

Формування організаційної культури для забезпечення якості та ефективності освітнього закладу

Валентина Сидоренко

здобувачка освітньої програми «Управління закладом освіти», спеціальності 073 «Менеджмент», ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: sydorenkovi@krok.edu.ua

Ганна Пазєєва

Науковий керівник, кандидат економічних наук, доцент кафедри управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: PazeevaA@krok.edu.ua, ORCID: 0000-0002-6557-6890

Актуальність цієї роботи полягає в тому, що нині спостерігаються розбіжності між розумінням необхідності використання організаційної культури в управлінні освітніми закладами та відсутністю стратегій її формування і розвитку. Сьогодні в українському суспільстві вже сформувався усвідомлена потреба у впровадженні ефективної організаційної культури в освітніх закладах. Саме вона має стати додатковим чинником стратегії організаційного розвитку освітніх закладів.

Об'єктом дослідження є процес формування організаційною культури освітнього закладу.

Предметом дослідження є особливості формування організаційною культури освітнього закладу.

Метою роботи є обґрунтування необхідності формування організаційною культури для забезпечення якості та ефективності освітнього закладу.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішували наступні завдання:

- охарактеризували сутність організаційною культури освітніх закладів;
- визначили особливості формування організаційною культури освітніх закладів;
- проаналізували ефективність організаційною культури освітніх закладів.

Дослідженням організаційною культури в освітніх закладах займалися такі українські науковці, як В. Гордієнко, Л. Карамушка, В. Нідзієва, Я. Стемковська, Г. Тимошко, А. Шевченко, Серед зарубіжних науковців організаційну культуру досліджували В. Оучі, К. Ханді, Ф. Хедоурі, Г. Хофстеде та ін.

Інформаційною базою дослідження були праці вітчизняних та зарубіжних науковців, статті періодичного друку.

В процесі дослідження використовували наступні наукові методи: логічний метод, метод узагальнення для визначення сутності організаційною культури освітніх закладів; метод аналізу та синтезу, дедукції та індукції – для визначення особливостей формування організаційною культури освітніх закладів, системний метод – для дослідження ефективності організаційною культури освітніх закладів.

На першому етапі досліджували сутність організаційною культури освітніх

закладів. Було встановлено, що організаційна культура є ключовою силою, яка впливає на діяльність будь-якої організації чи установи не у формальних правилах та процедурах, а в системі цінностей та норм.

З огляду на багатоаспектну сутність організаційної культури її можна розглядати і як внутрішнє джерело стимулювання інноваційної активності освітніх закладів [1, с. 4], і як важливу передумову їх конкурентних переваг.

Отже, організаційна культура освітніх закладів – це система установок, відносин, традицій, цінностей, норм, правил, знаків, які визначаються їх місією та стратегією розвитку. Її використовують для регулювання поведінки педагогічно-викладацького колективу й окремих його представників у різних умовах та обставинах, а також задля формування ментальності та колективного мислення, спільних для викладачів конкретного освітнього закладу.

На другому етапі досліджували особливості формування організаційної культури освітніх закладів. Зокрема, встановлено, що зовнішніми проявами організаційної культури освітніх закладів є: символи (гасла, слова, дії, предмети, одяг, оформлення будівлі закладу), лідери закладу (особа, яка є зразком для колективу), ритуали (привітання один одного, процедура проведення зборів, традиція відзначати свята), цінності та основні уявлення (поняття хорошого та поганого, як потрібно діяти, а як – ні).

Організаційна культура освітнього закладу розглядається як соціально-психологічний компонент, який додає його діяльності відтінок місії. Вона є своєрідним сукупним менталітетом педагогів та інших працівників, розвиток якого забезпечується внутрішньою співдружністю колективу і його протиставленню педагогічним колективам інших освітніх закладів.

Нині в Україні відбувається модернізація освітньої системи. Це зумовлює потребу впровадження позитивних нововведень до організаційної культури освітніх закладів. Будь-які нововведення характеризуються наступними особливостями: вони вводяться протягом тривалого часу, а не миттєво; процес реалізації нововведень здійснюється організовано та за ініціативи їх авторів; зміни стосуються організованої групи людей.

На завершальному етапі досліджували ефективність організаційної культури освітніх закладів. В процесі дослідження встановлено, що зміна організаційної культури освітнього закладу може стати досить складним завданням, оскільки спроба внесення коректив у сталу організаційну культуру освітнього закладу доволі часто супроводжується опором з боку певної частини педагогічного колективу. Викладачі з великим досвідом роботи розцінюють зміни в організаційній культурі як примус до відмови від усталених цінностей та принципів. Сила опору нововведенням прямо пропорційна їх радикальності. Досить суперечливим питанням також є ефективність таких змін внаслідок складності встановлення взаємозв'язку між культурою освітнього закладу та ефективністю чи успіхом його діяльності. Насамперед організаційну культуру слід розглядати не лише як атрибут освітнього закладу, але і як важливий складник його самовизначення. Тоді буде змінюватися сам погляд на процес

модернізації організаційної культури.

Ефективність організаційної культури та її зміни залежать від сили культури в освітній установі: як глибоко вона сприймається і як взаємопов'язана з індивідуальною та груповою поведінкою викладачів [2]. Сильна організаційна культура містить цінності, які поділяє більшість педагогічного колективу. Також вони мають очевидний і безпосередній зв'язок із поведінкою осіб та груп, що належать до закладу освіти. Слабка організаційна культура не має чітко визначеної системи цінностей, яка може суттєво впливати на поведінку педагогічного колективу. Разом з тим необхідно зазначити, що наявність великої кількості зовнішніх проявів організаційної культури не обов'язково означає, що вона сильна, розділяється всіма членами освітнього закладу та має чітко визначені пріоритети [2].

Отже, на підставі проведеного дослідження встановлено, що організаційну культуру освітнього закладу необхідно розглядати як систему норм, колективних цінностей, традицій укладу спільної життєдіяльності колективу закладу та як інтегральну характеристику індивідуальності освітньої спільноти. Все це свідчить про необхідність та важливість роботи, пов'язаної із підвищенням рівня організаційної культури освітнього закладу.

Ключові слова: освітній заклад; управління; організаційна культура; якість; ефективності освітнього закладу.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М., Шевченко А. М. *Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник*. Біла Церква: КОІПОПК, 2013. 104 с.
2. Шевченко А. М. *Сучасні тенденції управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів*. Електронне фахове видання «Народна освіта». 2014. Вип. 2 (23). URL: http://narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2473 (дата звернення: 15.04.2022).