

СТРУКТУРА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Прокудин Ю.П.

Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина
prokudin68@mail.ru

Пузин А.В.

Верхнеспасская СОШ, Тамбовская обл.

Управление присутствует буквально на всех этапах человеческой истории как одна из основных форм организации и координации человеческого опыта, его социализации. Конечно, управление в его развитом, углубленном и содержательном значении - это социальный феномен и как любой социальный процесс, обладает культурным содержанием. Формирование управленческой культуры – продолжительный и непрерывный процесс, как и процесс ее изменения. Управленческая культура, сформировавшаяся в Российской Федерации, при всем её своеобразии, является на сегодняшний день весьма гибкой.

Для осмысления культуры управления следует учитывать следующие обстоятельства.

Во-первых, культура, как результат деятельности людей, представляет собой предметный и деятельный генофонд общества, который задает институтам и индивидам определенные формы мышления и поведения, и кроме того предполагает их способность к обучению, адаптации и, обеспечивающий возможность обновления объема и структуры «социальной памяти». Подобным образом, культура управления хранит опыт множества формировавших ее поколений.

Во-вторых, культура выражается в деятельности людей, что воплощает усвоенные или вновь выработанные её образцы. Поэтому управленческую деятельность можно рассматривать как функцию той или иной комбинации культурных традиций. При этом формы и ценности культуры управления формируются как в организации, так и за её границами.

В-третьих, формирование культуры совершается согласно принципу природного отбора, то есть выживают те культурные взгляды, ценности, традиции, которые наилучшим образом гарантируют жизненные цели общности.

Таким образом, управленческая культура не существует ни вне человека, являясь частью личной, профессиональной культуры, ни вне трудового коллектива как социальной организации. Это производная от их взаимодействия в процессе совместной деятельности, но вместе с тем она оказывает на них влияние и постоянно трансформируется сама[1].

Хороший руководитель реализует через управленческую культуру свои способности, мировоззрение, социальные чувства, профессиональные умения. Подчиненный, воспринимая ценности управленческой культуры руководителя и организации, может изменять свою профессиональную культуру.

В психолого-педагогических источниках нет общего представления и единых подходов по определению сущности управленческой культуры, в том числе относящейся к заместителю директора школы. Мы согласны с Э. Шайном, который отмечает, что формы управленческой культуры отвечают на два основных вызова, с которыми сталкивается организация: агрессивность внешней среды и внутренняя дезинтеграция. Таким образом, ключевыми функциями организации являются - адаптивное (самовывживание) в среде и внутренняя интеграция. Интеграция рассматривается равно как формирование результативных деловых взаимоотношений из числа подразделений, групп и работников организации, как проведение мероприятий её роли абсолютно всех работников в решении вопросов организации и отыскании результативных методов её деятельности[2].

Таким образом, управленческую культуру можно определить как совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников организации, предопределяющих нормы их поведения и основной компонент в достижении управленческих целей.

В.В. Кузнецов, рассматривая управленческую культуру руководителя как целостную динамическую систему, представляет ее в виде компонентов, характеризующих личность, общение и профессиональную деятельность. В качестве основных компонентов структуры управленческой культуры им выделены мировоззренческий компонент (убеждения, интересы, предпочтения, ориентации руководителя); аксиологический компонент, который заключается в ценностях управленческого труда руководителя; практический компонент управленческой культуры руководителя раскрывает характер его взаимодействия с подчиненными, методы, формы планирования, организации, мотивации, контроля, управленческие приемы и технологии, уровень владения информаци-

онными технологиями, документированием; творческий компонент, тесно связанный с практическим и выражающийся в способности руководителя нестандартно подходить к вопросам планирования, организации, мотивации и контроля и рефлексивно-проектировочный компонент, который выражается в рефлексивно-мыслительной культуре руководителя, в самореализации его существенных сил [3].

Мы также считаем, что управленческая культура как такова - это есть социальный управленческий опыт, выраженный в управленческих знаниях, опыте осуществления различных видов управленческой деятельности, в том числе и творческой, а также опыт ценностного отношения в процессе управленческого взаимодействия, предполагающий знания о нормах, отношении и навыки в соблюдении этих норм, в том числе в образовательных организациях.

Управленческая культура людей, занятых в сфере образования, считается частью их профессионально-педагогической культуры. Классическое представление о профессионально-педагогической культуре связывалось в основном с выделением норм, правил педагогической деятельности, педагогической техники и мастерства [4]. Психолого-педагогические исследования проблем педагогической культуры минувших лет раскрывают ее в категориях педагогических ценностей, педагогических технологий и педагогического творчества.

Управленческая культура заместителя директора школы представляет собой меру и способ творческой самореализации его личности в разнообразных видах управленческой деятельности, направленной на освоение, передачу и формирование технологий и ценностей в управлении школой. В этом случае компонентами структуры управленческой культуры заместителя директора школы являются: аксиологический, технологический и личностно-творческий.

Аксиологический компонент образован совокупностью управленческо-педагогических ценностей, имеющих значение и смысл в руководстве современной школой. В ходе работы заместителя директора школы происходит усваивание новой теории и концепции управления, овладение навыками и умениями в зависимости от степени их приложения в практической деятельности. Они оцениваются им как более или менее значимые. Имеющиеся в настоящее время и представляющие большую значимость для эффективного управления знания, идеи, концепции выступают в качестве управленческо-педагогических ценностей.

Ценности управления педагогическими системами многообразны. Это могут быть:

- ценности-цели, раскрывающие смысл и значение целей управления целостным педагогическим процессом на разных уровнях иерархии: цели управления системой образования, цели управления школой, цели управления педагогическим и ученическим коллективами, цели управления самовоспитанием и саморазвитием личности и т.д. Личностное принятие таких целей, их признание и оценка делают ценности-цели своеобразными регуляторами управленческой деятельности;

- ценности-знания, раскрывающие значение и смысл знаний в сфере управления школой: знание методологических основ управления, внутри школьного менеджмента, знание особенностей работы с учениками и учащимися городских и сельских школ, знание критериев эффективности управления педагогическим процессом и другое;

- ценности-отношения, раскрывающие их значимость между участниками педагогического процесса: отношение к себе, к своей профессиональной деятельности, межличностные отношения в педагогическом и ученическом коллективах, возможности их целенаправленного формирования и управления;

- ценности-качества, раскрывающие многообразие индивидуальных, личностных, коммуникативных, поведенческих качеств личности руководителя-менеджера как субъекта управления, отражающихся в специальных способностях: способности прогнозировать свою деятельность и предвидеть ее последствия, способности соотносить свои цели и действия с целями и действиями других, способности к сотрудничеству и соуправлению и другие.

Технологический компонент управленческой культуры включает в себя способы и приемы управления педагогическим процессом. Технология внутри школьного управления подразумевает разрешение специфических педагогических задач. Решение задач базируется на умениях заместителя директора школы в области педагогического анализа и планирования, организации, контроля и регулирования педагогического процесса. Степень управленческой культуры зависит от уровня овладения приемами и способами решения указанных типов задач.

Личностно-творческий компонент управленческой культуры раскрывает управление педагогическими системами как творческий акт. При всей за данности, алгоритма управления деятельность заместителя директора школы является творческой. Осваивая ценности и технологии управ-

ления, руководитель-менеджер преобразовывает, интерпретирует их, что определяется как личностными особенностями руководителя, так и особенностями объекта управления. Становится очевидным, что управление педагогическими системами является сферой приложения и реализации способностей личности. В управленческой деятельности заместителя директора школы осуществляется самореализация его как личности, как руководителя, организатора и воспитателя.

Литература

1. Прокудин Ю.П., Пузин А.В. Технологии повышения управленческой культуры руководителей образовательных учреждений //Личностное и профессиональное развитие будущего специалиста /отв. ред. Л.Н. Макарова, И.А. Шаршов. Тамбов, 2018. С. 297-301.
- 2.Шайн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
3. Кузнецов В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование. М., 2016.
4. Исаев И.Ф., Макарова Л.Н. Профессионализм преподавателя: культура, стиль, индивидуальность. Москва-Белгород, 2002.