

9. Типове положення про відділ освіти районної, районної у м.м. Києві та Севастополі державної адміністрації : затверджено постановою Кабінету Міністрів України 11.03.99 №347. // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 1999. – №9.

10. Примірне положення про відділ (управління) освіти виконавчого комітету міської ради : затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 01.04.2003 №192. // Директор школи. – 2004. – №3-4(291-292).

11. Педагогічний словник / [за ред. Ярмаченка М. Д.]. – К. : Педагогічна думка, 2001. – С.176.

Анотація

Н.В.Набок

Социальная эффективность государственного управления образованием в городе, районе: подходы, критерии и параметры

В статье анализируется социально-правовой аспект оценивания эффективности государственного управления образованием в городе, районе и ее измерение.

Ключевые слова: *управление, эффективность, государственное управление, критерии, параметры, измерение.*

Summary

M.V.Nabok

Social Efficiency of the State Management of Education in the City, District: Approaches, Criteria and Parametres

The social-law aspect of evaluation of social efficiency of state management of education in the city, district and its measuring is analyzed in the article.

Key words: *management, efficiency, state management, criteria, measurement.*

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 37.032 + 37.041

Г.А.ПОЛЯКОВА,

*кандидат педагогічних наук, доцент
(м.Харків)*

Сутність організаційної культури, спрямованої на саморозвиток особистості

У роботі розглядаються підходи до визначення поняття організаційної культури, її вплив на поведінку особистості. Виділяється специфіка поняття, параметрів, функцій організаційної культури, спрямованої на саморозвиток особистості.

Ключові слова: *особистість, саморозвиток особистості, організаційна культура, структура, функції, типологія, параметри організаційної культури, спрямованої на саморозвиток.*

Постановка проблеми в загальному вигляді... Актуальність проблеми саморозвитку особистості і створення для нього відповідних умов в освітніх та виробничих організаціях обумовлено рядом причин. А саме:

1. Серед сучасних завдань освіти виокремилося формування інтелектуального капіталу суспільства, організації (виробничої, освітньої) окремого колективу.

2. Функціонування та розвиток організацій відбувається в умовах постійних змін, що вимагає пошуку гнучких систем і механізмів управління.

3. Ускладнення соціально-економічних та соціально-педагогічних систем і процесів, що в них відбуваються, вимагають узгодження управління і самоуправління.

4. Зміна освітньої парадигми від „освіти на все життя” до „освіти протягом життя”.

5. Підходи до реформування освіти полягають у підвищенні якості освіти шляхом створення умов для саморозвитку особистості.

Таким чином, ми бачимо, що однією з вимог сучасності є спрямування поведінки особистості на саморозвиток. Але у той же час виникає проблема створення відповідних умов, чинників, механізмів управління, що сприятимуть саморозвитку особистості у напрямі, що відповідає не тільки потребам, інтересам, цілям особистості, а й організації, до якої вона належить.

Формулювання цілей статті... Мета статті – дослідити вплив організаційної культури на поведінку особистості; визначити сутність, основні характеристики організаційної культури як середовища, в якому людина навчається, працює, розвивається.

Аналіз досліджень і публікацій та виклад основного матеріалу ... Поняття особистості у соціології, психології, соціальній психології і педагогіці, у першу чергу, пов’язується із соціальною сутністю людини.

Особистість – „це людина, тільки абстрагована від її біологічної, природної сторони (хоча і не ігнорує її повністю) і яка розглядається як суспільна, соціальна істота” [7, с.7].

Особистість характеризується, насамперед, як система ставлень людини до оточуючого середовища [6, с.34].

Соціально-психологічна структура особистості є складною і містить такі компоненти, як ціннісно-змістовний, мотиваційний, когнітивний, статусно-рольовий, емоційний, „Я-характеристики” та ін.

К.Платонов у соціально-психологічній структурі особистості як системному об’єкті виділяє чотири підструктури [6, с.126-130]: 1) підструктура спрямованості і ставлення особистості; 2) підструктура соціального досвіду; 3) підструктура особливості психічних процесів; 4) підструктура біологічних властивостей особистості.

Розвиток особистості відбувається в діяльності, яка керується системою мотивів, притаманних даній особистості [8, с.289]. Під час професійного розвитку індивід засвоює соціальний, моральний і професійний досвід, набуває реального соціального і професійного статусу.

Довільний розвиток, спрямований усвідомленою поведінкою людини або самовпливом є *саморозвитком особистості*. Якщо залучити людину до виконання зовнішніх для неї цілей, поставивши перед нею певні вимоги й одночасно створивши умови для її природного розвитку, то можна спрямовувати розвиток [3, с.35].

Формування та розвиток особистості відбувається у певному оточуючому середовищі, яке тісно пов’язане з поняттям організаційної культури.

Аналіз досліджень і публікацій показав, що визначення організаційної культури є неоднозначним. Так, на думку М.Арстронга, „організаційна культура – це модель цінностей, норм, переконань, установок і припущень, які, можливо, не виражені словами, але формують те, як люди поведуться і як вони діють” [1, с.194].

Е.Шейн говорить про те, що „культура організації може бути визначена як система базових уявлень, що здобуваються групою при розв’язанні проблем адаптації до зовнішнього середовища й внутрішньої інтеграції, які довели свою ефективність і тому розглядаються як цінність і передаються новим членам групи як правильна система сприйняття, мислення й відчуття відносно названих проблем” [9, с.31-32].

М.Елвесон вважає, що організаційна культура – це спосіб розуміння життєдіяльності організації у всьому її багатстві й розмаїтті [10, с.16].

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури дозволив виявити різні підходи до визначення поняття „організаційна культура”. А саме: організаційна культура розглядається вченими як:

1. Сукупність базових цінностей, переконань, норм, моделей поведінки, що поділяються всіма співробітниками і задають орієнтири їх поведінки (М.Армстронг, О.Виханський, Р.Дафт, О.Пометун, В.Сухов).

2. „Соціальний клей” – загальна система понять, що є основою комунікації й взаєморозуміння. (М.Армстронг, А.Доронін, С.Робінс).

3. Філософія та ідеологія управління (В.Веснін, М.Елвесон, В.Сладкевич).

4. Ядро (механізм) організаційного управління (керування) (Л.Даниленко, Л.Карамушка, Е.Коротков).

5. Система елементів, характерних для певної організації, що відображають її індивідуальність у діловому середовищі (В.Сладкевич).

Сутність організаційної культури розкривають: зміст її функцій, структура, типологія, параметри вимірювання, принципи формування, методи, форми, способи, механізми інструментарій управління (рис. 1).

По відношенню до особистості та організації культура виконує *ряд основних функцій*: освітньо-перетворюючу (пізнання і видозмінення явищ внутрішнього і зовнішнього середовища), акумуляції і трансляції досвіду через традиції, комунікативну (побудова зв’язків, обмін інформацією), регулюючу (підтримка правил і норм поведінки), прогностичну (відчуття і втілення нових ідей, програмування культурного розвитку), гедоністичну (естетична, задоволення, відчуття комфорту), адаптивну (взаємне пристосування людей один до одного і до організації), захисну (створення бар’єрів від небажаних впливів) [5].

Учені виділяють в структурі організаційної культури три рівні:

1) зовнішній (символічний), поверхневий рівень – зовнішні прояви;

2) внутрішній – цінності, орієнтації, переконання суб’єктів організації;

3) глибинний – базові переконання, які підсвідомо сприймаються суб’єктами організації.



Рис. 1. Змістове поле організаційної культури, що відображає її сутність

Серед структурних елементів організаційної культури виділяють такі: цінності, норми, символи, герої, міфи, легенди, ритуали, обряди, церемонії, регламент.

Спираючись на дослідження К. Платонова щодо ієрархії основних підструктур особистості [7] і досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених щодо елементів структури організаційної культури [1; 2; 5; 9], можна простежити вплив ОК на поведінку особистості, спрямування її розвитку і саморозвитку (табл. 1).

Таблиця 1.

Вплив організаційної культури на особистість і її поведінку

№ пп	Структура особистості	Елементи структури особистості	Вплив ОК на поведінку особистості	Елементи структури ОК
1.	Підструктура спрямованості і ставлення особистості	Переконання Світогляд Ідеали Прагнення Інтереси Бажання	<i>Найбільший вплив ОК.</i> Спрямованість поведінки на основі узгодження власних домінуючих мотивів, потреб, ставлень та елементів організаційної культури	Цінності – <i>судження про те, що є найбільш значущим для даної організації</i> Норми – <i>правила поведінки</i>
2.	Підструктура соціального досвіду	Знання Уміння Навички Звички	<i>Значний вплив.</i> Зміна поведінки на основі когнітивного компоненту (розуміння змісту елементів культури)	Символи – <i>явища чи події, що мають значення для організації</i>
3.	Підструктура особливості психічних процесів	Воля Почуття Сприйняття Мислення Відчуття Емоції Пам'ять	<i>Незначний вплив.</i> Регулювання власної поведінки на основі сукупності складових організаційної культури	Герої – <i>це робітники, які втілюють цінності організації</i> Міфи, легенди <i>відображають історію та спадок організації</i>
4.	Підструктура біологічних властивостей особистості	Темперамент Статеві, вікові властивості	<i>Не впливає</i>	Ритуали, обряди, церемонії – <i>символічні заходи</i> Регламент – <i>сукупність правил, які визначають порядок діяльності організації</i>

Таким чином, ми бачимо, що найбільший вплив організаційна культура здійснює на ті складові особистості, що пов'язані зі спрямованістю, ставленнями і соціальним досвідом, на основі яких ґрунтується і змінюється її поведінка.

Організаційна культура є механізмом, який допомагає людям розібратися і зорієнтуватися в оточуючому середовищі, визначати напрями свого розвитку у відповідності з прийнятими в організації елементами організаційної культури для успішної життєдіяльності і роботи в даному середовищі.

Організаційна культура має здатність одночасно визначати порядок, значення, комунікацію і орієнтири і, таким чином, створювати можливість для координації дій і керувати організаційною поведінкою [10, с.40].

Вплив організаційної культури може бути таким, що створює умови для розвитку особистості. Але, поряд з тим, організаційна культура може мати здатність обмежувати автономність, креативність, бажання задавати питання, таким чином, становитися перепорою для нових способів розвитку особистості і груп [10, с.110].

Спрямування поведінки особистості і відповідних напрямів її саморозвитку залежить від типу організаційної культури, що склався. Організаційна культура відображає і задає бажаний тип поведінки через певні змістовні орієнтації, які в кожній організації мають свою специфіку і залежать від спрямованості її керівників і лідерів, стилю керівництва, цінностей, норм поведінки, традицій, що склалися. Розгляд декількох типологій організаційної культури надає можливість побачити різні орієнтовні вимоги і ціннісні спрямування поведінки особистості з боку середовища організації (табл. 2).

Таблиця 2

Типи організаційної культури та їх вплив на поведінку особистості

Автор	Основа типології	Тип	Ціннісне спрямування ОК та змістовні орієнтації поведінки
Р. Дафт [2, с.129-131]	Вимоги зовнішнього середовища і стратегічний фокус організації	Адаптивна	Творчість, ризик, новації
		Орієнтована на досягнення	Конкурентоздатність
		Кланова	Задоволення потреб робітників, кооперація
		Бюрократична	Дотримання правил
Дж. Соненфельд [4, с.281]	Відповідність внутрішньому та зовнішньому середовищу	„Бейсбольна команда”	Талант, новаторство, рішучість, вміння працювати в умовах ризику
		„Клуб”	Інтеграція в групи, вірність традиціям. Прихильність до організації, стаж, досвід, кар'єра
		„Академія”	Спеціалізація, досвід і кваліфікація до рівня експертної роботи. Професіоналізм, працьовитість
А. Етціоні [10, с.157]	Основа відносин між індивідом і організацією	1) Коерцивні (пимусові)	Фізичні, економічні реалії, підкорення нав'язаним правилам
		2) Утилітарні	Відпрацювання заробітної платні, виконання правил
		3) Нормативні	Цілі організації співпадають з особистими цілями
С. Ханді [1, с.198]	Орієнтири: влада, роль, завдання, людина	Культура влади	Орієнтація на владу
		Культура ролі	Процедури та правила важливіші, ніж людина, що їх виконує
		Культура завдання	Досвід, знання, робота в командах
		Культура особистості	Служіння і допомога організації своїм робітникам.
Е. Шейн [1, с.199]	Орієнтири: влада, роль, завдання, людина	Культура влади	Зосередження влади в руках декількох людей і заснована на їхніх здібностях
		Рольова культура	Урівноваженість влади між лідером і бюрократичною структурою, ролі й правила визначені

	Культура досягнень	Мотивація і прихильність, дія, ентузіазм, порив
	Підтримуюча культура	Внесок у спільну справу, почуття прихильності й солідарності, довіра і взаємність

Організаційна культура передбачає усвідомлення того, що в ній, як і в будь-якій системі, є певне ядро, навколо якого утворюються розгалуження. Ядром може бути стрижнева ідея або принцип, який є обов'язковим для всіх і кожного та виявляється в освітньому середовищі [4, с.226].

Стрижнева ідея організаційної культури, спрямованої на саморозвиток – це свідомий спрямований саморозвиток особистості для досягнення власного успіху та успіху організації.

Таким чином, можна зазначити, що *організаційна культура, спрямована на саморозвиток*, – це:

1) система цінностей, переконань, базових уявлень щодо свідомого саморозвитку суб'єктів організації й здійснення спільної діяльності для задоволення власних інтересів, цілей, потреб і цілей та потреб організації;

2) середовище, яке створює умови для саморозвитку особистості;

3) механізм управління поведінкою суб'єктів соціально-педагогічної системи, спрямованої на їх саморозвиток.

Організаційна культура, спрямована на саморозвиток особистості, належить до таких типів організаційної культури, які мають координати: адаптація до зовнішнього та внутрішнього середовища шляхом узгодження цілей і потреб організації та цілей, мотивів і потреб її суб'єктів.

Параметрами організаційної культури, спрямованої на саморозвиток особистості, є:

1) цінності організації, які містять: особисті досягнення, професійну та комунікативну компетентність, досвід, знання, кваліфікацію, талант, новаторство; почуття прихильності й солідарності, внесок у спільну справу організації;

2) наявність незалежності – самостійності особистості у виборі цілей, пріоритетів відносно робочих процедур;

3) високий рівень згуртованості, спрацьованості, сумісності – відчуття спільності та спільних дій у рамках організації;

4) позитивний соціально-психологічний клімат – довіра у взаєминах, уміння розв'язувати конфлікти;

5) ресурс розвитку – управління знаннями, відкритість комунікацій, навчання та розвиток членів організації;

6) управління – участь в прийнятті рішень, делегування повноважень; підтримка у починаннях, спробах, помилках, визнання особистих і спільних успіхів, заохочення і стимулювання інновацій, саморозвитку, самовдосконалення.

Специфічними функціями організаційної культури, спрямованої на саморозвиток є: 1) розвиваюча, яка полягає у створенні умов для формування і вдосконалення знань, умінь, компетенцій, досвіду, особистісних якостей, необхідних для власного успіху і успіху організації; 2) функція підтримки, яка полягає у визнанні успіхів особистості, стимулюванні її прагнень до саморозвитку та самовдосконалення.

Висновки... Можна зробити висновок, що організаційна культура, спрямована на саморозвиток особистості, – це механізм управління і спрямування поведінки особистості до самовдосконалення в особистісній і професійній сферах, має свою специфіку, що проявляється в її структурних елементах, функціях, типології, параметрах вимірювання.

Подальший розвиток досліджень у даному напрямі полягає у визначенні специфіки управління організаційною культурою, спрямованою на саморозвиток особистості. А саме: принципів її формування, методів, механізмів, інструментарію формування, підтримки або зміни організаційної культури на таку, що сприятиме саморозвитку особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – [пер. с англ. под ред. С. К. Мордвина]. – [8-е изд.]. – СПб. : Питер, 2007. – 832 с.
2. Дафт Р. Менеджмент [пер. с англ.] / Р. Дафт. – [6-е изд.]. – СПб. : Питер, 2008. – 864 с.
3. Эльникова Г. В. Основы адаптивного управления / [тексты лекций] Г. В. Эльникова. – Х. : Основа, 2004. – 128с.
4. Коротков Э. М. Управление качеством образования: учебное пособие для вузов / Э. М. Коротков. – [2-е изд.]. – М. : Академический Проект, 2007. – 320 с.
5. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400с.
6. Психология личности в трудах отечественных психологов / [сост. и общ. ред. Л. В. Куликова]. – СПб. : Питер, 2002. – 480 с.
7. Семиченко В. А. Психология личности / В. А. Семиченко. – К. : Ешке О, 2001. – 427 с.
8. Український педагогічний словник / [уклад. С. У. Гончаренко]. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.

9. Шейн. Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – [пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой]. – [3-е изд.]. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

10. Элвессон М. Организационная культура / М. Элвессон. – [пер. с англ.] – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 460 с.

Аннотация
А.А.Полякова

Сущность организационной культуры, направленной на саморазвитие личности

В работе рассматриваются подходы к определению понятия организационной культуры, ее влияние на поведение личности. Выделяется специфика понятия, параметров, функций организационной культуры, направленной на саморазвитие личности.

Ключевые слова: личность, саморазвитие личности, организационная культура, структура, функции, типология, параметры организационной культуры, направленной на саморазвитие.

Summary
A.A.Poliakova

Essence of the Organizational Culture Directed to Self-Development of the Person

The approaches to definition of the concept of organizational culture, its influence on behaviour of the person are considered. Specificity of the concept, parametres, functions of the organizational culture directed to self-development of the person are examined.

Keywords: person, self-development of the person, organizational culture, structure, functions, typology, parametres of the organizational culture directed on self-development.

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 371.12

О.О.ПОЧУЄВА,
методист
(м.Харків)

Теоретичний аспект сутності поняття „педагогічний колектив” загальноосвітнього навчального закладу в науковій літературі

У статті розглядаються теоретичні аспекти поняття „педагогічний колектив” загальноосвітньої установи в науковій літературі. Розглядається поняття, структура педагогічного колективу.

Ключові слова: педагогічний колектив, загальноосвітній навчальний заклад, функції колективу, структура колективу.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Серед складових успіху, якого досягають багато педагогічних колективів у вихованні школярів, важливу роль відіграє як високий професіоналізм учителів, так і злагодженість його дій у досягненні поставленої мети, а також використання виховних можливостей, закладених у самому педагогічному колективі.

Уявлення про педагогічний колектив як особливу трудову спільність та явище склалися в радянській педагогічній науці. Розробка проблеми цілей виховання, формування дитячого колективу в педагогічній науці ініціювала пошук оптимальної моделі педагогічного колективу, його саморозвитку і саморуху. Інтеграція виховних зусиль учителів була одним з найважливіших завдань педагогіки і школи ще в 20-30-х роках ХХ ст. У їх розробці брали участь Н.К.Крупська, С.Т.Шацький, В.Н.Сорока-Росинський, А.С.Макаренко та багато інших. Вони збагатили педагогічну науку і практику новими ідеями про цілі та об'єкт педагогічної діяльності, про створення і виховання колективу учнів, про формування особи нової людини. Особливу увагу приділяли вони єдності дій, поглядів і переконань педагогів як важливій умові не тільки ефективності виховної дії на школярів, але й об'єднання самих учителів у колектив.

Характер, умови, цільові установки праці вимагали від педагогів колективної організації діяльності, а соціально-економічні умови – об'єднання їх у соціально-трудова спільність – колектив. Ідею об'єднання вчителів школи в колектив розвивав і С.Т.Шацький. „У шкільній справі я не мислю одиночних зусиль... Колектив однодумців, що дружно здійснюють загальну роботу, – неодмінна умова нової школи”.

Розробляючи проблему педагогічного колективу, А.С.Макаренко вважав, що „нормальна робота школи не уявляється без згуртованого педагогічного колективу, що дотримується однієї методики і що колективно відповідає не тільки за „свій” клас, але й за всю школу в цілому”. Як керівник виховної установи, він уважав за краще „мати п'ять слабких вихователів, об'єднаних у колектив, що мають одну