

АЛГОРИТМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ВИЩОГО МЕДИЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ I-II р.а.

У статті пропонується алгоритм розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II р.а. Визначено основні напрями, за якими у науковій літературі досліджується організаційна культура загалом та розвиток організаційної культури закладу освіти, розвиток організаційної культури керівника зокрема.

Ключові слова: організаційна культура, управління організаційною культурою, алгоритм.

Постановка проблеми в загальному вигляді... В умовах глобальних викликів XXI століття, що супроводжуються змінами в різних сферах, особлива роль відводиться системі вищої освіти як одному з головних ресурсів відтворення суспільного інтелекту.

Відбувається реформування системи вищої освіти. Проходить спроба підлаштувати українську вищу школу та українську освітню систему загалом до системи західного зразка. Запровадження Державних стандартів вищої професійної освіти, кваліфікації „бакалавр” і „магістр”, крім „молодшого спеціаліста” та „спеціаліста”, створення недержавних ВНЗ, запровадження Міністерством охорони здоров'я України європейської системи незалежних від вищих навчальних закладів ліцензійних інтегрованих іспитів „Крок-1”, „Крок-2”, „Крок-3” для вищих медичних навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, ліцензійного інтегрованого іспиту „Крок-М” для відділень „Сестринська справа” медичних коледжів (училищ) – ось далеко неповний перелік нововведень останніх років, які підтверджують факт модернізації вищої школи. В результаті ускладнюється управління процесом розвитку сучасного ВНЗ, особливо складно проходить цей процес у вищих медичних навчальних закладах I-II рівнів акредитації. Це пов'язано із труднощами управління колективом, розшарованим на дві частини – лікарі та педагоги, кожен із яких прагне притримуватись своєї культури; рядом наявних суперечностей, зокрема – запровадженням підготовки медичних сестер за новою канадською моделлю та тимчасовими труднощами практичної системи охорони здоров'я, пов'язаними із працевлаштуванням таких фахівців; підготовкою фахівців-бакалаврів, практична діяльність яких не відрізняється від фахівців, котрі здобули освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем „молодший спеціаліст”, та іншими. Тому для вдалого реформування системи вищої медичної освіти необхідним кроком є розвиток організаційної культури вищих медичних навчальних закладів загалом та організаційної культури їх керівників зокрема. Сучасна українська вища школа як складна система, що розвивається, не може залишатись у рамках застарілих традицій, норм, цінностей, правил діяльності. Особливого значення при цьому набуває розвиток організаційної культури керівника як спланований процес, що проходить за певним алгоритмом.

Таким чином, **актуальність** цього дослідження обумовлена потребою використання керівниками у практиці управління вищим медичним навчальним закладом елементів організаційної культури та відсутністю розроблених алгоритмів розвитку організаційної культури керівників.

Формулювання цілей статті... Вирішення цієї проблеми визначило мету статті, яка полягає в розробці алгоритму розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу.

Виходячи із мети, були сформульовані такі **завдання**:

- провести теоретичний аналіз проблеми;
- визначити основні напрями, за якими у науковій літературі досліджується організаційна культура загалом та розвиток організаційної культури закладу освіти, розвиток організаційної культури керівника зокрема;
- розробити алгоритм розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II р.а.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Як показує аналіз психолого-педагогічної літератури з питань менеджменту, управління навчальними закладами питанням організаційної культури присвячено значну увагу. Прагнення ефективно управляти іншими людьми, реалізуючи при цьому власні цілі, створювати організацію і керувати нею з урахуванням змін, що відбуваються у середовищі існування, є одним із найдавніших. Тому проблема розвитку організаційної культури закладу, організаційної культури його керівника знайшла своє відображення у науковій літературі (У.Френч, С.Белл, М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі, Х.Левітт, А.Занковський та ін.), а організаційних змін в освітніх організаціях зокрема (М.Генсон, К.Ушаков та ін.). Вченими значна

увага при цьому приділяється управлінню процесом змін (М.Генсон, Л.Грейнер, С.Діхтер, ін.), адаптивному управлінню (Г.Єльникова), моделям розвитку організацій (І.Адизес, Л.Грейнер, Г.Ліппіт, Р.Куїн, К.Камарон, ін.). Наголошується на залежності між ефективністю управлінської системи і рівнем нестабільності у суспільстві (І.Ансофф), нестабільності як новому стратегічному факторі управління в освіті (К.Ушаков). Звертається увага на організаційну культуру як інструмент управління та її роль у діяльності організації (А.Агеєв, Т.Базаров, Б.Гаєвський, М.Грачов, Дж.Грейсон, В.Кнорінг, М.Мескон, Я.Радченко, Р.Рютінгер, Ю.Палеха, В.Томілов та ін.). Особливості організаційної культури закладів освіти вивчали А.Моїсєєв, М.Поташнік, С.Рус, К.Ушаков, Р.Хувейк та ін.

Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В.Виноградова, М.Гедієва, Н.Йорданова, Г.Літовченко, Н.Стрижак та ін.); психології (В.Воронін, С.Ліпатов, Ж.Серкіс); соціології (Н.Зубрева, А.Капітонов, Є.Юр'єва та ін.). Це свідчить про те, що активізується робота з цієї проблеми, вона висвітлюється в серіях науково-популярних видань, в педагогічній та методичній практиках. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури свідчить про пильну увагу вчених до даного питання. Проте, не дивлячись на наявність певних успіхів у вирішенні теоретичних та практичних аспектів проблеми, ми відзначаємо недостатньо вивчене питання розвитку організаційної культури керівника освітнього закладу, зокрема керівника вищого медичного навчального закладу I-II рівнів акредитації.

Виклад основного матеріалу... Явище організаційної культури завжди існувало, незалежно від усвідомлення її носіями. Важливою особливістю управління сучасним освітнім закладом як соціальною системою, є безперервний пошук продуктивного компромісу між інтересами установи та інтересами людини.

В Україні за відсутності великих інвестицій в систему освіти і жорсткої конкуренції з іншими освітніми установами можливості підвищення ефективності пов'язані з пошуком нових ресурсів всередині самої освітньої установи. Без змін існуючої організаційної культури в установах із старими цінностями, такими як дисципліна, послух, ієрархія і влада, досить часто неможливе створення нової системи управління з іншими цінностями – творчістю, співучастю, розкриттям особистості та індивідуальним підходом до особистості співробітника, студента, тобто таких, що є важливими вимогами для ВНЗ ХХІ століття. Особлива роль у цьому процесі належить керівнику ВНЗ, його організаційній культурі. Проте формуванню організаційної культури майбутнього медичного працівника не приділяється достатня увага ні під час навчання, не проходять керівники вищих медичних навчальних закладів достатньої управлінської підготовки; не приділяється достатньої уваги проблемі розвитку організаційної культури керівників вищих медичних навчальних закладів I-II р.а., ні в наукових дослідженнях, ні у практиці професійної освіти.

Вищий навчальний заклад має свою культуру – з цінностями, традиціями, метафорами, мовою, символами тощо. Важливе місце при цьому належить організаційній культурі керівника. Значення організаційної культури, особливо для вищої школи, яка прагне до розвитку, неможливо переоцінити. Проблема культурного розвитку стоїть перед усім суспільством, а перед вищою школою особливо, оскільки з одного боку вона бере участь у формуванні нормативно-ціннісної основи поведінки студентів, а з іншого – як будь-яка інша організація, потребує для успішного управління розвитку організаційної культури, який в першу чергу залежить від керівника.

Управління розвитком можливе лише на основі організаційної культури, оскільки ціннісні складові, ставлення до них будуть визначати його напрямки.

При цьому, якщо в менеджменті різних типів організацій говорять про організаційну культуру як про ефективний механізм управління, то в педагогічному менеджменті необхідно розглядати більш широке поняття, таке як культурологічна основа управління, тому що вища школа є культуроформуючою організацією. Її культура має багатоваріантну, а значить – є більш складною як за цілями і завданнями, що ставляться перед нею, так і за змістом, ніж культури інших установ. При цьому слід враховувати, що головним носієм організаційної культури ВНЗ є його керівник.

Організаційна культура і лідерство у навчальному закладі взаємопов'язані, оскільки – „ми говоримо організаційна культура, а маємо на увазі культуру лідера”. Організація – це своєрідне творіння лідера, тому в ній, як у будь-якому творінні, відображаються особливості особистої культури автора, його погляди і помилки [4, 10]. Тому стан розвитку організаційної культури сучасного навчального закладу залежить від рівня розвитку організаційної культури керівника.

Проведені нами попередньо культурні аудити керівників вищої ланки вищих медичних навчальних закладів Хмельницького регіону, окремих медичних училищ (коледжів) Рівненської, Вінницької областей (директори, заступники директорів з навчальної роботи, заступники директорів з гуманітарної освіти та виховання, заступники директорів з практичного навчання), представників колективів (всього 200 осіб) за адаптованою методикою Т.Лемберта [2] виявили, що обізнаність із поняттям „організаційна культура вищого навчального закладу” є досить поверхневою, хоча місія, цінності, принципи, яких

дотримується колектив у своїй діяльності; припущення, які сприймаються колективом; символи, ритуали та церемонії чітко виписані; кожен вищий медичний навчальний заклад I-II р.а. має філософію, яка зумовлює політику ВНЗ щодо співробітників, студентів і їхніх батьків, інших закладів, організацій, установ, з якими взаємодіє тощо.

Висновки... Таким чином, ми прийшли до висновку, що для ефективного розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II р.а. необхідними є в першу чергу знання специфіки організаційної культури, вивчення теоретичних умов та методологічних підходів до розвитку організаційної культури (Крок 1). Але самих знань замало для того, щоб розвиток організаційної культури приносив користь і керівникові, і самому ВМНЗ I-II р.а. Необхідно визначити мету, завдання, механізми розвитку організаційної культури, адаптовані до сучасних умов розвитку освітнього середовища, системи охорони здоров'я (Крок 2), при цьому обов'язковими є розуміння і сприйняття мети і завдань розвитку організаційної культури самим керівником (Крок 3).

Слід пам'ятати, що організаційна культура керівника вищого медичного навчального закладу передбачає наявність готовності особистості покращувати соціальну атмосферу, в якій здійснюється процес навчання, виховання, розвитку студента, формування майбутнього медичного працівника, робота викладача, та усвідомлення вимог до власних інтелектуальних, професійних, особистісних тощо якостей відповідно до вимог в реалізації професійних функцій.

Наступним кроком для керівника ВМНЗ I-II рівнів акредитації є розробка програми розвитку організаційної культури з урахуванням власних можливостей, реальних умов, чинників (Крок 4). Згодом має бути розроблена система критеріїв, показників розвитку організаційної культури і системи аналізу результатів цієї діяльності (Крок 5). Керівник має забезпечити системний збір діагностичних даних про розвиток організаційної культури для досягнення бажаного результату (Крок 6).

Подальший крок – реалізація програми розвитку організаційної культури, оцінка реального стану організаційної культури керівника ВМНЗ I-II р.а. відповідно до вимог управлінської діяльності та власного творчого потенціалу (Крок 7).

Виходячи із тлумачення „розвиток” – процес руху від нижчого (простого) до складного (вищого), головною характерною рисою якого є зникнення старого і виникнення нового, а будь-який окремих процес розвитку має початок і кінець, тобто це іманентний процес: перехід від нижчого до вищого виникає тому, що у нижчому в прихованому вигляді містяться тенденції, які ведуть до вищого, а вище є розвинуте нижче [3]. Дотримання алгоритму розвитку організаційної культури керівника ВМНЗ I-II р.а. приведе до оптимізації розвитку організаційної культури в майбутньому [4]. Після чого цикл розвитку організаційної культури керівника ВМНЗ I-II р.а. має відповідно до змін, що відбуваються в освітньому середовищі, в медичній науці та практиці, в системі охорони здоров'я повторюватись із кроку 3 (рис. 1)

Організаційна культура керівника вищого медичного навчального закладу здійснює вплив на формування позитивного середовища навчального закладу, яке забезпечує високі освітні можливості для студентів та викладачів, підтримує атмосферу співробітництва, заохочує продуктивні педагогічні ініціативи.

Перспективи подальших розвідок та досліджень... Проблема розвитку організаційної культури керівників вищих медичних навчальних закладів I-II р.а, які функціонують по декілька в кожній області України, є мало розробленою, потребує дослідження та розв'язання.

Перспективу подальшого вивчення ми пов'язуємо із:

- розробкою активних форм і методів розвитку організаційної культури керівника ВМНЗ I-II р.а.;
- виявленням умов, що забезпечують високий розвиток організаційної культури керівника ВМНЗ I-II р.а.;
- розробкою практичних рекомендацій керівникам вищих медичних навчальних закладів I-II рівня акредитації з розвитку організаційної культури.

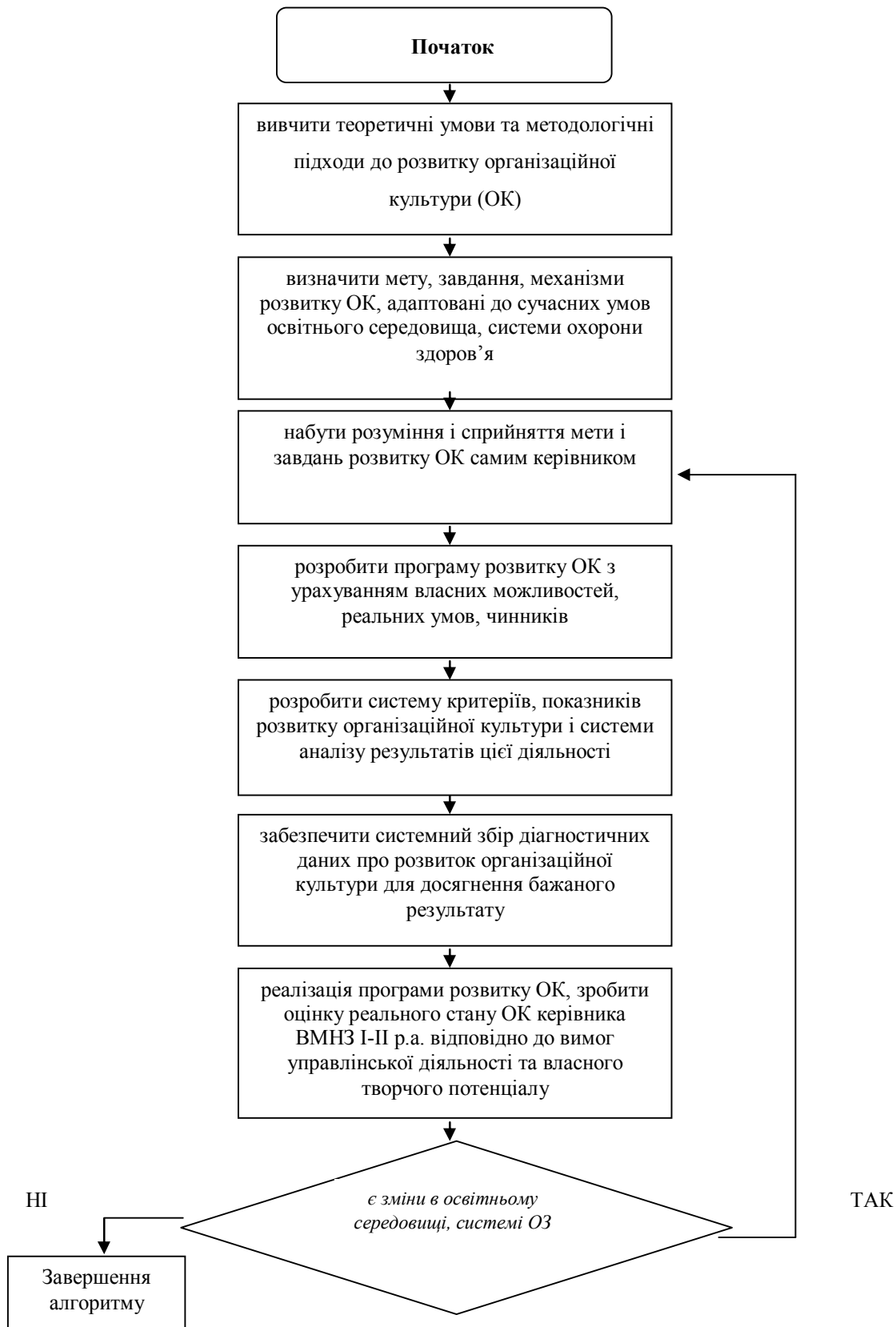


Рис. 1. Алгоритм розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II р.а

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Коломиец Н.О. Акмеологические условия и факторы развития организационной культуры госслужащего: автореф... дис. канд. психол. наук // 10.0013. – М, 2001. – 20 с.

2. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 способів вирішення проблем: Пер. з англ. – К.: Всеуито, Наукова думка. 2001. – 303 с.
3. Философский словарь / Под. ред. И.Т.Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с.
4. Шейн Е. Организационная культура и лидерство: Пер. с англ. / Под. ред. В.А.Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

Анотація

Т.Г.Гореликова

Алгоритм розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II у.а.

В статті пропонується алгоритм розвитку організаційної культури керівника вищого медичного навчального закладу I-II у.а. Визначені основні напрями, по яких в науковій літературі досліджується організаційна культура взагалі та розвиток організаційної культури закладу освіти, розвиток організаційної культури керівника в частині.

Ключові слова: організаційна культура, управління організаційною культурою, алгоритм.

Summary

T.G.Gorelikova

The Algorithm of Development of Organizational Culture of the Manager of Higher Medical Educational Institution of the I-II Level of Accreditation

The algorithm of development of organizational culture, development of the manager of the higher medical educational institution of I-II level of accreditation is considered in the article. The basic directions on which the organizational cultures' development in general and development of organizational culture of the educational institution the development of organizational culture of the leader in particular have been investigated in the scientific literature.

Key words: organizational culture, management of organizational culture, algorithm.

Дата надходження статті

„18” квітня 2008 р.

УДК 371(477.43/44) „18” (045)

Л.А.ГУЦАЛ,
аспірант
(м.Хмельницький)

ШКІЛЬНА ПРИРОДНИЧА ОСВІТА У НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТАХ КІНЦЯ XIX – ПОЧАТКУ XX СТОЛІТТЯ

В даній статті аналізуються основні документи, що відображають розвиток природничої освіти кінця XIX – початку XX століття та визначаються чинники негативного розвитку цієї освіти.

Ключові слова: циркуляр Міністерства Народної Освіти, природознавство, шкільна реформа 1907 року, гімназія.

Постановка проблеми в загальному вигляді... У другій половині XIX – на початку XX століття вивчення природознавства регламентувалося низкою нормативних документів як загальнопедагогічного, так і предметного характеру. Основні вимоги до вивчення предмета, навчальні плани та програми Міністерства Народної Освіти Російської імперії визначали програмний матеріал, основні підручники, методи викладання тощо.

Вивчення цієї історичної спадщини дозволить нам чіткіше уявити картину викладання природознавства у гімназіях та народних училищах періоду кінця XIX – початку XX століття, визначити основні недоліки та переваги існуючих у той час методик, їх ефективність під час навчання школярів.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... До історичного аналізу питань розвитку української педагогіки звертається все більш і більше науковців. Серед найбільш відомих О.Будник, М.Галузинський, Г.Головко, П.Грабовський, Н.Гупан, М.Свтух, О.Журавльова, О.Любар, М.Стельмахович, С.Стефанік, О.Сухомлинська, І.Шоробура та багато інших.

Серед різноманітних досліджень розвитку шкільної освіти у різних регіонах України є багато робіт з вивчення характеристики освіти на Волині, Київщині і дуже мало робіт існує з дослідження особливостей програмного забезпечення шкільної освіти на Поділлі. Проблеми історичного розвитку освіти на Волині вивчалися такими дослідниками, як М.Горний, В.Рожко, Ю.Толочний та інші, на Київщині – С.Бабишиним, Л.Березовською, І.Довгань, Г.Кільовою та іншими, на Поділлі досліджували О.Комарницький, А.Лисий, В.Прокопчук, І.Сесак та інші.