

Організаційна складова управлінської компетентності керівника

Визначено основні напрями, за якими досліджується розвиток організаційної культури закладу освіти, розвиток організаційної складової компетентності керівника.

Ключові слова: організаційна культура, організаційна культура закладу освіти, розвиток організаційної складової компетентності керівника.

Stashenko M. O. Organizational Component of Managerial Competence of a Leader.

The article defines the main research directions of the development of the organizational culture in an educational institution and the organizational component of the manager's competence.

Keywords: organizational culture, organizational culture of an educational institution, development of the organizational component of the manager's competence.

Постановка проблеми. В сучасних умовах у сфері освіти України відбуваються трансформації, які потребують нового підходу до управління освітніми закладами з метою підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності. Один із таких підходів реалізується при врахуванні особливостей організаційної культури закладів та визначенні основних завдань її формування керівниками. Управління педагогічним колективом вимагає більш гнучкого підходу і відмови від авторитарного керування, тож актуальним стає перехід до так званого непрямого, м'якого управління, яке можна використовувати через основні чинники формування організаційної культури закладу освіти та її керівника. Важливість цієї теми викликана потребою у використанні елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної компетентності керівників у практиці управління освітнім закладом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблеми організаційної культури та компетентності порушуються в різних галузях освітнього менеджменту, філософії освіти, психології. Це, зокрема, результати вітчизняних дослідників О. Бабича, І. Животової, Г. Колеснікова, В. Колпакова, Г. Хаєта, В. Андрущенко, Є. Бистрицького, А. Бистрова, В. Бодака, Д. Гудкова, П. Гуревича, І. Дзюба, Г. Єльникової, В. Заблоцького та західних – таких як П. Вейл, С. Девіс, М. Елвессон, П. Ентоні, Дж. Мартін, Д. Мейєрсон, Р. Моран. До психологічних чинників формування організаційної культури зверталися Д. Боллінже, Дж. Дістефано, Г. Лейн, В. Оучі, Г. Хофстеде.

У педагогічній теорії і практиці зростає професійна зацікавленість та активізується робота з цієї проблеми. Вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, у педагогічній та методичній практиках. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної компетентності, свідчить про увагу вчених до цього питання.

Проте, незважаючи на певні успіхи у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо недостатню вивченість питання розвитку організаційної компетентності керівника закладу освіти в педагогічній теорії і практиці. До характеристик організаційної культури дослідники звертаються лише в поодиноких тезах, побіжно, не формуючи цілісної концепції.

Виклад основного матеріалу. Організаційну культуру керівника можна аналізувати в різних аспектах: у вузькому розумінні вона охоплює філософію управління, цінності (цілі, на які спрямовано управлінську діяльність керівника), норми його поведінки в суспільстві та школі, організаційні здібності, позитивний імідж: у широкому розумінні – як сукупність поглядів, відносин і впливів, що виявляють характер управлінського стилю керівника і базуються на організаційно-діяльному підході до управління освітнім закладом.

Сучасний керівник освітнього закладу у процесі своєї управлінської діяльності покликаний підвищувати рівень сформованості власної організаційної культури, враховуючи при цьому динаміку, вимоги зовнішнього середовища та лідерські якості. В ідеалі успішному освітньому закладові пощастило, якщо особа, яка представляє його керівництво, обдарована лідерськими рисами. У такому випадку, завдяки організаційній культурі керівника, передбачуваним є процес розвитку школи та позитивні зміни в педагогічному колективі. Якщо ж у керівника відсутні лідерські якості, йому важко змінити способи діяльності, стиль керівництва і спілкування, розвивати власну організаційну культуру, спрямовану на розвиток і зміцнення організаційної культури загальноосвітнього закладу освіти [1, с. 10–15].

Стратегія управління змінами в закладі освіти є однією з технологій, яка характеризується усвідомленням необхідності впровадження змін у діяльність закладу та наявністю в керівника-лідера

власного бачення організаційного розвитку, вимагає діагностування стану функціонування її параметрів, визначення цілей та шляхів їх досягнення, узгоджених з місією закладу, виявлення опору колективу за наявності та впровадження технологій його подолання.

Процес запланованого впровадження змін забезпечує чітке формулювання власного бачення: що, навщо і як змінити в роботі закладу та з колективом. Бачення має бути цілеспрямованим, добре обдуманним і практичним. Керівник повинен чітко уявляти, що є ключовим у його намірах, і повинен вірити в нього, отримувати мотивацію від цього, формувати чітке переконання [2].

Це бачення керівника буде використано як перший крок, щоб прийняти обґрунтовані управлінські рішення, визначити пріоритетність тих чи інших напрямків роботи, перевірити успіх і підвищити рівень моральності в закладі освіти.

Сучасні умови, підтверджені науково обґрунтованими концепціями, такими як концепція людських ресурсів і людського капіталу, стратегічного управління, управління культурою та організаційною поведінкою, дають нам можливість стверджувати, що будь-яка організація, включаючи освітні заклади, створена для людей і через людей. Саме людей слід визнавати як цінність для суспільства, і вони повинні розглядати себе як цінність, а також як частину культури. Організація, з іншого боку, має розглядати людей як людський капітал, який інвестується в організацію з метою формування власної культури успіху та розвитку.

Крім того, важливо розуміти саму сутність культури як цінності. Це передбачає сформоване ставлення до різних явищ, процесів, об'єктів, загальнолюдських, організаційних і особистісних цінностей, традицій, норм і стандартів поведінки, а також спільноти, в якій розвивається культура, та пристосування до модернізаційних змін в освіті, що відбуваються в контексті таких загальноцивілізаційних трансформацій, як глобалізація, інтернаціоналізація (єдина шкала цінностей і стандартизація знань), децентралізація та дебюрократизація управління, гуманізація, інформатизація. Ці трансформації підштовхують учених і практиків до поглибленого вивчення феномену організаційної культури.

Організаційні стратегії впливають на розвиток закладу, які базуються на ядрі стратегічного управління в освіті. Відповідно до цього стратегія розглядається

як довгостроково обраний напрямок розвитку, який інтегрує цілі, норми та дії в єдину концепцію. Вона використовує ресурсне забезпечення закладу, враховуючи його внутрішні переваги та недоліки, а також зміни.

Організаційні стратегії впливають на розвиток закладу, визначаючи довгостроково обрану цілеспрямованість розвитку, яка інтегрує місію, цілі, норми та дії в єдиній цілі; початкове ресурсне забезпечення закладу освіти з урахуванням його внутрішніх переваг і недоліків, очікуваних змін. Стратегія являє собою загальний комплексний план досягнення цілого закладу освіти. Цілі – це результати, а стратегія досягнення шляху – методи та засоби їх досягнення.

Стратегія характеризується довгостроковістю, впровадженням змін та інновацій у діяльність закладу освіти [3, с. 7–15]. Стратегія закладу або, так би мовити, організаційна стратегія постійно розвивається і складається із запланованих дій (спрямована стратегія) та адаптивної реакції на зміну ситуації, на зміну ресурсів і цінностей. Стратегія може бути сформульована, а потім реалізована, і навпаки. Стратегію розробляють на основі аналізу важливих подій і рішень, які прийняли організаційну течію останніх років, і вона показує закономірності процесів і явищ у контексті організаційної культури. Детальне вивчення цих аспектів є визначальним кроком для реконструкції чинної стратегії при необхідності.

Висновки. Управління змінами в освітньому закладі є однією з організаційних стратегій, що характеризується розумінням потреби в змінах, наявною у керівника-лідера власної концепції організаційного розвитку. Вона включає в себе діагностику стану функціонування різних аспектів закладу, встановлення цілей і способів їх досягнення, які дозволяють виявлення причин опору педагогічного колективу на зміни та впровадження методів їх подолання [4].

Процес запланованого впровадження змін забезпечує ретельне визначення організаційної візії, конкретизацію сутності змін і нововведень, а також може стосуватися змісту, технічних аспектів, технологій, методик.

Необхідно починати з чіткого визначення власного бачення: що і як потрібно змінити в роботі педагогічного колективу. Візія має бути спрямованою на досягнення конкретних цілей, добре продуманою, практичною та прийнятною для всіх, хто бажає розвитку освітнього закладу, і це сприятиме впровадженню стратегії організаційного розвитку.

Література

1. Технології менеджменту в розбудові сучасного освітнього середовища у контексті реалізації формули НУШ : матеріали наук.-практ. конф. (Луцьк, 26 травня 2023 р.) / упоряд. М. О. Сташенко. [Ел. зб.]. Луцьк : ВІППО, 2023. 108 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1mYW3VU9NnsXiGIFTw9eCyRB6zbb5Wqb4/view>
2. Сташенко М. О. Самооцінювання як інструмент корегування стратегії розвитку закладу освіти : матеріали міжрегіонал. наук.-практ. інтернет-конф. «Освітній менеджмент: успішні практики й виклики в контексті розбудови НУШ» (19 квітня 2023 р. / за заг. ред. С. В. Королюк, О. В. Касьянової. Полтава : ПАНО, 2023. С. 16–18. URL: <https://pano.pl.ua/wp-content/uploads/2023/11/Osvitnij-menedzhment-3.pdf>
3. Управління якістю освіти в умовах реалізації формули НУШ : зб. матеріалів наук.-практ. конф. / упоряд. М. О. Сташенко. Луцьк : ВІППО, 2022. 188 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1mLG4xl3DISqFcrKDTxZWkofjbs1R_AqD/view
4. Сташенко М. О. Організаційні аспекти стратегії управління якістю освіти. *Пед. пошук*. 2022. № 4. С. 36–39.