

Література

1. Комп'ютерні технології та вища освіта людей з особливими потребами. Дистанційне навчання в системі соціально-трудової реабілітації : зб. наук. доп. і статей / уклад. : Л.В. Коваленко. – К. : Вища школа, 2002. – 255 с.
2. Про затвердження Положення про дистанційне навчання [Електронний ресурс] : Наказ Міністерства освіти і науки України // Комп'ютерна інформаційно-правова система “Ліга” від 21.01.2004 р. № 40. – Режим доступу: www.liga.net.
3. Національна доповідь “Про становище інвалідів в Україні у 2008 році” [Електронний ресурс] // Комп'ютерна інформаційно-правова система “Ліга”. – Режим доступу: www.liga.net.
4. Таланчук П.М. Супровід навчання студентів з особливими потребами в інтегрованому освітньому середовищі : навч.-метод. посіб. / П.М. Таланчук, К.О. Кольченко, Г.Ф. Нікуліна. – К. : Соцінформ, 2004. – 128 с.

ДИБСЬКА Н.С.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Управління є тією рушійною силою, яка спрямована на активізацію людини шляхом створення оптимальних умов для прояву та розвитку її творчого потенціалу, тому керівнику закладу освіти слід орієнтуватися в різноманітності сучасних управлінських ідей, вивчати й успішно застосовувати досягнення науки та перспективного педагогічного досвіду, організовувати творчу діяльність педколективу. Професійна управлінська діяльність вимагає від сучасного керівника наявності не тільки загальної, а й загальної управлінської культури та управлінської науково-методичної культури як її складової. Остання набуває сьогодні першочергового значення, оскільки впливає на ефективність і результативність управління школою в цілому, допомагає цілеспрямованому розвитку керівника як управлінця-професіонала. Однак до сьогодні проблема формування та розвитку управлінської науково-методичної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу не стала предметом дослідження сучасних учених.

У зв'язку з цим виникла суперечність між об'єктивною необхідністю формування та розвитку управлінської науково-методичної культури керівника школи та відсутністю її змістовних і структурних характеристик, критеріїв її оптимального якісного функціонування.

Метою статті є визначення сутності та змісту поняття “управлінська науково-методична культура керівника ЗНЗ”, рівнів її сформованості, подання критеріїв якості та ефективності управлінської науково-методичної культури, визначення та обґрунтування складової її розвитку – особистісних якостей керівника ЗНЗ.

У науковій літературі знаходимо різні підходи до визначення тих чи інших аспектів культури. Деякі характеризуються пошуком співвідношення між культурою особистості та культурою суспільства (Л. Пономарьов,

В. Попов), аналізом соціальної культури особистості (А. Прохоров, В. Рузін); інші розглядають окремі її аспекти: інформаційну культуру (Д. Блюменау), комунікативну, професійну (В. Кричевський), управлінську (Г. Єльнікова, С. Королук) [3; 5].

Здійснивши аналіз стану проблеми в педагогічній теорії та практиці, слід зазначити, що управлінська науково-методична культура керівника як цілісна властивість особистості виявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування й управління керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток (особистісне зростання, самоактуалізацію) керівника в процесі його діяльності.

Проблема якості й ефективності управлінської науково-методичної культури ЗНЗ стала наріжним каменем у реформуванні освітніх систем. За визначенням І.П. Жерносека, “управлінська науково-методична культура – це властивість, притаманна керівникам і педагогам ЗНЗ як особистостям, але виявляється вона в усіх царинах їх діяльності як професіоналів, тому може бути розглянута як одна із характеристик особистостей керівників і педагогів ЗНЗ; це міра і спосіб творчої самореалізації особистості керівника і педагога в різноманітних видах управлінської діяльності, спрямованої на засвоєння, передачу та створення цінностей, технологій в управлінні і діяльності ЗНЗ” [4, с. 117]. Управлінська науково-методична культура може виступати і як умова успішної управлінської діяльності, і як її складова, і як одна з характеристик носія управлінської діяльності [1, с. 20].

Виділяють три рівні сформованості управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу: рівень потенційної управлінської культури; рівень актуалізації управлінської культури; рівень розвиненості управлінської культури. Дані досліджень з цього питання, проведених Л. Васильченком, свідчать, що рівень сформованої управлінської культури більшості керівників шкіл (77%) може бути охарактеризований як рівень потенційної управлінської культури. Рівню актуалізації відповідає управлінська культура кожного восьмого (16%) респондента. Про розвинуту управлінську культуру ми можемо говорити лише в 7% керівників шкіл.

Критеріями оптимального якісного функціонування системи управлінської науково-методичної культури керівника в загальноосвітніх навчальних закладах є такі: оптимальне визначення мети і завдань; висока інформаційна насиченість змісту, яка відображається в рівні засвоєння керівниками шкіл основних концепцій перебудови й оновлення діяльності навчальних закладів; вибір оптимальних форм і методів, адекватних сучасним цілям і змісту; високий рівень організації їх діяльності. Аналізуючи принципіву модель управління НМР з педкадрами, розроблену В.В. Гуменюк [2, с. 4], до критеріїв науково-методичної культури зараховуємо також: стабілізацію і якісне вдосконалення відносин між учасниками процесу; розвиток професійної майстерності керівників, їх фахову конкурентноспроможність; підвищення рівня професійної компетентності.

Для загального оцінювання рівня функціонування системи, якості й ефективності управлінської науково-методичної культури доцільно виділити орієнтовний рівень сформованості управлінської науково-методичної культури керівника ЗНЗ: достатній, середній або низький.

Достатній рівень характеризується: обміркованим та усвідомленим збагаченням власної особистості, усвідомленням значущості управлінської науково-методичної культури; знаходженням можливості для прояву і розвитку творчого потенціалу; сформованістю творчих здібностей і вмінь розробляти інноваційні педагогічні технології та впроваджувати їх. На високому рівні сформовані мотиваційно-ціннісні й особистісні компоненти управлінської науково-методичної культури.

Середній рівень визначається таким: частковим усвідомленням значущості управлінської науково-методичної культури в професійному зростанні; ситуативним ставленням, не повністю сформованими вміннями планувати, моделювати, організовувати та контролювати діяльність; здійснювати самодіагностику, впроваджувати інноваційні технології; потреба в управлінській науково-методичній культурі не є мотивом, який систематично спонукає до активного її розвитку; керівник віддає перевагу традиційним формам, що є свідченням недостатньої креативності.

Низький рівень характеризується: слабкими знаннями змісту та форм управлінської науково-методичної культури; відносним визнанням важливості науково-методичної культури у професійному зростанні педагога; відданям переваги науково-методичним формам суто традиційного характеру; керівник не виявляє творчості у своїй діяльності; недостатньо усвідомлює необхідність вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду, що позначається на якості здійснюваної ним діяльності.

Слід зазначити, що на практиці не існує чіткої межі між цими трьома рівнями, тому характеристика рівнів певною мірою умовна і своєю кінцевою метою має завдання допомогти тим, хто вивчає стан управлінської науково-методичної культури, допомагає визначити загальну оцінку її якості та ефективності. При цьому необхідно зважати на те, що жоден із перелічених критеріїв неможливо виключити, всі вони відображають характер функціонування та результативність управлінської науково-методичної культури. Однією зі складових розвитку управлінської науково-методичної культури керівника НЗ є розвиток його особистісних якостей, під якими розуміємо процес усвідомленого розвитку себе як керівника та особи, що включає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особистих функціональних якостей, компетенцій, які забезпечують ефективність професійної діяльності. На жаль, ми маємо констатувати, що професійний саморозвиток є нетиповим явищем, тому що не всі керівники володіють якостями, необхідними для цілеспрямованої роботи над собою. Процес усвідомленого професійного розвитку містить у собі такі складові: особистий розвиток, інтелектуальний розвиток, професійне зростання, культурний розвиток, збереження фізичного стану здоров'я.

Ефективність розвитку керівника залежить і від зовнішніх факторів: організаційних та соціально-психологічних умов професійної діяльності, а саме: корпоративної культури закладу; методичного забезпечення умов професійного розвитку; доступності сучасного інформаційного ресурсу, інформаційної компетентності. Тому неможливо швидко сформувати у керівників мотивованість на саморозвиток, якщо вона відсутня в структурі його мотивів. Наявність цієї мотивації є однією з головних професійних якостей керівника. Поєднання особистісних якостей керівника та його мотивів і цінностей, які реалізуються під час управління, відображають рівень розвитку науково-методичної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу [6, с. 3].

Оскільки управлінська науково-методична культура є складовою управлінської культури, то загальний рівень її сформованості не виходить за рамки сформованості управлінської культури, про що підтверджують дані розпочатого нами дослідження з цього питання.

Висновки. На основі результатів аналізу філософської, психолого-педагогічної літератури з'ясовано, що управлінська науково-методична культура керівника як цілісна властивість особистості виявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управління керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток (особистісне зростання, самоактуалізацію) керівника у процесі його діяльності. Для формування розвинутої управлінської науково-методичної культури керівника необхідно приділяти увагу озброєнню його знанням з психолого-педагогічної теорії і культури, досягненням перспективної педагогічної практики, виробленню в керівників ЗНЗ відповідних умінь та навичок, готовності до самоосвіти, самовдосконалення. Успішність та ефективність формування розвинутої управлінської науково-методичної культури керівника залежить від педагогічної етики та етикету ділових відносин, від педагогічної майстерності керівника навчального закладу як найвищого рівня педагогічної діяльності.

Література

1. Васильченко Л.В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л.В. Васильченко. – Х. : Основа, 2007. – 176 с.
2. Гуменюк В.В. Принципова модель управління методичною роботою з педагогічними кадрами / В.В. Гуменюк // Майбуття. – 2007. – № 12–14 (324). – С. 4–5.
3. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Г. Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
4. Жерносек І.П. Організація науково-методичної роботи в школі / І.П. Жерносек. – Х. : Основа, 2006. – Вип. 9 (45). – 128 с.
5. Королюк С. Управлінська культура керівника школи / С. Королюк // Директор школи. – 2005. – № 40 (376). – С. 10–12.
6. Королюк С. До проблеми розвитку управлінської культури сучасного директора школи / С. Королюк // Директор школи. – 2005. – № 13 (349). – С. 3–5.
7. Професійна освіта : словник : навч. посіб. / [уклад. С.У. Гончаренко та ін.] ; за ред. Н.Г. Ничкало. – К. : Вища школа, 2000. – 380 с.