

Тимошко Ганна Миколаївна,

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки, управління та адміністрування Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ (Україна)

НОВА ПАРАДИГМА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Освіта України переорієнтовується на вимоги ринкової перебудови усіх сфер соціального життя держави. Важливу роль у процесі творення освіти сучасної історичної доби держава відводить керівникам освітніх організацій різних рівнів. Особливою актуальністю у цьому процесі є позиціонування організаційної діяльності керівників навчальних закладів. Помітно змінюється роль керівників навчальних закладів як важливої фігури в організації навчально-виховного процесу. Навчальні заклади потребують керівника, який би виконував свою роботу професійно. Є підстави говорити про тенденцію до розшарування навчальних закладів (НЗ) за якістю знань.

З'являються так звані елітні інституції, керівникам яких характерні професіоналізм, упевненість у собі, оптимістичне сприймання світу, заповзятість, творчість, вміння прогнозувати розвиток позитивного іміджу Конкурентоспроможним керманічам освітніх установ властиві маркетингові вміння і навички, притаманне відчуття сучасності у педагогічній реальності; вони готові завжди оволодівати новими формами, методами, інформаційними технологіями, основами менеджменту освіти, високим рівнем організаційної культури, що дає їм впевненість у завтрашньому дні. Такі керівники утверджують оптимістичний підхід до дійсності, є стійкими у стресових ситуаціях, соціалізуються в умовах кризи, залишаються для учня (студента) і колективу важливим суб'єктом організаційної діяльності, у процесі якої і позиціонуються організаторські здібності.

Організаційні здібності керівника навчального закладу – поняття інтегративне, це синтез ділових, професійних і особистісних якостей керівника, необхідних для успішної організації управління НЗ. Ефективно організувати управління навчальним закладом може лише керівник, воістину лідер, який сам знаходиться у стані постійного самовдосконалення, в пошуку нових засобів впливати на колектив, та кожного з його членів, об'єднувати їх спільною та новою ідеєю. Компетентний керівник НЗ не лише аналізує стан організації управління в закладі, але і вміє здійснити аналіз особистої організаційної та

управлінської діяльності, власної організаційної культури, виділити її сильні і слабкі сторони, оцінити свої професійні і особистісні якості, ступінь самоорганізації, самоменеджменту.

В практичній діяльності керівника НЗ часто має місце заангажованість і закомплексованість його на певних стереотипах, що заважають організувати свій час та не дають змоги зосередитись на першочергових питаннях. Ефективність організаційної культури такого керівника є низькою, він втрачає можливість бачити головні стратегічні завдання, здібності впливати на розвиток навчального закладу і кожної особистості. Такі керівники, як правило, мають ненормований робочий день та все одно нездатні компетентно, оперативно, а головне ефективно керувати закладом, адже той, хто не може організувати себе і свою працю, не може керувати собою – не здатний управляти іншими.

Ступінь розвитку організаційних здібностей у керівника буде більш ефективним, якщо він здійснює організацію управлінської діяльності також з позицій лідера, адже лідер – це особистість, яка впливає на поведінку інших людей. *Лідерство* – це процес, під час якого людина впливає на інших членів групи з метою досягнення цілей групи або організації. У лідерства багато іміджевих аспектів – повага, досвід, емоційна сила, навички спілкування з людьми, дисципліна, перспективне бачення, ініціатива, своєчасність та ін. Ці аспекти співзвучні з розвитком організаційної культури керівника НЗ, отже лідерство є однією з умов успішного її розвитку.

Мотиваційні складники розвитку організаційних здібностей керівника навчального закладу дають можливість визначити пріоритетні напрямки цього процесу, які передбачають:

- дотримання місії НЗ у процесі організаційної діяльності керівника;
- осмислення системи цінностей (професійних, загальнолюдських);
- забезпечення людиноцентриського підходу до особистості;
- формування традицій, які сприяють утвердженню позитивного іміджу навчального закладу;
- створення колективу однодумців серед управлінської команди;
- формування культури організації;
- постійний інтелектуальний та особистісний розвиток членів адміністрації, педагогів;
- створення інноваційного розвиваючого середовища;
- формування моделі випускника НЗ, її переваги;
- залучення педагогів та учнів (студентів) до науково-пошукової діяльності;
- ідентифікація членів колективу з НЗ;

- неагресивне «ми»;
- ствердження парадигми діалогу, небайдужості сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в НЗ;
- перспективи розвитку НЗ;
- система моніторингу про стан НЗ, його потенціал, репутацію;
- якість освітніх послуг;
- комфортність шкільного середовища.
- атмосфера доброзичливості, діалогічність під час взаємодії з громадськістю та іншими організаціями;
- презентація НЗ (перед громадськістю району, міста, області);
- виступи від імені закладу на конференціях, семінарах, на телебаченні та радіо;
- постійне удосконалення представницької та дипломатичної функцій управління;
- створення власного сайту в Інтернеті;
- зв'язки з іншими соціальними інститутами, навчально-виховними закладами;
- соціально приваблива місія та перспективи розвитку НЗ, соціальна відповідальність;
- розгалужена та змістовна мережа якісних освітніх послуг населенню;
- система цільового подання інформації про навчальний заклад.

Розвиток та позиціонування організаторських здібностей керівника НЗ у вищезазначених процесах пов'язані з декількома ризиками та особливостями, котрі неминуче впливатимуть на результат управлінської діяльності керівника та його команди. Серед особливостей слід виділити:

- Багат шаровість та складність процесів діяльності закладів освіти, які дуже мало часу залишають керівнику та його співробітникам на іміджеві комунікації.
- Відсутність комунікаційної політики та стратегії на рівні керівництва закладу. Керівна команда закладу освіти, як правило, не має чітких відповідей в консолідованій формі на складні та значні запитання і повинна готувати їх самостійно.
- Керівники багатьох закладів не готові до публічності. Важливою метою для керівника освітнього закладу є вміння набувати та розвивати навички формування корпоративного іміджу під час публічних виступів, заяв, промов.
- Обмеженість медіа-каналу. В Україні система ЗМІ дуже швидкими темпами розвивається, та лише невелика кількість видавництв можуть пишати-

ся великим якісним охопленням управлінської аудиторії, необхідним для якісного донесення цікавих повідомлень щодо розвитку організаційних здібностей керівників НЗ.

У результаті вироблені організаторські здібності керівника освітньої установи можуть стати своєрідним мірилом ступеня розвитку всієї установи, оцінки перспективності її починань, зрілості й професіоналізму всього колективу, ступеня своєчасності управлінського продукту й креативності наукової чи методичної роботи в НЗ.

Список використаних джерел:

1. Веснин В. Р. Менеджмент для всех. М.: «Знание», 1994.
2. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціальнопсихологічний аспект): [Монографія]. – МАУП, 2000. – 286с.
3. Корольок С. До проблеми розвитку культури сучасного директора школи / С.Корольок // Директор школи. – 2005. – 13, 37, 40, 41, 43.
4. Максфелл Д. 21 неопровержимый закон лидерства. – Мн., 2002.
5. Павлютенков Є. М., Крижко В. В. Лідер /Є. М. Павлютенков, В. В. Крижко // Павлютенков Є. М., Крижко В. В. Основи управління школою.—Х.: Основа, 2006. – (Б-ка журн. «Управління школою»). -с.103-128.
6. Тимошко А. Н. Теоретико-методологические аспекты развития организационной культуры руководителя общеобразовательной школы / А. Н. Тимошко // Сборник научных работ Академии последипломного образования. – Минск, 2013..
7. Ушаков К. М. Управление организацией: организационные и человеческие ресурсы / К.М. Ушаков. – М. : Сентябрь, 1995. – 226 с.
8. Хміль Ф. І. Менеджмент: Підручник. – К.: Вища шк., 1995. 351

Кудряк Світлана Миколаївна,

стажист-дослідник ДВНЗ «Університет менеджмент у освіти», м. Київ (Україна)

ПРАКТИЧНА РІЗНОВЕКТОРНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ РОБОТИ В ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Сучасні тенденції модернізації освіти зумовлюють оновлення управління загальноосвітніми навчальними закладами. Перед керівниками шкіл постають нові завдання, які потребують умінь аналізувати великий обсяг фактичного матеріалу, узагальнювати тенденції, прогнозувати розвиток педагогічної системи школи, приймати рішення, організовувати їх виконання, оцінювати результати. Керівники шкіл все більше відчувають вплив ринкових відносин,