



ГУМАНІТАРНІ НАУКИ

Науково-практичний журнал

№ 1 (11)/2006

Січень — червень

Директор видавництва
Юрій Кузнецов

Головний редактор
Олександр Глузман

Редакційна колегія:

Джоао Соуса Андраде
(Португалія)
Віктор Андрущенко
Георгій Балл
Віталій Бобров
Алла Богуш
Валентина Семиченко
Михайло Степко
Роман Топка
Олексій Чебикін
Тамара Яценко

Редакційна рада:

Володимир Бондар
Людмила Вовк
Григорій Волинко
Жан-Поль Гішар
(Франція)
Арнольд Грищенко
Віктор Гусев
Том Джонстон
(Велика Британія)
Микола Євтух
Олексій Єфремов
Іван Зязюн
Микола Ігнатенко
Олег Кадомцев
Володимир Калін
Василь Кремень
Віталій Курило
Казимір Левківський
Любов Мацько
Людмила Мишик
Валентин Моляко
Неля Ничкало
Віктор Плаксін
Володимир Подсолонко
Жанна Соколовська
Роман Арцишевський
Володимир Бутенко
Віра Гльченко
Філіпп Коелх
(Португалія)
Олег Мишуков
Грейтчин Д. Нефф
(США)
Олег Падалка
Людмила Редькіна
Олександр Рудяков
Світлана Стацевич
Світлана Стряпча
Віктор Чепурко
Шрага Фішерман
(Ізраїль)
Джудит Фореман
(Велика Британія)
Валентина Шавальова
Ірина Шувалова
Ельвіра Шачкова
Олексій Шоркін
Фелікс Штейнбук
(заступник головного редактора)

Схвалено вченою радою
Кримського державного гуманітарного університету.
Протокол № 6 від 27.01.2006 р.

Засновники: Державне видавництво «Педагогічна преса» Інститут вищої освіти АПН України Кримський державний гуманітарний університет

Заснований у 2000 році

Свідоцтво про державну реєстрацію:

Серія КВ № 4318 від 20.06.2000 р.

Передплатний індекс 21826

НАД НОМЕРОМ ПРАЦЮВАЛИ:

Ірина Красуцька
(заступник головного редактора видавництва)
Володимир Литвиненко
(художнє оформлення)
Людмила Поповченко (літературний редактор)
Лариса Аленіна (технічний редактор)
Ірина Васильцова (коректор)

ВИДАВНИЦТВО «ПЕДАГОГІЧНА ПРЕСА»

Головний редактор
Олег КОСТЕНКО, т. 246-71-45

Перший заступник головного редактора

Василь СМОЛЯНЕЦЬ

Заступник директора з виробництва
Валентина МАКСИМОВСЬКА, т. 246-71-45

Головний художник
Володимир ЛИТВИНЕНКО, т. 246-71-45

Завідувач відділу реалізації, збуту та реклами
Роман КОСТЕНКО, т. 235-50-53

Адреса видавництва:
01004, м. Київ, вул. Басейна, 1/2; т. 234-41-87

Адреса редакції журналу «Гуманітарні науки»:
98635, м. Ялта, вул. Севастопольська, 2;
т. (0654) 32-30-13

Підписано до друку 07.06.06. Формат 70×100 1/16.
Папір офсетний. Умов. друк. арк. 15,0.
Обл.-вид. арк. 14,9. Наклад 820 пр. Зам. № 591.
Верстка та друк НВФ «March-A»
02002, м. Київ, вул. М. Раскової, 15

© Усі права захищено. Жодна частина, елемент, ідея, композиційний підхід цього видання не можуть копіюватись чи відтворюватись ні в якій формі і ніякими засобами — ні електронними, ні фотомеханічними, ні через ксерокопіювання чи запис або комп'ютерне архівування без письмового дозволу видавця.

© «Педагогічна преса», 2006
© «Гуманітарні науки», 2006

ЗМІСТ

ГУМАНІТАРИЗАЦІЯ ОСВІТИ

НАУМОВ Б. М.	4
Люди самі вирішують усе! (<i>Маніфест цілісного розвитку людини</i>)	
БЕРЕСНЕВ А. А.	11
Особистісно орієнтовані технології у контексті сучасної парадигми освіти	
ОГРЕНИЧ Н. М.	17
Жити — значить мислити (<i>Розвиток інтелектуальних компетенцій в умовах інформаційного суспільства</i>)	

ТЕОРІЯ. ДОСВІД. ПРОБЛЕМИ

ПОНОМАРЕНКО Т. О.	24
Керувати культурно — керувати ефективно! (<i>Аналіз підходів до визначення сутності поняття «культура управління»</i>)	
ГОРОБЕЦЬ Д. В.	30
Управління через розвиток (<i>Сучасні підходи до управлінської діяльності у педагогічному коледжі</i>)	
ПРОКОФЬЕВА М. Ю.	35
«Мы все учились понемногу...» (<i>Интеграция профессиональных знаний как фактор повышения качества подготовки специалиста</i>)	
АНИСИМОВА Л. С.	42
«Первый» педагог: знает всё, понимает ещё больше (<i>Общепедагогическая подготовка учителей начальных классов как основа формирования их профессиональных умений</i>)	
ГРЯЗНОВ І. О.	52
Захищати, любити і поважати (<i>Моральне виховання курсантів-прикордонників засобами народної педагогіки</i>)	
ДИЧКОВСЬКИЙ С. І.	56
Критерії ефективності культурологічної підготовки майбутніх інженерів за дистанційною формою навчання	
Мова та життя	
ОБУХОВА В. Н.	63
Почему же наша революция оранжевая? (<i>О вторичных значениях прилагательных, обозначающих цвет</i>)	
Література та життя	
КРОТ Ю. Ф.	68
...Главная линия этого опуса	
Фізична культура та життя	
ШАМИЧ О. М.	72
Коли вулиця виховує ... громадянина (<i>Формування громадської активності підлітків через інтерес до фізичної культури</i>)	
РОТЕРС Т. Т.	81
Вчити розуміти красу на уроці... фізкультури (<i>Естетична підготовка майбутніх учителів фізичної культури як педагогічна проблема</i>)	

Зарубіжний досвід	
ВОРОНКА Г. С.	85
Імітаційні ігри — активізуючий метод у підготовці кваліфікованих спеціалістів у системі післядипломної освіти у Великобританії та США	
ПИСАРУК Г. В.	89
Диалог как элемент интерактивной технологии обучения на вузовских занятиях по риторике	
Аспірантські студії	
ЧЕРВІНСЬКА О. Ю., МАЙОРОВА І. М.	95
До проблеми вивчення інноваційних процесів у дошкільних навчальних закладах м. Севастополя	
БОНДАРЕНКО І.	99
Вивчення рівня сформованості цілемотиваційного компонента готовності майбутніх учителів до полікультурного виховання молодших школярів (<i>Констатуючий етап</i>)	
МАЛАХОВА О. В.	104
Проблема ровесницьких стосунків дітей молодшого шкільного віку очима дорослого співтовариства	

ОБГОВОРЮЄМО ПРОБЛЕМУ

ГУСЕВ В. А.	110
Пушкін, Гоголь, Шевченко як міфологічні фігури й домінуючі символи національних культур	

ВНЗ — ШКОЛИ

Психолого-педагогічний практикум	
ГОРБУНОВА Н. В.	120
Дитяча картина світу	

ОСВІТА І ФІЛОСОФІЯ

ЗЕМЦОВ И. П.	128
Познавая абсолют (<i>Основы философии упанишад</i>)	

ЛЮДИНА ТА ЕПОХА

ШАЛЮГИН Г. А.	142
Крымские сюжеты Чехова (<i>Фрагменты из новой книги</i>)	
ЗАЙЦЕВА Л., БАДАЛОВ О.	153
Під владою мистецтва (<i>Музична діяльність Софії Русової в контексті розвитку музичної культури України другої половини XIX — початку XX століть</i>)	
Літературний дебют: Катерина Смірнова	

ВСЕСВІТ УКРАЇНИ

ЛИТВИН Л. І.	160
Вивчаючи історію рідного краю (<i>З досвіду краєзнавчої роботи</i>)	
З історії вітчизняної освіти	
ШУШАРА Т. В.	164
Виховувати жінку як рівноправну особистість (<i>Соціально-історичні чинники розвитку жіночої освіти в Таврійській губернії в XIX — на початку XX століття</i>)	
ВИШНЕВСЬКИЙ С. А.	171
Закласти основу галузі (<i>Становлення та історія розвитку вищих курсів при Нікітському училищі садівництва та виноробства</i>)	
Бібліографія Олексія Нирка та його капелі (<i>Закінчення</i>)	
НАШІ АВТОРИ	184

ГУМАНІТАРИЗАЦІЯ ОСВІТИ



**МАНІФЕСТ
ЦІЛІСНОГО РОЗВИТКУ
ЛЮДИНИ**

**ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНІ
ТЕХНОЛОГІЇ
У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ
ПАРАДИГМИ ОСВІТИ**

**ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ
КОМПЕТЕНЦІЇ
В УМОВАХ
ІНФОРМАЦІЙНОГО
СУСПІЛЬСТВА**
(З досвіду роботи
Миколаївського обласного
інституту післядипломної
педагогічної освіти)

85
у підго-
темі піс-
та США

89
нологин
Горнке

95
процесів
стополи

99
ивацій-
учите-
юдших

104
ей мо-
о спів-

ЛЕМУ
110
ні
их

КОЛІ
120

ЮФІЯ
128
шад)

ОХА
142

153
Софії
тури
аїть)

158
НИ

160
раг-

164
ість
ної
ат-

171

175

184



НАШІ АВТОРИ



АНСИМОВА Л. С. — аспірант кафедри педагогіки Кримського державного гуманітарного університету (КДГУ).

БАДАЛОВ О. — викладач Чернігівського педагогічного університету.

БЕРЕСНЄВ А. А. — старший викладач кафедри іноземної філології КДГУ.

БОНДАРЕНКО І. — аспірант Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.

ВОРОНКА Г. С. — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов Державного економічного університету (м. Тернопіль).

ВИШНЕВСЬКИЙ С. А. — старший викладач кафедри історії РВНЗ КДГУ.

ГОРБУНОВА Н. В. — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри української філології РВНЗ КДГУ.

ГОРОБЕЦЬ Д. В. — аспірант кафедри педагогіки Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.

ГРЯЗНОВ І. О. — кандидат педагогічних наук, доцент Національної академії ДПСУ.

ГУСЕВ В. А. — доктор філологічних наук, професор, завідувач кафедри порівняльного та російського літературознавства Дніпропетровського національного університету.

ДИЧКОВСЬКИЙ С. І. — старший викладач кафедри культурології та туризму Інституту екології і дизайну Національного авіаційного університету.

ЗАЙЦЕВА Л. А. — кандидат мистецтвознавства, доцент кафедри теорії, історії музики КДГУ.

ЗЕМЦОВ І. П. — кандидат філософських наук, старший викладач Євпаторійського педагогічного факультету КДГУ.

КРОТ Ю. Ф. — літературознавець (м. Київ).

ЛИТВИН Л. І. — учитель історії Олександрівської ЗОШ І—ІІІ ст. № 3 Олександрівського району (Кіровоградська область).

МАЙОРОВА І. М. — аспірант Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України.

МАЛАХОВА О. В. — аспірант Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.

НАУМОВ Б. М. — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної педагогіки Харківського національного педагогічного університету, член-кореспондент Академії педагогічно-соціальних наук.

ОБУХОВА В. Н. — кандидат філологічних наук, доцент кафедри філологічних дисциплін та методик їхнього викладання Євпаторійського педагогічного факультету КДГУ.

ОГРЕНИЧ Н. М. — кандидат педагогічних наук, директор Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти.

ПИСАРУК Г. В. — кандидат педагогічних наук, доцент Брестського державного університету ім. О. С. Пушкіна.

ПОНОМАРЕНКО Т. О. — кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології Краматорського економіко-гуманітарного інституту, докторант Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.

ПРОКОФЬЄВА М. Ю. — старший викладач кафедри педагогіки та психології Євпаторійського факультету РВНЗ КДГУ.

РОТЕРС Т. Т. — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри теорії і методики фізичного виховання Луганського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка.

ЧЕРВІНСЬКА О. Ю. — методист сектора дошкільної освіти Севастопольського інституту післядипломної освіти, аспірант Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АПН України.

ШАЛЮГІН Г. О. — кандидат філологічних наук, доцент КДГУ, директор будинку-музею А. П. Чехова в Ялті.

ШАМИЧ О. М. — пошукач лабораторії фізичного розвитку Інституту проблем виховання АПН України.

ШУШАРА Т. В. — аспірант кафедри педагогіки КДГУ.

За достовірність фактів, дат, назв тощо відповідають автори. Редакція не завжди поділяє їхні погляди. • Листування ведеться на сторінках журналу. Рукописи не повертаються. • У разі використання матеріалів посилання на журнал обов'язкове. • Автори можуть звертатися до редакції і за київською, і за кримською адресами.



Т. О. Пономаренко,
кандидат
педагогічних наук

КЕРУВАТИ КУЛЬТУРНО — КЕРУВАТИ ЕФЕКТИВНО!

Аналіз підходів
до визначення
сутності поняття
«культура управління»

На сучасному етапі розвитку вітчизняного соціуму зростає роль суспільної освіти дітей дошкільного віку, вдосконалюється зміст і підходи до організації їхнього навчання та виховання. Однак спеціалісти вважають, що в державі не вистачає високопрофесійних управлінців дошкільної освіти, більшість керівників недостатньо підготовлені до активної управлінської діяльності, ефективного прийняття рішень. Спостерігається низький рівень світоглядної, моральної, політичної, правової, виробничої, економічної, управлінської культури. Необхідність підготовки високопрофесійних кадрів для роботи на посаді управлінців дошкільної освіти актуалізувалося нині в гостру державну проблему.

У вітчизняній і зарубіжній спеціальній літературі можна побачити значний інтерес до питань управління освітою, у тому числі й дошкільною. Водночас проблему формування культури управління керівників дошкільної освіти не розкрито в усій її складності. Тому вважаємо, що ця проблема є перспективним напрямом дослідження. З'явилася потреба у визначенні підходів до формулювання змісту поняття



«культура управління». Статтю присвячено з'ясуванню цього аспекта.

Традиційно зміст поняття «культура» визначається як «сукупність виробничих, соціальних та духовних досягнень людства» або як феномен, що має «високий рівень чого-небудь, високий розвиток, уміння».

Так, зазначається, що культура — це «сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених і створюваних людством у процесі суспільно-історичної практики, що характеризують історично досягнутий ступінь у розвитку суспільства» [11, 363]; це «сукупність проявів життя, досягнень і творчості народу або групи народів» [6, 229], або «1) сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людським суспільством, що характеризують певний рівень розвитку суспільства», «2) рівень, ступінь розвитку, досягнутий в будь-якій галузі знань або діяльності» [10, 266]; «1) сукупність досягнень людства у виробничому, соціальному та розумовому відношенні, ...5) високий рівень чого-небудь, високий розвиток, уміння» [8, 252].

Таким чином, аналіз суті дефініції «культура» дозволяє констатувати, що носіями культури є як спільності людей, так і окремі особистості. Культура розглядається як ознака діяльності, високий рівень її розвитку. Але в одних визначеннях акцент робиться на результаті (сукупності досягнень), в інших — на процесі. Р. М. Чумічова з цього приводу зазначає: «Культуру розуміють як процес, результат» [13, 6].

На основі аналізу спеціальної літератури філософсько-культурологічного напрямку (М. Бердяєв, В. Біблер, М. Бахтін, В. Давидович, М. Каган, Е. Маркарян, В. Межуєв, Г. Плеханов, П. Флоренський та ін.) вважаємо за необхідне констатувати, що єдиного визначення поняття культури, яке б дістало загальне визнання, ми не знайшли. Існує загальновизнане положення про різноманіття феноменів культури, яке не дозволяє звести їх зміст до будь-якої стислої дефініції.

У спеціальній літературі переважає діяльнісне трактування поняття культури. Вважаємо, що на основі такого підходу можна визначити це поняття як ознаку діяльності, високий рівень її розвитку, високий рівень процесу та результату діяльності.

У свою чергу, аналіз літературних джерел свідчить, що в сучасній і зарубіжній літературі з питань управлінської діяльності є велика кількість різноманітних підходів і точок зору стосовно сутності управління. Так, визначається, що управління — це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для формування та досягнення мети організації (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі); цілеспрямована діяльність усіх суб'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток освітньої організації (В. І. Бондар); цілеспрямована взаємодія підсистем, яка управляє і якою управляють для досягнення запланованого результату (Н. П. Капустін, П. І. Третьяков, Т. І. Шамова).

У найбільш загальному вигляді поняття управління визначається як соціальний вид діяльності, процес, вплив суб'єкта на об'єкт, яким управляють, що реалізується в певних послідовних, взаємопов'язаних діях для досягнення запланованої мети.

Проте вважаємо за доцільне навести також положення Т. П. Колодяжної щодо трактування змісту управління з певних позицій, а саме: як вплив системи, яка управляє, на систему, якою управляють, при цьому мало враховується суб'єкт-суб'єктна сутність управління, тому що активність визнається за тим, хто управляє, а той, ким управляють, сприймається як пасивний виконавач; як взаємодію суб'єктів і об'єктів (суб'єктів) управління, взаємодію систем, яка управляє та якою управляють, що передбачає їхню зміну.

Ми поділяємо думку Т. П. Колодяжної про те, що другий підхід щодо трактування змісту дефініції «управління» більше відповідає реальній управлінській практиці.

Таким чином, беручи за основу означені ідеї, ми вважаємо, що управління — це соціальна діяльність, яка є формою пізнання навколишнього світу, активного, свідомого ставлення до нього з метою його доцільного перетворення; складається із послідовних, пов'язаних між собою дій, спрямованих на необхідний результат; і в процесі цих дій передбачається взаємодія та зміна систем, яка управляє та якою управляють.



Термін «культура управління» останнім часом набуває дедалі більшого поширення. Цим терміном користуються як науковці, так і практики.

В. І. Новосолов вважає, що культура управління — досить складне за змістом поняття, яке має велику кількість конкретних вимог і проявів у процесі здійснення різних управлінських дій. Це сукупність вимог, які висуваються до зовнішнього аспекта процесу управління, а також до особистих якостей службовців, що здійснюють цей процес.

Певні вимоги й правила дослідник вважає елементами культури управління. Він наголошує на їхній зумовленості технічними нормами, принципами моралі, етики та естетики, права, положеннями щодо організації та техніки управління, юридичними (правовими), естетичними, техніко-естетичними, економічними, архітектурними, психологічними, санітарно-гігієнічними, лінгвістичними вимогами.

Автор вважає, що врахування елементів культури управління в діяльності управлінських органів дає змогу підняти рівень організації управління і управлінської праці, спростити процес управління, поліпшити умови праці, зробити більш чіткою й налагодженою роботу всього управлінського персоналу, підвищити трудову дисципліну. На його думку, значення культури управління полягає в тому, що вона дає можливість посилити ефект від реалізації інших вимог управлінської науки, досягнути оптимальних результатів в управлінській діяльності. Без урахування вимог культури неможливе гармонійне поєднання будь-яких інших прогресивних починань в практиці наукової організації управління та управлінської праці.

В. І. Новосолов приділяє увагу таким проявам культури управління, як правова, особистісна культура утримання робочого місця, культура проведення масових заходів, прийому відвідувачів, культура ведення адміністративно-управлінських документів, найменувань підприємств, їхніх структурних підрозділів, професій, посад, культура утримання адміністративних приміщень, культура взаємовідносин між підприємствами.

Характеризуються деякі із засобів формування культури управління, а саме: наради, семінари, курси, бесіди, контрольно-інспекторські перевірки, заходи дисциплінарного впливу тощо.

Ю. І. Палеха визначає культуру управління як сукупність теоретичних і практичних положень, принципів і норм, що мають загальний характер і стосуються всіх аспектів людської діяльності як важливої сфери впливу на свідомість, емоції підлеглих, їхні помисли і бажання, вирішальний чинник успіху в управлінні.

Дослідник наголошує, що під управлінською культурою слід розуміти певну інтегральну характеристику особистостей роботи керівника, що є невід'ємною частиною його професіоналізму і визначає таку сукупність індивідуальних рис і якостей, внутрішні і зовнішні прояви яких забезпечують ефективні та системні прийнятні результати спільної діяльності підлеглих, активно сприяють успішній реалізації цілей організації, плідному співробітництву з працівниками різного рівня в будь-яких обставинах, без зайвих емоційних і моральних ускладнень.

Предмет культури управління, за визначенням Ю. І. Палехи, означає завдання управління-практики щодо вдосконалення різних методів розв'язання усіх можливих організаційно-управлінських проблем, вміння стисло мети в науково достовірно аналізувати проблеми, що заважають її реалізації, оцінювати переваги чи недоліки прийнятих управлінських рішень.

До предмета культури управління вчений відносить питання технічного характеру, способи отримання і обробки інформації, визначення кількості необхідних працівників апарату управління, підбір та розстановку кадрів, їхнє навчання, атестацію тощо.

До аспектів культури управління дослідник відносить розробку чітко визначених, зрозумілих всіх, актуальних відповідного ним управлінських завдань, кількісних методів для підвищення якості прийнятих рішень, впровадження довгострокового планування, який характеру роботи з метою її виконання конкретній людині; стимулювання працівників;



стилю управління відповідно до ситуації; оцінку виконання роботи; коригування істотних відхилень того, що реально зроблено, від того, що заплановано.

Ю. І. Палеха визначає чинниками, які впливають на культуру управління:

- рівень загальнокультурного розвитку країни;
- матеріальне й духовне становище у конкретний період розвитку;
- рівень розвитку конкретного об'єкта управління, стан його потенціалу, технології, зв'язки з зовнішнім середовищем, його конкурентоспроможність, здатність впливати на систему управління завдяки власним досягненням;
- стан правової забезпеченості виробничих і всіх видів суспільно корисної діяльності, адекватність правових норм країни і потреб конкретної організації;
- система зовнішніх зв'язків, які стосуються безпосередньо конкретного об'єкта управління, конкретного виду управлінської діяльності організації, її культури, каналів та особливостей доступу сторонньої культури управління;
- організаційно-правовий та організаційно-культурний порядок в організації, рівень її культури, загальні, національні, галузеві, конкретні виробничо-організаційні схеми поведінки робітників, які забезпечують запрограмований рівень культури управлінського персоналу;
- програми розрахункової ефективності праці управлінського персоналу, їхнє місце і роль у підвищенні продуктивності праці.

Положення відомого представника емпіричної школи управління П. Друкера про те, що сучасного керівника можна оцінювати за професійною майстерністю та стилем поведінки, стало основоположним у визначенні Ю. І. Палею складових культури управління: це професійна майстерність, стиль поведінки, професійна культура.

Учений зазначає, що професійна майстерність включає планування і постановку мети, організацію робочого процесу, мотивацію і комунікацію, вимір результатів діяльності. Стиль поведінки управління визначається цілісним характером, умінням вчитися протягом усього життя, постійним інтересом до нового, повагою до людей та їхньої праці, організаторськими здібностями, умінням сприяти самовдосконаленню, самореалізації підлеглих.

У визначенні найбільш важливих компонентів професійної культури керівника Ю. І. Палеха спирається на їхню характеристику, запропоновану К. А. Абульхановою-Славською:

• *системний кругозір*, який є необхідним для розв'язування нестандартних завдань, ситуацій, сприяє передбаченню можливих перешкод, постановці проблем і пошуку відповідних засобів для їхнього вирішення;

• *професійна творчість* — цілеспрямована теоретична і практична діяльність, якій властиві новизна, оригінальність, нестандартність у загальносоціальному, груповому чи індивідуальному плані;

• *праксеологічна культура* — сукупність необхідних способів, стратегій і здібностей, що забезпечують перехід від формулювання проблем і завдань до конкретних дій щодо їх розв'язування; найважливіші складові праксеологічної культури — визначення мети, прийняття рішення, планування;

• *рефлексивна культура* — сукупність здібностей, стратегій, які забезпечують звільнення від стереотипів непродуктивного особистого досвіду і діяльності на основі їх переоцінки, впровадження завдяки цьому інновацій для вирішення практичних завдань, проблемно-конфліктних ситуацій;

• *інформаційне озброєння* — обмін інформацією у всіх видах управлінської діяльності, якість якої (інформації) безпосередньо впливає на ступінь досягнення організацією своєї мети, ефективні комунікації, побудовані на сучасних управлінських технологіях, високорозвинена індивідуальна культура переробки інформації, вміння організовувати й керувати інформаційними потоками;

• *професійна компетентність* — професійна готовність і здатність суб'єкта до виконання завдань і обов'язків щоденної діяльності;

• *конкретно-предметні знання* — першооснова формування професійної діяльності, глибокі знання спеціальних, соціальних, психолого-акмеологічних, педагогічних, організаційних, технологічних та інших аспектів як теоретичного, так і емпіричного характеру.

Є. М. Воронова також наголошує на тому, що важливою складовою культури управління є професійна культура, і до її змісту відносить систему соціальних якостей, що безпосередньо забезпечує рівень трудової професійної діяльності і визначає її особистісний характер, ставлення до праці.

Вона вважає, що загальна професійна культура фахівця будь-якого профілю складається з: переконаності в соціальній значущості праці та своєї професії, розвинутого почуття професійної гордості; працелюбності і працездатності; підприємництва, енергійності та ініціативності; готовності ефективно, швидко та якісно розв'язувати виробничі завдання, що виникають;



вільного володіння нормами наукової організації праці; знаннями теорії управління та основ спеціальної психології; організаторських здібностей; готовності оволодівати основами суміжних спеціальностей, розширювати професійний досвід.

Важливим є положення Є. М. Воронової про те, що спеціальна професійна культура у фахівців різноманітного профілю охоплює такі їхні якості, які значно відрізняються навіть у межах одного профілю. Ця сукупність якостей відображається у вузькоспеціальних розділах професіограм.

Р. М. Чумічова, досліджуючи проблему управління якістю дошкільної освіти, визначає культуру управління як складне інтегральне поняття, яке має міждисциплінарний статус (теорія управління, теорія освіти, культура). Дослідниця зазначає, що управлінська культура є частиною культури суспільства, а тому синтезує у собі матеріальні й духовні складові. Вона наголошує, що матеріальний аспект культури управління пов'язаний із «способом виробництва», який відносно дошкільної освіти можна визначити як зміст та засоби виховання, педагогічні технології, циркуляцію процесів збирання, аналізу інформації, передачі її різним суб'єктам освітньої системи. Він також визначається ступенем розвитку матеріально-технічної бази і просторово-предметного середовища, структурою професіональних підрозділів, характером виробничих відносин, які складаються у процесі організації педагогічної системи.

Духовний компонент управлінської культури ґрунтується на теоретичній компетентності, професійних позиціях, настановах, відносинах, видах взаємодій, рівнях контактів тощо.

Р. М. Чумічова вважає, що під час створення моделі системи управління як культурного явища необхідно спиратися на положення про те, що діяльність є творчим процесом, результати діяльності мають індивідуальний творчий характер, регуляція професійних відносин визначається набором цінностей і способів діяльності.

Необхідність досягнення індивідуальної майстерності і колективної творчості пов'язана із ситуацією пошуку нового управлінського механізму організаційної, про-

ектувальної, координаційної, контролюючої діяльності. Усвідомлюючи освіту в контексті культури, можна назвати системі управління відповідне спрямування, яке забезпечить появу нових якісних характеристик у розвитку дитини, спеціалістів, педагогічної системи.

Показниками культури управлінської діяльності керівника вчена згадує такі критерії: цілеспрямованість і доцільність у виконанні державних освітніх стандартів; системність, системне «бачення» об'єктів і суб'єктів педагогічного процесу; репрезентованих у моделях, що проєктуються (планах, програмах, концепціях тощо); використання даних статистики в управлінні; варіативність програм; альтернативність технологій, яка гарантує оптимальність, якість, ефективність рішень, що приймаються.

Автор констатує, що культура управління і зміст педагогічного процесу перебувають у певній залежності. Культура управління має технологічний характер, вторинний щодо змісту педагогічного процесу як частини культури. Культура управління трактується як уміння керівництва використовувати вже існуючі суспільні цінності для підвищення ефективності роботи.

На думку Р. М. Чумічової, «якість управлінської діяльності забезпечує цілісність, системність, варіативність, альтернативність педагогічного процесу, то це є показником управлінської культури керівника, зміст якої може бути розаритим і прийнятим лише через діалектику взаємодій педагогічної системи і моделі управління».

Таким чином, у загальному вигляді культура управління визначається як інтегроване, складне за змістом, соціально зумовлене поняття, що синтезує значну кількість вимог до особистісних якостей управлінця, управлінської діяльності, вимог, що призначаються для підвищення ефективності управління.

Управлінська діяльність характеризується культуровідповідною за умов перебування управлінця в ситуації постійного творчого пошуку альтернативних, інноваційних, особистісно орієнтованих способів реалізації функцій управління, що забезпечить управлінській діяльності системність, соціальність, науковість, синергетичність, оп-



тимальність результатів, досягнення нових якісних характеристик у розвитку дитини, педагогів, педагогічного процесу.

Такі характеристики педагогічного процесу, як цілісність, цілевідповідність, системність, варіативність, альтернативність, соціальність, науковість, синергетичність, відповідність державним стандартам, його перехід у режим розвитку, інноваційності є свідченням, показником управлінської культури керівника.

Результати анкетування управлінців дошкільних закладів м. Краматорська підтверджують актуальність проблеми формування управлінської культури керівників дошкільної освіти. В анкетах переважна більшість керівників констатує наявність низького рівня управлінської компетентності чинних управлінців, дехто — наявність задовільного рівня. Про високий рівень компетентності в сфері управління освітою дошкільників у матеріалах анкет не згадується.

Керівники усвідомлюють необхідність підвищення управлінської компетентності. Але такої настанови щодо культури управління немає.

В деяких анкетах управлінська культура ототожнювалася з функціями управління. Називалися уміння приймати рішення, організувати їх виконання, перевіряти якість реалізації; керувати діяльністю

колективу для досягнення позитивних результатів в роботі; сприяти підвищенню професійної компетентності педагогів та рівня розвитку дітей.

Таким чином, результати аналізу анкетування управлінців дошкільних навчальних закладів свідчать про відсутність у них адекватного, чіткого, повного розуміння змісту надзвичайно важливої в теорії та практиці управлінської діяльності дефініції «культура управління». А це означає, що вони не можуть досягти високого рівня управлінської праці, ефективності дошкільної освіти, оптимального розвитку дітей дошкільного віку.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается формирование управленческой культуры руководителей дошкольного образования. Раскрывается содержание понятия «управленческая культура» на основе анализа подходов к определению сути этой дефиниции.

SUMMARY

The managers of preschool education showed possess a culture of management and the necessity of forming it in them is defined in this article. The content of such notion as «culture of management» is defined on the basis of analysis of approaches to the content of this definition.

ЛІТЕРАТУРА

1. Альберт М., Мескон М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 701 с.
2. Бондар В. И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. — К.: Рад. шк., 1987. — 156 с.
3. Воронова Е. М. Формування професійної культури фахівця // Спеціаліст в системі багатоступеневої освіти: призначення, реалії та перспективи розвитку: Науково-метод. семінар. — К., 1997. — С. 34 — 45.
4. Колодяжная Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением. — Ростов-на-Дону, 2002. — Ч. I.
5. Колодяжная Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Концептуальное, программное и методическое обеспечение. — Ростов-на-Дону, 2002. — Ч. II.
6. Краткая философская энциклопедия. — М., 1994. — С. 229.
7. Новоселов В. И. Элементы культуры управления. — М.: Экономика, 1971. — 104 с.
8. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н. Ю. Шведовой. — 19-е изд., испр. — М.: Рус. яз., 1987. — С. 252.
9. Палеха Ю. I. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура: Навч. посібник. — 2-ге вид., доп. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.
10. Словарь иностранных слов. — 10-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1983. — С. 266.
11. Современный словарь по педагогике / Сост. Рапацевич Е. С. — Мн.: Современное слово, 2001. — С. 363.
12. Философия культуры. Становление и развитие. — Спб.: Лань, 1998. — 448 с.
13. Чумичева Р. М. Управление качеством дошкольного образования. — Ростов-на-Дону: Изд-во РГПУ, 2000. — 342 с.
14. Шамова Т. И., Третьяков П. И., Капустин Н. П. Управление образовательными системами: Учебн. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Под ред. Т. И. Шаповой. — М.: ВЛАДОС, 2001. — 320 с.