

ІНДИВІДУАЛЬНА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ДИРЕКТОРА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ „ДЕЛЬТА УК +”

Технологія 7

Тип: технологія управління персоналом.

Адреса: відділ освіти Ставищенської РДА Київської області.

Рік створення: 2009.

Рік оприлюднення в пресі: 2010.

Новизна: уперше на засадах синергетики розроблено технологію управління розвитком управлінської культури директора загальноосвітнього навчального закладу як індивідуальну програму підвищення його професіоналізму.

Основні питання технології. Об'єктивним **інваріантом** суспільної цінності професіоналізму директора ЗНЗ вважаємо культуру його управлінської діяльності, тобто **управлінську культуру (УК)**.

Управлінська культура керівника — це сукупність цінностей (організаційних принципів), яка визначає характер внутрішнього впорядкування його професійних намірів і дій, а також оцінок результатів власної діяльності та діяльності об'єкта (об'єктів) управління й постійно об'єктивується в артефактах професійної діяльності на всіх етапах управлінського циклу.

Управлінська культура керівника має ідеальну природу, а пізнати її сутність можна, лише досліджуючи артефакти управлінської діяльності, в яких тією чи іншою мірою об'єктивуються, а інколи матеріалізуються цінності управлінської культури керівника. Вважаємо, що найбільш доцільно об-

рати саме ту цілісну діяльність керівника, в якій повною мірою знаходять відображення цінності його управлінської культури.

Такою діяльністю є неперервна діяльність із розв'язання низки проблем, втілюється вона в розробленні та реалізації управлінських рішень. Саме в цій системній діяльності повною мірою знаходять своє відображення цінності управлінської культури керівника.

Доведено, що **універсальний алгоритм розв'язання проблеми** має такі *етапи*:

1. Моніторинг проблемного простору навчального закладу, виявлення проблеми.
2. Актуалізація законодавчої та інструктивної бази освітньої галузі.
3. Актуалізація ефективного управлінського досвіду вирішення розглянутого виду проблем.
4. Створення моделі проблеми як суперечності, що виникла у процесі функціонування об'єкта управління.
5. Формування блоку загальних пропозицій щодо розв'язання проблеми.
6. Розроблення проекту вирішення конкретної проблеми.
7. Експертиза якості підготовленого проекту рішення.
8. Прийняття рішення з конкретної проблеми.

9. Організація виконання прийнятого рішення.
10. Контроль за виконанням прийнятого рішення.
11. Аналіз виконання рішення.
12. Узагальнення матеріалів з розв'язання проблеми.

Управлінську діяльність директора ЗНЗ як систему можна однозначно описати за допомогою її організаційної культури. Є всі підстави вважати, що роль *організаційної культури такої системи, як управлінська діяльність директора ЗНЗ, виконує саме культура його управлінської діяльності або його (директора ЗНЗ) управлінська культура.*

Скориставшись інформаційно-синергетичною моделлю складної системи, управлінську культуру директора ЗНЗ представляємо як кортеж (сукупність, єдність) двох множин: множини макропараметрів **V** та множини організаційних принципів **X**.

Для управлінської культури директора ЗНЗ ці множини мають вигляд

$$V = \{b_{01}, b_{02}, \dots, b_m\}, \text{ де } m \in \mathbf{N};$$

$$X = \{X_{01}, X_{02}, \dots, X_k\}, \text{ де } k \in \mathbf{N}, k < m,$$

b_m – *якість управлінської культури директора ЗНЗ* як інтегративна характеристика великої кількості мікропараметрів управлінської культури (a_i) (властивостей ресурсів, здатностей, засобів, способів діяльності тощо);

X_k – *цінність управлінської культури директора ЗНЗ* як функціональна залежність між якостями управлінської культури, тобто

$$X_k = f(b_{01}, b_{02}, \dots, b_l), \text{ де } l \in \mathbf{N}, l < m$$

Отже, *інформаційно-синергетична модель управлінської культури директора ЗНЗ* має такий вигляд:

$$UK = \langle \{b_{01}, b_{02}, \dots, b_m\}, \{X_{01}, X_{02}, \dots, X_k\} \rangle$$

де $m \in \mathbf{N}, k \in \mathbf{N}, k < m$.

Для того, щоб розкрити конкретний зміст якостей та цінностей управлінської культури директора ЗНЗ, потрібно дослідити його управлінську діяльність на всіх етапах реалізації універсального алгоритму розв'язання проблеми, описаного вище.

Для зручності біля літер, які позначають якості та цінності управлінської культури директора ЗНЗ, будемо використовувати індекси, зокрема

ba, b, c – умовне позначення якості управлінської культури директора ЗНЗ, де

a – числа від 1 до 12 (кількість етапів універсального алгоритму розв'язання проблеми);

b – числа від 1 до 3 (кількість аспектів, які досліджуються на кожному з етапів універсального алгоритму розв'язання проблеми);

c – числа від 1 до 4 (кількість рівнів сформованості тих чи інших якостей управлінської культури директора ЗНЗ);

X_k – умовне позначення цінності управлінської культури директора ЗНЗ, де

k – число від 1 до 12 (кількість етапів універсального алгоритму розв'язання проблеми).

Запропонований підхід дозволяє виділити й описати **36 якостей управлінської культури директора ЗНЗ**, кожна з яких оцінюють за чотирма рівнями сформованості, та **12 цінностей управлінської культури**, кожна з яких є функцією трьох відповідних якостей управлінської культури.

Конкретний зміст якостей та цінностей управлінської культури директора ЗНЗ системно представлено в Індивідуальній програмі розвитку управлінської культури директора ЗНЗ „Дельта УК +” [1].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Осадчий І.Г. Управлінська культура директора загальноосвітнього навчального закладу: модель, діагностика, розвиток [Електронний ресурс] / І.Г. Осадчий // Народна освіта. – Вип. 11. – 2010 р. www.narodnaosvita.kiev.ua
2. Осадчий І.Г. Соціально-філософські аспекти формування загальної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: монографія / І.Г.Осадчий – К.: Педагогічна думка, 2012. – 148 с.