяльність органів студентського самоврядування. Так, у ст. 38 Закону України "Про вищу освіту" зазначено: "У вищих навчальних закладах та їх структурних підрозділах діє студентське самоврядування, яке є невід'ємною частиною громадського самоврядування відповідних навчальних закладів. У студентському самоврядуванні беруть участь особи, які навчаються у вищому навчальному закладі. Усі особи, які навчаються у вищому навчальному закладі, мають рівне право на участь у студентському самоврядуванні". Крім того, у Законі визначено фінансову основу самоврядування студентської молоді – кошти в розмірі не менш ніж 0,5 % спеціального фонду відповідного вищого навчального закладу [7, с. 81].

Вивчення об'єктивної реальності засвідчує, що в багатьох вищих органи студентського самоврядування функціонують формально, їх позитивний вплив не завжди відчутний, вони недієздатні у власній організації та змісті діяльності студентського колективу.

Соціальна активність студентів залишається недостатньою, що виявляється в небажанні:

- глибоко вникати в організацію навчального процесу;
- робити наголос на моральному і громадянському вихованні молоді;
- свідомо брати участь у виборах;
- відвідувати заходи, які мають не лише розважальний характер;
- коректно відстоювати свої права тощо.

Це можна пояснити не лише їхньою низькою соціальною активністю, некомпетентністю студентських лідерів, але й тим, що в педагогічній науці неповно обґрунтовано феномен студентського самоврядування, до цього часу не вивчено ретроспективу його становлення й розвитку, зокрема в системі освіти XIX – поч. XX ст., не виокремлено основні теоретичні ідеї, не вивчено досвід діяльності студентських самоврядних організацій, не виявлено основні напрями їхньої діяльності, не з'ясовано специфічні особливості студентського середовища вищих навчальних закладів досліджуваного періоду [5, с. 20].

З'ясуємо, як трактують сучасні дослідники визначення поняття самоврядування взагалі та студентського самоврядування зокрема. У великому енциклопедичному юридичному словнику автори подають таке тлумачення поняття самоврядування – «тип соціального управління, за яким суб'єкт та об'єкт управління збігаються, тобто самі люди управляють своїми справами, спільно приймають норми і рішення та діють з метою їх реалізації. Як одна з форм організації людського співіснування самоврядування базується на принципах свободи, рівності та безпосередньої участі в управлінні. Основними ознаками самоврядування є: належність влади всьому колективу, її здійснення колективом або безпосередньо, або через обрані органи; єдність, збіг суб'єкта та об'єкта управління; самоконтроль та саморегуляція завдяки спільно прийнятим соціальним нормам; спільне ведення загальних справ; самофінансування; обстоювання та захист спільних інтересів на основі самодіяльності та самовідповідальності тощо» [4, с. 23]. Аналогічне визначення поняття «самоврядування» знаходимо в юридичній енциклопедії.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови самоврядування розглядають як форму управління, за якого суспільство, певна організація, господарська чи адміністративна одиниця тощо має право самостійно вирішувати питання внутрішнього керівництва, або виборна установа, яка здійснює таке управління; також «самоврядування» – це право державної одиниці самостійно вирішувати питання внутрішнього законодавства й управління, а також мати свої урядові органи. У великому тлумачному словнику зазначено, що самоуправління – те саме, що самоврядування. «Самоуправління» походить від російського «самоуправление». Тому надалі будемо вживати як синонімічні поняття «студентське самоврядування» та «студентське самоуправління», вважаючи їх взаємозамінними.

За Великою радянською енциклопедією, самоврядування – це форма місцевого управління в

містах, общинах, комунах через органи, обрані певною частиною населення або формально всім населенням [8, с. 224].

Отже, узагальнюючи вищезазначені дефініції поняття «самоврядування», доходимо висновку, що це тип управління, форма співіснування або управління, інститут права, основною метою якого є самостійне вирішення різноманітних питань.

У "Типовому положенні про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах" зазначено: самоврядування у вищому навчальному закладі – «це самостійна громадська діяльність студентів із реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, яка визначається ректоратом (адміністрацією), деканатами (відділеннями) і здійснюється студентами відповідно до мети і завдань, що стоять перед студентськими колективами [9, с. 46]. В електронній енциклопедії знаходимо таку дефініцію: студентське самоврядування – форма управління, за якої студентство має право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління.

Досить оригінальне визначення дає сучасна молода дослідниця А. Мануйленко: «студентське самоврядування – це шлях до громадянського суспільства, коли громада (університетська спільнота) висуває своїх лідерів і намагається контролювати їх дії, це можливість робити щось цікаве, спробувати себе у різних якостях: виконавця, керівника тощо» [1, с. 43]. За словником-довідником з педагогіки, студентське самоврядування – метод самоорганізації колективу, який забезпечує формування у його членів стосунків взаємної відповідальності, організаторських здібностей за умови, що управління справами колективу здійснюють працездатні органи, котрі мають реальні права та повноваження. Організація самоврядування в конкретному колективі визначається трьома факторами: структурою колективу, змістом його життя та організаторським досвідом його членів [1, с. 48].

Отже, згідно з наведеними вище визначеннями, студентське самоврядування – це форма організації управління, самостійна громадська діяльність, шлях до громадянського суспільства, метод самоорганізації колективу.

У своїй науковій праці, присвяченій історії розвитку студентського самоврядування у вищих навчальних закладах, В. Мокляк репрезентував власну дефініцію: «Студентське самоврядування – одна із форм організації середовища, що базується на добровільних виборних засадах. Основними ознаками самоврядування є: належність влади всьому колективу, її здійснення колективом безпосередньо або через обрані органи; партнерська участь у навчально-виховному процесі та внутрішньому керівництві закладом освіти; самоконтроль та саморегуляція завдяки прийнятими нормам моралі; обстоювання та захист спільних різнобічних інтересів на основі самодіяльності та самовідповідальності» [5, с. 16].

На нашу думку, студентське самоврядування – це трудовий колектив, усіх учасників якого об'єднано спільними інтересами, цінностями та прагненнями, діяльність якого має керований характер як зовні (керівництво університету, відділи та служби), так і зсередини (неформальне спілкування та суб'єкт-суб'єктні відносини учасників колективу). Головна мета діяльності – відстоювання інтересів студентства, активна соціальна та громадська позиція кожного, залучення до процесу освітотворення та участь в управлінні вищим навчальним закладом.

Тому вивчення цього питання та історії становлення органів студентського самоврядування дає змогу використовувати цінні науково-практичні досягнення минулих років для аналізу історичного становлення та розвитку студентського самоврядування, розкриття його основних структурних компонентів та напрямів діяльності у сучасному виші, та звичайно, впливу на формування управлінської культури студента та керівника педагогічної сфери у майбутньому.

Виходячи з вищезазначеного, студентське самоврядування розглядається як «сприятливе» середовище для формування особистості, самореалізації кожного з членів студентського колективу, засвоєння активної соціальної позиції. У діяльності органів студентського самоврядування студент набуває необхідні знання та вміння для подальшої трудової діяльності, навчається чітко формулювати цілі та шляхи їх досягнення, навчається відстоювати свої права та виконувати обов'язки, засвоює правила поведінки в трудовому колективі та залучається до процесів ділового спілкування на різних рівнях взаємодії. Обіймаючи керівні посади у самоврядуванні, особистість має змогу проявити свої лідерські якості та вміння організувати та координувати колектив, вирішувати спільні проблеми студентського мікросередовища та планувати творчу, активну, дозвілєву діяльність студентського, а в майбутньому й педагогічного колективу школи. Ставши керівником закладу освіти, потрібно розуміти, що ефективний керівник – це керівник, який володіє не тільки владними повноваженнями, а й рисами статусного лідера в педагогічному колективі, орієнтований не

тільки на діяльність освітнього закладу, а і на підтримку і розвиток як усього педагогічного колективу, так і окремих педагогів. Належність керівника до влади, його лідерський статус, спрямованість стилю управління – все це і відображає [11, с. 21].

Саме тому, розглядаючи перспективи розвитку шкільних організацій, К. Ушаков зазначає, що «основні проблеми школи – проблеми дорослих. Головний потенціал вдосконалення шкільних організацій лежить у площині розвитку людських ресурсів». У зв'язку з цим зміщується вектор діяльності закладу в цілому на управління педагогічним колективом. Більше того, не колективом взагалі, а педагогами, причому не як суб'єктам професійної діяльності, а як особистостями.

Індивідуальні психологічні особливості керівників школи і формує педагогічний колектив.

В організаційній підсистемі кожної школи є адміністративна ланка. До неї належать керівники різних рівнів (директор, завучі, керівники підрозділів). Керівник – особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності. Таким чином, керівник – це особа, що володіє владними повноваженнями – управлінець, сучасний менеджер освіти.

Сьогодні в освіті України здійснюються складні трансформаційні процеси, пов'язані з реформуванням усіх ланок педагогічної діяльності, що відбуваються в навчальних закладах різних типів і форм власності. Тенденції демократизації суспільства та певний рівень свободи передбачають творчі пошуки вчителів і керівників закладів освіти, які в мінливому середовищі призводять до появи інноваційних процесів, виникнення, формування та здійснення педагогічних інновацій.

Національна доктрина розвитку освіти наголошує на потребі створення умов розвитку і саморозвитку кожної особистості, формування покоління, здатного навчатися впродовж усього життя, створювати і розвивати цінності громадянського суспільства. Це, у свою чергу, вимагає пошуку нових підходів, форм та змісту педагогічної діяльності, що можливе за умов якісно нової управлінської діяльності, що ґрунтується на засадах педагогічної інноватики – сучасного напрямку педагогіки [1, с. 25], тобто у забезпеченні конкурентоспроможності ЗНЗ, застосуванні демократичних принципів управління, залученні громади до управління школою, створенні інноваційного середовища в навчальному закладі, розширенні змісту управлінських функцій, зміні структури закладу, моделюванні нової організаційної культури закладу, колективному плануванні розвитку загальноосвітнього навчального закладу, розробленні й впровадженні педагогічних інновацій.

Існують різні підходи до класифікації інновацій. «Нововведення» об'єднується з точки зору їх відносності до тієї чи іншої частини освітньо-організаційної системи шкільної організації (О. Хмарка). В. Лазарева, М. Поташик розрізняють «нововведення» за предметом змін; за глибиною перетворень; за масштабністю; за глибиною ресурсів; за рівнем розробленості. А. Наїн пропонує розрізняти «інновацію» за ступенем новизни. У межах теми нашого дослідження найбільший інтерес викликає типологія, запропонована К. Ушаковим. Науковець класифікує можливі «нововведення» з точки зору того, яких зусиль вони вимагають від адміністрації і педагогічного колективу у процесі їх впровадження і, відповідно, за ступенем опору, який вони викликають. Автор виділяє п'ять рівнів нововведень:

1-й рівень нововведень – зміна класифікації члена (членів) педагогічного колективу;

2-й рівень – зміна встановлених усередині організації процедур (у даному випадку мова йде про додаткові зміни щодо наявних форм діяльності);

3-й рівень передбачає зміну структури організації, перерозподіл повноважень, відповідальності, функцій підпорядкування. Цей рівень новацій передбачає також зміни стосунків усередині організації, зміну нововведень окремих людей або груп;

4-й рівень – зміна стратегії розвитку організації. Це вже впливає на стратегію окремих членів педагогічного колективу;

5-й рівень – зміна організаційної культури [10, с. 21].

Інноваційний шлях розвитку загальноосвітніх навчальних закладів – урахування впровадження всіх п'яти рівнів нововведень, запропонованих К. Ушаковим. Впровадження нової, узгодженої та несуперечливої організаційно-освітньої моделі школи, безумовно, потребує зміни кваліфікації педагогів та організаційних процедур, що природним чином приводить до зміни структури організації. Змінюється вся стратегія розвитку школи: від простих шляхів вирішення локальних завдань розвитку школи до побудови інноваційної організаційно-освітньої моделі, забезпечує системне і комплексне вирішення стратегічних завдань розвитку школи майбутнього, формування адекватної соціальної місії загальноосвітнього навчального закладу.

Така стратегія розвитку школи передбачає формування організаційної культури педагогічного

колективу, в якій елементи інноваційної управлінської культури переважають над елементами інших типів культур. Вона дає змогу підтримувати конкурентоспроможність нашої освіти, зміцнювати національну безпеку держави, суспільства й особистості; вона забезпечує демократичні та гуманістичні відносини між учасниками навчально-виховного процесу та їхніми керівниками, сприяє зростанню творчого потенціалу і професійної компетентності кожного, добробуту, конкурентоспроможності як організації, так і її працівників.

Відповідно до теорії К. Блашара і П. Херсі поведінка лідера-керівника школи безпосередньо залежить від зрілості та сформованості педагогічного колективу. Тому важливим для нас є розглянути вагомий аспект – позицію лідера, що впливає на формування організаційної культури групи, а відтак, визначає рівень компетентності керівника та рівень його управлінської культури в цілому. «Поняття організаційної культури включає в себе набір уявлень про засоби діяльності, норми поведінки, набір звичок, встановлених та невстановлених правил, заборон, цінностей, уявлень про майбутнє і сьогодення, котрі свідомо або несвідомо поділяє більшість членів організації» (К. Ушаков).

Організаційна культура являє собою соціальний феномен, котрий постійно змінюється та вдосконалюється. Вона існує і трансформується під впливом багатьох факторів та змін. Єдиним фактором, у межах якого вдається свідомо впливати на розвиток організаційної культури, є особистість керівника, його рівень управлінської культури та сформованості лідерських якостей. Лідерство, насамперед, – це процес удосконалення організаційної культури, який дозволяє розвивати такі елементи, які у своїй сукупності забезпечуватимуть ефективну діяльність організації з реалізації стратегічних цілей. К. Камерон та Р. Куїн розробили типологію організаційної культури. Виділивши чотири типи організаційної культури: кланову, адхократичну, ринкову та ієрархічну, визначивши в кожній з них, в тому числі, і позицію керівника – лідера [9, с. 20].

Сімейна (кланова) організаційна культура. Лідери і керівники сприймаються як наставники і навіть як батьки. Співробітники тримаються разом завдяки взаємній підтримці і традиціям. Високий ступінь обов'язковості. Робиться акцент на довгостроковій вигоді особистісного вдосконалення співробітників, надається особливе значення високому ступеню згуртованості колективу і моральному клімату. Успіх визначається як добрі почуття і турбота про кожного учня. Школа заохочує колективні форми роботи, співпрацю і порозуміння співробітників.

Інноваційна (адхократична) організаційна культура. Лідерами вважаються новатори, здатні до професійного пошуку. Ключовим фактором тут є відданість духу експерименту і новаторства. Підкреслюється необхідність освітньої діяльності на передньому рубежі психолого-педагогічної науки. У довгостроковій перспективі школа робить акцент на придбанні й розвитку нових освітніх підходів, технологій і методик. Успіх означає розроблення нових методичних продуктів, надання учням нових освітніх послуг. Школа прагне бути ідейним і методичним лідером серед освітніх установ. Заохочується індивідуальна ініціатива і свобода педагогів [7, с. 23].

Результативна організаційна культура. Школу орієнтовано на досягнення освітнього результату, головне завдання педагогічного колективу – чітке виконання навчальних і виховних завдань. Педагоги відрізняються цілеспрямованістю, характером суперництва між співробітниками. Лідери – тверді, вимогливі керівники, здатні до жорстких рішень заради справи. Репутація та успіх школи є спільною турботою. Перспектива стратегічного розвитку школи пов'язується з досягненням поставлених цілей. Успіх визначається високим рейтингом і конкурентоспроможністю на ринку освіти. Стиль школи – жорстко проведена лінія на досягнення високого освітнього рівня учнів.

Рольова (бюрократична) організаційна культура. Дуже формалізоване і структуроване місце роботи. Діяльністю педагогів управляють чіткі правила та інструкції. Лідери і керівники пишаються тим, що вони – раціонально мислячі організатори та координатори. Школу об'єднує прагнення співробітників дотримуватись розроблених правил. Довгострокові турботи школи полягають у забезпеченні планованості й стабільності освітнього процесу та всього шкільного життя. Успіх визначається як стабільність школи. Адміністрація стурбована досягненням передбачуваності змін зовнішньої ситуації та забезпеченням гарантій довгострокової професійної зайнятості співробітників школи.

Ефективність керівника, зокрема керівника школи, залежить, у тому числі, й від його позиції лідера. М. Кондратьєв та О. Крушельницька розглядають різні поєднання збігу позицій «керівника» і «лідера» в школі. В основу проведеного ними аналізу покладено модель лідерства: орієнтованість особистості лідера на мету, завдання – діловий лідер, орієнтованість на створення комфортного, сприятливого клімату всередині групи – емоційний лідер [3, с. 38].

Перше поєднання: керівник – діловий і емоційний лідер. У цьому випадку не існує жодної сфери життєдіяльності педагогічного колективу, в якій єдиною особою, чия думка враховується перш за все і приймається з готовністю, є саме керівник. У даному випадку всі три підстави міжособистісної значущості задіяні певною мірою: привабливість (відношення «симпатії-антипатії» – емоційний лідер), референтності (відношення значущості думки в силу компетентності – діловий лідер), влада (відносно до «офіціалів» вертикалі – керівник). Для такого поєднання найбільш адекватний керівник – «демократ», а здійснюваний стиль лідерства – демократичний. За високого соціально-психологічного рівня розвитку педагогічного колективу, ціннісні пріоритети якого пов'язані саме з професійною діяльністю, орієнтованою в першу чергу на всебічний розвиток і самовдосконалення кожного суб'єкта освітнього процесу, в педагогічному колективі формується сімейна організаційна культура (К. Камерон, Р. Куїнн). Керівник-лідер в даному випадку на високому рівні орієнтований і на завдання, і на людей, які підтримують стиль лідерства (по К. Бланшар і П. Херсі). Можливий і «бере участь» стиль лідерства – низький ступінь орієнтованості на завдання, високий ступінь орієнтованості на людей, у випадку, коли рішення стратегічних завдань розвитку школи відбувається опосередковано, завдяки високому ступеню включення у вирішення цих завдань педагогічного колективу [10, с. 22].

Друге поєднання: керівник – діловий лідер, позицію емоційного лідера посідає неформальний лідер педагогічного колективу. Директор школи, будучи керівником, уже з огляду на свій посадовий стан, завдання отримує і від самої групи, якби зсередини, відповідаючи своїй високій позиції (він неформальний лідер), коли справа стосується рішення непрофесійних завдань. У той же час він не єдиний координатор педагогічного колективу, і є ще хтось, хто не володіє ніякими формальними повноваженнями, але при цьому задає емоційний тон і ритм внутрішньогрупового життя. У даній ситуації керівником школи може бути «конформіст», якщо джерело його матеріального благополуччя або інших особистих вигод пов'язано з розвитком школи і всього педагогічного колективу безпосередньо; «диктатор», якщо джерело його престижу, високого статусу і слави полягає у виведенні школи на передові рубежі; «демократ», якщо служіння людям він здійснює тільки через діяльність, а на емоційний відгук і емоційну підтримку виявляється не здатний. Якщо ціннісні пріоритети педагогічного колективу пов'язані саме з професійною діяльністю і спрямовані на виведення школи на передові рубежі психолого-педагогічної науки, то найбільш адекватним є демократичний стиль лідерства, котрий породжує інноваційний тип організаційної культури. Керівник орієнтований рівною мірою і на завдання, і на людей – «підтримуючий» стиль лідерства [10, с. 26].

Забезпечення підтримки педагогічного колективу відбувається не стільки емоційно, скільки на дієвій основі. Керівник – діловий лідер і неформальний емоційний лідер – перебувають у стані співробітництва. У педагогічних колективах низького соціально-психологічного рівня розвитку, коли головною метою їхнього існування і благоденства є спокійне життя, або в ситуації орієнтованості педагогів на досягнення формальних результатів своєї праці керівник – діловий лідер і неформальний емоційний лідер – перебувають у протидії. Керівнику необхідно взяти на озброєння авторитарний стиль лідерства. Породжується результативний тип організаційної культури: вся увага керівника спрямована на проблему досягнення результатів діяльності, тобто високий ступінь орієнтованості на завдання і низький ступінь орієнтованості на людей – «директивний» стиль лідерства.

Третє поєднання: керівник – емоційний лідер, позицію ділового лідера обіймає неформальний лідер педагогічного колективу. Підставами значущості директора є тільки «влада» і «привабливість». У даній ситуації керівнику школи швидше за все властива стратегія уникнення влади. Можливий і варіант керівника-«авантюриста» у разі, якщо потреба у самовираженні реалізується шляхом встановлення позитивних міжособистісних стосунків з усіма членами педагогічного колективу. Стиль лідерства, що дозволяє керівнику відійти від ділового управління колективом, «анархічний». Ситуація, у якій керівник є тільки емоційним лідером з точки зору М. Кондратьєвої та О. Крушельницької, може зародитися лише в умовах незацікавленості більшості педагогів школи в результатах своєї професійної активності.

Четверте поєднання: керівник – «не лідер», емоційний та діловий лідер об'єднуються в одній особі неформального лідера. Таким чином, виникає діада в управлінні педагогічним колективом. Висування «комплексного» лідера (ділового та емоційного одночасно) з рядових членів педагогічного колективу по суті є відмовою визнати лідерську позицію директора-керівника. Єдиною підставою значущості директора в такій ситуації є «влада», а повноваження, які делегуються йому педагогічним колективом, пов'язані тільки з взаємодією з вищими владними структурами. У даній ситуації

керівнику школи може бути властива стратегія уникнення влади. Ця ж ситуація може бути породжена керівником «нонконформістом», якщо прагнення до незалежності й самостійності забезпечується вже тим, що в даному освітньому закладі немає людини більш високого але офіційного статусу, або керівником-«конформістом», якщо джерело його матеріального благополуччя або інших особистих вигод достатньою мірою забезпечується «директорськими пільгами», наприклад, під час прийому дітей до школи. Стилі лідерства в даній ситуації можуть варіюватися від анархічного стилю – відхід від влади до авторитарного, якщо керівник прагне повернути собі реальні владні повноваження. На формування організаційної культури школи такий керівник впливу не має.

П'яте поєднання: керівник – «не лідер», емоційним і діловим лідером є два різні неформальні лідери. Таким чином, виникає тріада в управлінні педагогічним колективом. У такому разі керівник отримує можливість тактовно входити в тимчасові і стійкі перемир'я і союзи з тим чи іншим лідером групи, а стратегічно на постійній основі утримувати позицію влади «патріарха». Якщо директору школи вдасться успішно втілити подібний план керівництва вчительським колективом у життя, саме він буде володіти повноваженнями реального лідера. Єдиною підставою значущості директора в такій ситуації є лише «влада», а найбільш адекватний тип ставлення до влади – «авантюрист». І в цьому випадку на формування організаційної культури школи такий керівник не впливає [4, с. 15].

Висновки. Підсумовуючи вище сказане, можна з упевненістю вважати, що питання щодо формування управлінської культури керівника було предметом досліджень у теорії навчання на різних етапах розвитку та в різних умовах життєдіяльності людини та залишається нагальним у наш час. Поступово зростає потреба в кадрах, які були б соціально активними, компетентними фахівцями, високопрофесійними лідерами з особистісними якостями, затребуваними на світовому ринку праці, такими як: ініціативність, толерантність, творчість, адаптивність, доброзичливість, працездатність, комунікабельність, що на сьогодні є характерними властивостями сучасного фахівця. Останнім часом суттєвого поширення у вищих навчальних закладах набуває діяльність органів студентського самоврядування. Багато науковців приділяють увагу цьому соціальному феномену. Тому вивчення цього питання та історії становлення органів студентського самоврядування дає змогу використовувати цінні науково-практичні досягнення минулих років для аналізу історичного становлення та розвитку студентського самоврядування, розкриття його основних структурних компонентів та напрямів діяльності в сучасному виші, а відтак, впливу на формування управлінської культури студента та керівника педагогічної сфери у майбутньому.

Розкриваючи питання управлінської культури керівника закладу неможливо розглядати його абстрактно, тому що керівник та стиль його керівництва насамперед залежать від зрілості та сформованості колективу, яким він керує, та організації в цілому. Сьогодні в освіті України відбуваються складні трансформаційні процеси, пов'язані з реформуванням усіх ланок педагогічної діяльності, що відбуваються в навчальних закладах різних типів і форм власності. Тенденції демократизації суспільства та певний рівень свободи передбачають творчі пошуки вчителів і керівників закладів освіти, які в мінливому середовищі приводять до появи інноваційних процесів, виникнення, формування та здійснення педагогічних інновацій. Реалізація визначених завдань можлива за рахунок здійснення інноваційності управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу, його управлінської культури, стилю керівництва та ступеня сформованості лідерських якостей.

Література

1. Дмитренко Г. А. Формирование новой управленческой культуры в Украине: антропосоциальный подход / Г. А. Дмитренко // Корпоративна культура організацій ХХІ століття : зб. наукових праць. – Краматорськ : ДДМА, 2003. – С. 13–19.
2. Кращенко Ю. П. Роль виховання лідерських якостей у професійному становленні майбутніх учителів / Ю. П. Кращенко // матеріали ІІ Всеукр. студ. наук.-практ. конф. [Теорія і практика виховання лідерських якостей особистості у системі студентських самоврядних організацій], (Полтава, 23–25 квіт. 2010 р.) / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка / за заг. ред. М. В. Гриньової. – Полтава, 2010. – С. 15–18.
3. Кращенко Ю. П. Студентське самоврядування як середовище виховання лідерських якостей майбутніх учителів / Ю. П. Кращенко // Проблеми сучасної педагогічної освіти : зб. наук. пр. / Крим. гуманіт. ун-т. – Ялта, 2010. – Вип. 26, ч. 3. – С. 38–45.
4. Кращенко Ю. П. Методики самопізнання майбутнього лідера: [зб. тестових методик] / М. В. Гриньова, Ю. П. Кращенко. – 2-ге вид., – Полтава : Шевченко Р. В., 2012. – 116 с.

5. Мокляк В. М. Студентське самоврядування в історії розвитку вищої школи України (XIX – початок XX століття) : автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.01 / Володимир Миколайович Мокляк. – Полтава, 2011 . – 20 с.
6. Пономаренко Т. О. Теоретичні засади культуровідповідного управління дошкільною освітою : монографія / Т. О. Пономаренко. – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2008. – 272 с.
7. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III // Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання. Нормативний збірник / за заг. редакцією Степка М. Ф., Горбунової Л. М. – К. : ФОРУМ, 2007. – У трьох томах. – Т. 1. – С. 81–94.
8. Тлумачний словник української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. – С. 1126. – 1440 с.
9. Типове положення про студентське самоврядування: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 03 квітня 2001 р. / Збірник нормативно-правових актів у сфері захисту прав дітей. – К. – 2001. – С. 46–48.
10. Ушаков К. М. По пути осознания совместных целей. Некоторые элементы технологии управления / К. М. Ушаков // Директор школы. – 1993. – № 2. – С. 31–35.
11. Ушаков К. М. Управленческие концепции: взгляд на организацию / К. М. Ушаков // Директор школы. – 1994. – № 3. – С. 24–29.

В. О. Семанчина

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ПРОБЛЕМЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

В статье рассмотрена проблема управленческой культуры будущих руководителей общеобразовательных учебных заведений. Раскрыты педагогические условия формирования управленческой культуры будущих руководителей и состояние изучения проблемы в современной педагогической теории.

Ключевые слова: управленческая культура, руководитель, стиль руководства, лидер, студенческое самоуправление.

V. Semanchyna

SCHOOL HEAD ADMINISTRATIVE CULTURE FORMING: CURRENT PROBLEM STATE IN EDUCATIONAL THEORY

The article deals with the problem of administrative culture of educational institutions intending leaders. Pedagogical conditions of intending heads administrative culture forming and the state of the studied problem in the modern educational theory are investigated.

Key words: management culture, leader, leadership style, head, management style, leader, students' self-government.

УДК 378.1

Ю. О. Федченко

ОСОБЛИВОСТІ ЗАГАЛЬНОГО І ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАГІСТРАНТІВ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОФІЛЮ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті розглянуто проблему особистісного та професійного саморозвитку магістрантів педагогічного профілю, з урахуванням особливостей переходу до динамічної ступеневої підготовки фахівців, запровадження сучасних підходів до інтеграції вищої освіти і науки у процесі підготовки магістрів.

Ключові слова: саморозвиток, загальний саморозвиток, професійний саморозвиток, готовність до професійного саморозвитку, самомотивація, особистісно-орієнтоване навчання.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одним із пріоритетних завдань професійної підготовки майбутніх педагогічних кадрів є стабільна зорієнтованість навчального процесу на системне неперервне якісне формування особистості вчителя, її інтелектуального та духовного потенціалу. Тому питання організації умов і впровадження програм і методик, які сприяють особистісному і професійному саморозвитку майбутнього педагога, є цікавими для науковців і затребуваними сучасним суспільством. Концептуальні положення щодо змісту, форм і організації педагогічної освіти ґрунтуються на засадах Конституції України, законів України «Про освіту»