

- Студенти надають перевагу використанню інноваційних технологій під час організації дозвілля та використанню активних форм спілкування.
- Найбільших результатів у виховній роботі можна досягти при оптимальному поєднанні традиційних форм роботи з інноваційними технологіями і при максимальному врахуванні інтересів та запитів молоді.

Висновки. Отож, куратори груп – важлива ланка освітнього процесу у закладі вищої освіти. Шляхи реформування полягають у запровадженні в освітній процес сучасних педагогічних технологій, відхід від засад авторитарної педагогіки. Головним принципом такого підходу мають стати утворення системи партнерства студентів, впровадження загальнолюдських цінностей, досягнення гармонії стосунків людини з навколишнім середовищем, суспільством, природою.

Робота куратора групи має виходити з необхідності розвитку у студентів якостей, які допоможуть їм реалізувати себе як частину суспільства, неповторно індивідуальними засобами самореалізації. Тобто, діяльність куратора групи закладу вищої освіти являє собою свідому, доцільну діяльність щодо навчання, виховання і розвитку студентів і створює цілісну систему роботи щодо виконання щоденних функціональних обов'язків куратора групи.

Джерела та література

1. Агейко О. В. Роль и функции куратора в воспитательном процессе / О. В. Агейко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://if.grsu.by/Ideol_vosp_rabota/
2. Борисенко Ю. Профессионально-нравственная культура студента и роль куратора в её формировании / Ю. Борисенко, Е. Гвильдис // Новый Коллегиум. – 2007. – № 4. – С. 11-35.
3. Васильева Л.М. Педагогические условия повышения квалификации кураторов студенческой группы в колледже : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Л. М. Васильева. – Ставрополь, 2004. – 23 с.
4. Васюков И. Л. Качество воспитательного процесса вуза как объект управления / И. Л. Васюков, А. Н. Волков // Проза.ру [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.proza.ru/2004/12/22-193>
5. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / За ред. В. Кременя. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – С. 35.
6. Гетьман І. А. Місце і роль куратора в навчально-виховному процесі вищого технічного навчального закладу / І. А. Гетьман // Вісник Черкаського університету. Серія: Пед. науки. – Черкаси, 2008. – Вип. 125. – С. 159-163.
7. Горшкова М. А. Модель воспитательной деятельности куратора студенческой группы в педагогическом вузе : дис. ... канд. пед. наук / М. А. Горшкова. – Орехово-Зуево, 2011. – 163 с.
8. Зелеева В. П. Совершенствование работы кураторов студенческих групп / В. П. Зелеева // Разработка модели системы воспитания в высшем учебном заведении : отчеты о науч.-исслед. работе. – Казань : Изд-во КГУ, 2000. – С. 20-26.
9. Інноваційні комунікативні технології в роботі куратора академічної групи : методичні рекомендації / Під редакцією Н. К. Желябіної. – Запоріжжя : ЗДІА, 2007. – 67 с.
10. Омельченко С. Куратор академічної групи – домінуюча фігура у процесі формування здорового способу життя студентської молоді / С. Омельченко // Гуманізація навч.-вих. процесу : наук.-метод. зб. / Східнословян. держ. пед. ун-т, каф. педагогіки. – Слов'янськ : СДПУ, 2007. – Вип. 34. – С. 40-45.
11. Романова С. В. Організаційно-виховна робота куратора академічної групи у вищих технічних навчальних закладах : автореф. дис. канд. пед. наук : 13.00.07 / С. В. Романова – Луганськ, 2006. – 20 с.

References

1. Agejko O. V. Rol' y` funkcy`y` kuratora v vospytatel`nom processe / O. V. Agejko [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupa : http://if.grsu.by/Ideol_vosp_rabota/
2. Bory`senko Yu. Professy`onal`no-nravstvennaya kul`tura studenta y` rol` kuratora v eè formu`rovany`y` / Yu. Bory`senko, E. Gvy`l`dy`s // Novy`j Kolegium. – 2007. – # 4. – S. 11-35.
3. Vasy`l`eva L.M. Pedagogy`chesky`e uslovy`ya povыsheny`ya kvaly`fy`kacy`y` kuratorov studencheskoj grupy v kolledzhe : avtoref. dy`s. ... kand. ped. nauk / L. M. Vasy`l`eva. – Stavropol`, 2004. – 23 s.
4. Vasyukov Y`. L. Kachestvo vospytatel`nogo processa vuza kak ob`yekt upravleny`ya / Y`. L. Vasyukov, A. N. Volkov // Proza.ru [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupa : <http://www.proza.ru/2004/12/22-193>
5. Vy`shha osvita Ukrayiny` i Bolons`ky`j process : navch. posib. / Za red. V. Kremeny`a. – Ternopil` : Navchal`na kny`ga – Bogdan, 2004. – S. 35.
6. Get`man I. A. Misce i rol` kuratora v navchal`no-vy`hovnomu procesi vy`shhogo texnichnogo navchal`nogo zakladu / I. A. Get`man // Visny`k Cherkas`kogo universy`tetu. Seriya: Ped. nauky`. – Cherkasy`, 2008. – Vy`p. 125. – S. 159-163.
7. Gorshkova M. A. Model` vospytatel`noj deyatel`nosti` kuratora studencheskoj grupp v pedagogy`cheskom vuze : dy`s. ... kand. ped. nauk / M. A. Gorshkova. – Orekhovo-Zuevo, 2011. – 163 s.

8. Zeleeva V. P. Sovershenstvovany`e raboty kuratorov studenchesky`x grupp / V. P. Zeleeva // Razrabotka modely` sy`stemy vospyu`tany`ya v vysshem uchebnom zavedeny`y` : otchetы o nauch.-y`ssled. rabote. – Kazan` : Y`zd-vo KGU, 2000. – С. 20-26.
9. Innovacijni komunikaty`vni tehnologiyi v roboti kuratora akademichnoyi grupy` : metody`chni rekomendaciyi / Pid redakciyeyu N. K. Zhelyabinoyi. – Zaporizhzhya : ZDIA, 2007.– 67 s.
10. Omel`chenko S. Kurator akademichnoyi grupy` – dominuyucha figura u procesi formuvannya zdorovogo sposobu zhy`ttya students`koyi molodi / S. Omel`chenko // Gumanizaciya navch.-vy`x. procesu : nauk.-metod. zb. / Sxidoslovyan. derzh. ped. un-t, kaf. pedagogiky`. – Slov'yans`k : SDPU, 2007. – Vy`p. 34. – S. 40-45.
11. Romanova S. V. Organizacijno-vy`xovna robota kuratora akademichnoyi grupy` u vy`shhy`x technichny`x navchal`ny`x zakladax : avtoref. dy`s. kand. ped. nauk : 13.00.07 / S. V. Romanova – Lugans`k, 2006. –20 s.

Светлана Бахомент, Алла Бляшевская, Лилия Боремчук, Ольга Троцюк. РОЛЬ КУРАТОРА ГРУППЫ В ОГРАНИЗАЦИИ ВНЕУЧЕБНОЙ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ. В статье освещаются теоретические аспекты сущности, структуры, содержания, важности работы куратора академической группы УВО и его влияния на студенческий коллектив. Установлено, что деятельность куратора УВО имеет достаточно высокую социальную значимость и занимает одно из центральных мест в формировании национального сознания и духовной культуры украинского студенчества. Профессиональная педагогическая деятельность куратора рассматривается как целостная динамическая система. Определены структурные элементы педагогической деятельности куратора группы, которые составляют систему и находятся в прямой и обратной взаимозависимости.

Ключевые слова: куратор, воспитательный процесс в учреждении высшего образования, организационные формы воспитательной работы, внеучебная воспитательная работа.

Svetlana Bahoment, Alla Blyashevskaya, Lilia Boremchuk, Olga Trotsuyk. THE ROLE OF CURATOR OF A GROUP IN THE ORGANIZATION OF EXTRACURRICULAR EDUCATIONAL WORK AT THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION. The article covers the theoretical aspects of the essence, structure, content, the importance of the work of the curator and the academic structure of the higher educational institution and its influence on the student's team. It has been established that the activity of the curator of a higher educational establishment has a high social significance and occupies one of the central places in the formation of national consciousness and spiritual culture of Ukrainian students. The curator's professional teaching activity is considered as a holistic dynamic system. The structural elements of pedagogical activity of curator of groups are determined, which are in direct and inverse interdependence.

Key words: curator, educational process in the institution of higher education, organizational forms of educational work, extra-curricular educational work.

Стаття надійшла до редколегії: 10.09.2018 р.

УДК 371

Світлана Бацмай

Волинський інститут післядипломної педагогічної освіти (Луцьк)

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ НА ЗАСАДАХ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ

У статті описано модель розвитку організаційної культури керівників закладів загальної середньої освіти на засадах ґендерного підходу. Зосереджено увагу на концептуальній, змістовій, процесуальній, структурно-суб'єктній, діагностико-корекційній та результативній складових вказаної моделі. Детально проаналізовано алгоритм роботи з розвитку організаційної культури керівників закладів загальної середньої освіти у системі післядипломної педагогічної освіти.

Ключові слова: модель розвитку організаційної культури керівників закладів загальної середньої освіти, ґендерний підхід, концептуальна складова, змістова складова, процесуальна складова, структурно-суб'єктна складова, діагностико-корекційна складова, результативна складова.

Постановка проблеми. Аналіз психолого-педагогічної та соціально-філософської літератури з проблем розвитку організаційної культури, вивчення управлінської діяльності й особистісних характеристик керівників ЗСО як форми відображення їхньої організаційної

культури, планів та програм підвищення кваліфікації в інститутах післядипломної педагогічної освіти та проведений констатувальний експеримент засвідчили недостатню теоретичну і практичну розробленість проблеми розвитку організаційної культури керівників закладів загальної середньої освіти на засадах гендерного підходу.

У зв'язку з потребою суспільства у висококваліфікованих керівниках з високим рівнем організаційної та особистісної культури і, в той же час, невідповідністю більшості опитаних керівників ЗЗСО цим вимогам, нами розроблена і апробована модель розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО на засадах гендерного підходу у процесі підвищення кваліфікації, метою якої є обґрунтування та узагальнення структури організаційної культури керівника ЗЗСО, опису її складових і взаємозв'язків між ними та визначення місця у змісті підвищення кваліфікації в інституті післядипломної педагогічної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти організаційної культури, зокрема в бізнесових та освітніх організаціях, вивчалися російськими (С.Ліпатов, В.Томілов, С.Рошин, В.Снетков та ін.) та українськими (Л.Карамушка, В.Лозниця, Л.Орбан-Лембрик, Ю.Палеха, І.Савка, Ж.Серкіс, Г.Тимошко, О.Францев та ін.) вченими. Ця проблема знайшла своє відображення в дисертаційних роботах з питань дослідження організаційної культури в галузі: педагогіки (В.Виноградова, М.Гедієва, Н.Іорданова, Г.Літовченко, Н.Стрижак, Г.Тимошко та ін.); психології (В.Воронін, С.Ліпатов, Ж.Серкіс); соціології (Н.Зубрева, А.Капітонов, С.Юр'єва та ін.). Передумовою створення моделі став аналіз праць вітчизняних та зарубіжних учених з проблем моделювання педагогічних процесів і об'єктів (В.І.Бондар, Л.І.Даниленко, Г.В.Єльнікова, Л.М.Калініна, Н.В.Кузьміна, В.І.Маслов, В.В.Олійник, В.С.Пікельна, С.О.Сисоєва, Р.Х.Шакуров та ін.). У роботах Н.М.Бібік, Л.І.Даниленко, А.М.Зубка, Н.І.Клокар, С.В.Крисюка, В.В.Олійника, О.М.Пехоти, Н.Г.Протасової, Л.П.Пуховської, В.А.Семиченко, Т.І.Сущенко та інших йдеться про розвиток системи підвищення кваліфікації як основної складової системи післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. *Модель* (від латинського *modulus* – міра, зразок) – це схема зображення чи опис якогось явища та процесу у природі та суспільстві; моделювання – це метод дослідження об'єктів пізнання на їх моделях; побудова і вивчення моделей реально існуючих предметів та явищ і об'єктів, що конструюються для визначення або покращення їхніх характеристик, раціоналізації способів їх побудови, управління ними [4, С.56].

У нашому дослідженні моделювання розглядається як метод дослідження організаційної культури керівника ЗЗСО, а модель - як метод пізнання, узагальнення та систематизації елементів об'єкта дослідження у процесі підвищення кваліфікації; як системне явище, яке відображає, по-перше, суттєві властивості і відносини оригінала, по-друге - у точно вказаному стилі змінює цей оригінал, водночас з вивченням оригінала надає про нього нову інформацію [8, С.27].

Модель розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО на засадах гендерного підходу у процесі підвищення кваліфікації включає концептуальну, змістову, процесуальну, структурно-суб'єктну, діагностико-корекційну та результативну складові (рис. 1.). Кожна складова моделі є невід'ємною її частиною і характеризується сукупністю відповідних заходів, форм і методів навчання на курсах підвищення кваліфікації в ППО, а саме: *концептуальна* - розробкою концепції організації навчального процесу в ППО з підвищення рівня організаційної культури керівника ЗЗСО під час курсової підготовки; *змістова* - розкриттям змісту навчального плану підвищення кваліфікації, який передбачає навчання за всіма компонентами організаційної культури (особистісні якості, педагогічна майстерність, управлінські та організаторські здібності, суспільно-громадянська і культурологічна позиції керівника ЗЗСО), в т.ч. запровадження авторського спецкурсу з розвитку організаційної культури керівника на засадах гендерного підходу; *структурно-суб'єктна* - діяльністю ВНЗ, ППО, обласних департаментів освіти, міських управлінь освіти, районних відділів освіти, гуманітарних відділів об'єднаних територіальних громад, науково-методичних центрів, стаціонарних курсів різних форм власності, закладів загальної середньої освіти; *процесуальна* - застосуванням активних форм, методів і засобів навчання на курсах

підвищення кваліфікації з розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО; *діагностико-корекційна* - методикою діагностування рівня сформованості організаційної культури керівника ЗЗСО та розробкою індивідуальної програми розвитку його організаційної культури у міжкурсовому періоді підвищення кваліфікації, *результативна* - підсумковим факторно-критеріальним аналізом рівнів сформованості ОКК ЗЗСО; виробленням науково-методичних рекомендацій щодо розвитку ОКК ЗЗСО на засадах гендерного підходу; рівнем та перспективами розвитку ОКК ЗЗСО.

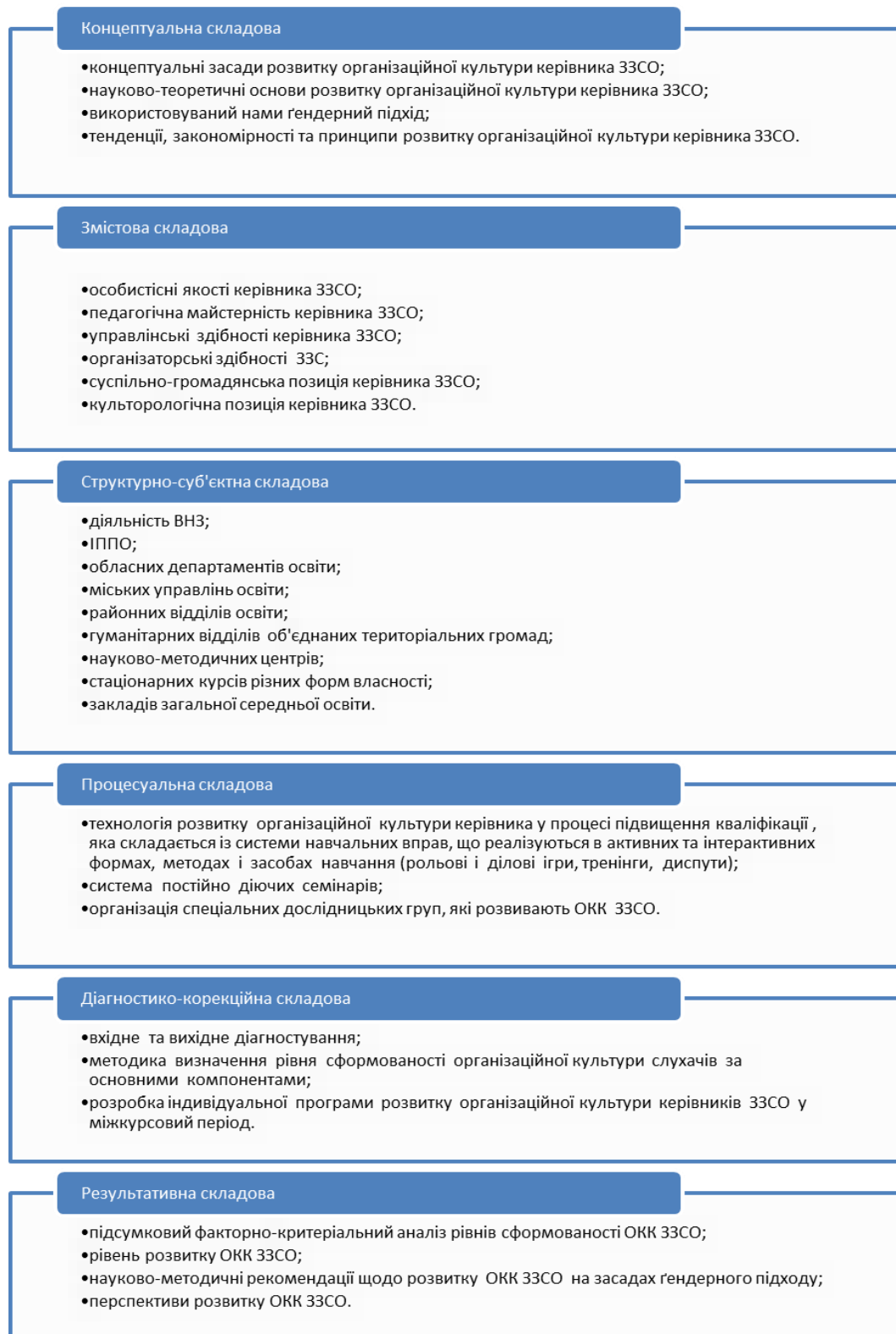


Рис.1. Модель розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО на засадах гендерного підходу

Усі складові розробленої нами моделі є взаємообумовленими і взаємозалежними між собою, зокрема: розроблена у діагностико-корекційній складовій методика визначення рівня сформованості організаційної культури керівника ЗЗСО впливає на вибір пріоритетного наукового підходу та принципів; при формуванні змісту навчальних планів і програм підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО підбираються відповідні форми, методи і засоби навчання. *Базова концептуальна складова* є сталою і може змінюватися лише за умов зміни парадигми освіти, виникнення нових перспектив її розвитку; *змістова, структурно-суб'єктна, процесуальна, діагностико-корекційна та результативна складові* є похідними і залежними від базової складової.

Концептуальна складова включає концептуальні засади розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО; науково-теоретичні основи розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО; використовуваний нами гендерний підхід; тенденції, закономірності та принципи розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО.

Концептуальні засади розвитку організаційної культури включають представлені підсистеми і функції, чинники, тенденції, закономірності, принципи, механізми розвитку, критерії, етапи і рівні, що дозволяють діагностувати і прогнозувати подальший розвиток організаційної культури керівника ЗЗСО.

Обґрунтувавши науково-теоретичні основи розвитку ОКК ЗЗСО, ми узагальнили ряд особливостей розвитку організаційної культури: *багатогранність, об'єктивність, унікальність, системність, неоднорідність, адаптивність, соціальність та економічний характер*. Специфіка діяльності керівника ЗЗСО, його функцій, сутності його організаційної культури і розуміння значущості її розвитку дозволили виділити провідні тенденції розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО: це, в першу чергу, орієнтація на запити основних споживачів освітніх послуг – дитини, сім'ї, суспільства; потреби соціуму в розвитку загальної культури, освіти, у збереженні здоров'я нації, потреби держави в зайнятості її громадян і профілактиці асоціальної поведінки учнів; спадковість у розвитку організаційної культури керівника; внутрішня і зовнішня інтеграція розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО; здоров'язбережувальна спрямованість розвитку організаційної культури керівника; тенденція індивідуалізації, що пов'язана з індивідуальністю особистості керівника, його орієнтацією на особливості розвитку організаційної культури ЗЗСО і його керівника.

Концептуальні засади розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО передбачають виявлення закономірностей розвитку його організаційної культури. Систематизація і розкриття закономірностей розвитку організаційної культури керівника дало можливість визначити принципи розвитку ОКК ЗЗСО.

Розглянемо зміст концепції організації навчального процесу в ППО, в основу якої покладена мета: забезпечення організації ефективної управлінської діяльності, спрямованої на якість шкільної освіти. Для цього охарактеризуємо використовуваний нами гендерний підхід та принципи організації підвищення кваліфікації, а також їх вплив на зміну структури навчального процесу та форм, методів і засобів навчання.

Концепція організації навчального процесу в ППО спрямована на розвиток організаційної культури керівника ЗЗСО під час курсової підготовки і ґрунтується на *принципах андрагогіки, інноватики, варіативності, неперервності, гуманізації, демократизації, регіональності, інформаційності*. Ці принципи нами виокремлені в ході теоретичного аналізу наукової літератури та нормативних документів, що забезпечують функціонування системи післядипломної педагогічної освіти України.

У Законі України «Про освіту» зазначається, що «освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного

вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору» [3].

Система підвищення кваліфікації має ряд переваг у порівнянні з базовою професійною освітою: вона більш інтенсивна і гнучка щодо асиміляції в умовах соціально-економічних та техніко-технологічних процесів; має безпосередній двосторонній зв'язок з практикою, що дозволяє в оптимально стислі строки отримати освітній результат; забезпечує вертикальну інтеграцію між окремими етапами освіти (дошкільною, шкільною, післяшкільною, післядипломною), горизонтальну - між різними рівнями та предметами всередині окремих етапів; контингент, що навчається, здатний критично оцінювати технології та інновації, може безпосередньо брати участь в їх апробації, розвитку і реалізації; вдосконалює вміння вчитися з акцентуацією на особистий та професійний розвиток [5, С.82].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників відбувається, як правило, у двох основних напрямках - особистісного і професійного зростання. Головною метою цього процесу визначено приведення професійної компетентності педагогічних працівників у відповідність з визначеними стандартами, розвиток творчого потенціалу, педагогічної майстерності, підвищення інтелектуального та загальнокультурного рівнів [1, С.59].

Змістова складова моделі розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО містить особистісні якості, педагогічну майстерність, управлінські та організаторські здібності, суспільно-громадянську і культурологічну позиції керівника ЗЗСО. Вона характеризується поєднанням інваріантної та варіативної складових навчальних планів і програм підвищення кваліфікації керівників ЗЗСО в ППО, впровадженням у навчальний процес відповідних спецкурсів та семінарів.

Процесуальна складова моделі розвитку ОКК ЗЗСО включає розроблену нами технологію розвитку організаційної культури керівника у процесі підвищення кваліфікації і складається із системи навчальних вправ, що реалізуються в активних та інтерактивних формах, методах і засобах навчання (рольові і ділові ігри, тренінги, диспути), систему постійно діючих семінарів, організацію спеціальних дослідницьких груп, які розвивають ОКК ЗЗСО.

Процесуальна складова моделі включає такі форми роботи з керівниками ЗЗСО у міжкурсовому періоді як спеціальні дослідницькі групи та постійно діючі семінари. Проведення постійно діючих семінарів на базі РМК допомагає вирішити ряд проблем, пов'язаних із підвищенням компетентності керівників ЗЗСО, впровадженням сучасних технологій, реформуванням загальної середньої освіти, а також проблем, які потребують вирішення на місцях: відсутністю достатньої кількості науково-методичної літератури з проблем ефективного управління закладами освіти; віддаленість шкіл сільської місцевості від районних та обласного центрів; недостатнє матеріальне забезпечення педагогів, недостатність часу для самоосвіти тощо.

Постійно діючий семінар на базі РМК проводиться згідно програми впродовж двох років, а саме: щоквартально викладачами кафедр, методистами ППО, спеціалістами управління освіти і науки спільно з працівниками районного методичного кабінету проводяться заняття з керівними кадрами (директорами та заступниками директорів з навчально-виховної роботи). Для проведення ПДС обираються активні форми занять, такі як проблемні лекції, «круглі столи», ділові, рольові ігри, дискусії, «мозкова атака», робота в групах, які допомагають учасникам семінарів активно включатися у роботу з розвитку професійної компетентності, мотивації та рівня особистої культури [6, С.33].

Структурно-суб'єктна складова системи розвитку ОКК ЗЗСО містить наступні компоненти: діяльність ВНЗ, ППО, обласних департаментів освіти, міських управлінь освіти, районних відділів освіти, гуманітарних відділів об'єднаних територіальних громад, науково-методичних центрів, стаціонарних курсів різних форм власності та закладів загальної середньої освіти.

Організаційна діяльність з підвищення рівня розвитку організаційної культури керівника ЗЗСО здійснюється у ВНЗ різних рівнів акредитації за окремими курсами та програмами; в регіональних ІППО за програмами курсів підвищення кваліфікації для керівників ЗЗСО, упровадженню тренінгових методик, прогнозованих на підвищення професійного рівня керівників шляхом дистанційної освіти у міжкурсовий період тощо; обласних, міських, районних відділах та управліннях освіти підвищення рівня організаційної культури керівників ЗЗСО здійснюється під час проведення конференцій, семінарів, тематичних нарад тощо.

Система роботи науково-методичних центрів забезпечує підвищення науково-теоретичного та загальнокультурного рівня із визначеної науково-методичної проблеми не тільки педагогів, а й, у першу чергу, директорів шкіл, створення можливостей для реалізації їх індивідуальних творчих потреб, самоосвіти і саморозвитку, самовдосконалення особистості керівника.

Інтенсивно зростає потреба в організації самоосвіти керівника ЗЗСО. Активну роль у цьому сенсі здійснюють стаціонарні курси різних форм власності на замовлення керівників ЗЗСО. Основною інституцією підвищення фахового та професійного рівня керівників є заклади загальної середньої освіти. Це творча лабораторія педагогічних і професійних здобутків для керівника ЗЗСО, школа життя і обміну досвідом, педагогічна вітальня для ефективного спілкування, інформаційний простір для підвищення управлінської компетентності, центр взаємодії і взаємодопомоги [9, С.494].

Діагностико-корекційну складову моделі розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО складають вхідне та вихідне діагностування; методика визначення рівня сформованості організаційної культури слухачів за основними компонентами та розробка індивідуальної програми розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО у міжкурсовий період.

Діагностико-корекційна складова моделі розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО включає:

- визначення складових компонентів організаційної культури керівника ЗЗСО;
- визначення параметрів для кожного компоненту організаційної культури;
- оцінювання стану реалізації кожного компоненту організаційної культури за розробленою методикою;
- оцінювання стану реалізації усіх структурних компонентів та визначення на цій основі рівня сформованості організаційної культури керівників ЗЗСО.

На практичній реалізації індивідуально-творчого підходу до організації навчального процесу в системі післядипломної освіти та необхідності оціночно-настановчої спрямованості навчання, що передбачає діагностику професійної компетентності і розробку програми подальшої самоосвітньої роботи, наголошує С.В.Крисюк [5, С.178]. Нами врахований цей підхід при вхідному і вихідному діагностуванні керівників ЗЗСО - слухачів курсів ПК, виявленні рівня сформованості організаційної культури за анкетами, а також при складанні індивідуальних програм розвитку ОК у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Важливим етапом роботи з розвитку організаційної культури виступає вхідне (на початку курсів) та вихідне (по закінченню) діагностування, які допомагають виявити, які саме структурні компоненти організаційної культури потребують розвитку у тих чи інших слухачів курсів та у групі в цілому.

Так, у результаті проведеного вхідного діагностування викладач має можливість виявити, в яких теоретичних проблемах управління ЗЗСО слухачі потребують покращення рівня знань та вмій; чи мотивовані керівники до результативного курсового підвищення кваліфікації; який мають досвід роботи на керівній посаді, у т.ч. якими напрацюваннями з ефективного управління ЗЗСО могли б поділитися з колегами. Зібрана таким чином інформація дозволяє своєчасно відкорегувати навчальний план підвищення кваліфікації, врахувавши результати діагностування та запити слухачів.

На вихідному діагностуванні слухачеві пропонується розроблена нами анкета, за допомогою якої визначається вплив змісту навчального плану ПК на розвиток ОКК ЗЗСО. У ході відповідей на запропоновані запитання слухачі визначають результативність проходження курсів підвищення кваліфікації в ППО, зокрема: рівень отриманих знань і вмінь, які дають інформацію про динаміку змін у структурних компонентах організаційної культури та отримання необхідної інформації для подальшої результативної роботи ЗЗСО. Відповіді на запитання анкети: «Яка ідея стосовно поліпшення діяльності ЗЗСО у Вас з'явилася внаслідок курсової підготовки?» дозволяють виявити вплив на мотиваційно-ціннісну сферу слухачів, систему їхніх особистісних якостей. Мотивація керівників щодо розвитку власного рівня організаційної культури визначається також за допомогою запитань: «Чи продовжите у міжкурсовому періоді роботу з розвитку власного рівня організаційної культури?» та «Яким чином Ви збираєтеся працювати над власними недоліками та професійним зростанням?».

Діагностування рівня сформованості організаційної культури керівників ЗЗСО відбувається за допомогою трьох анкет: виявлення рівня управлінських знань та вмінь, мотиваційно-ціннісної сфери та особистісних якостей. Кожен керівник знайомиться з результатами діагностування та заносить їх до індивідуальної програми розвитку організаційної культури, яку одержує разом з анкетами та по закінченні курсів вносить до неї завершальні результати діагностування й планує роботу на міжкурсовий період підвищення кваліфікації [2].

Результати діагностування дають змогу кожному слухачеві курсів виявити загальний рівень сформованості організаційної культури за кожним її компонентом.

Визначені нами рівні сформованості організаційної культури (високий, середній, низький) дозволяють оцінити наявний потенціал кожного слухача та перспективи його розвитку, що реалізується викладачем у системі індивідуальних та групових консультацій, у роботі над індивідуальними програмами розвитку організаційної культури слухачів курсів у міжкурсовий період [9].

Наприкінці роботи над програмою викладачі дають рекомендації стосовно подальшого розвитку організаційної культури, у тому числі, за потреби, – список рекомендованої літератури, необхідної для опрацювання тим чи іншим слухачем курсів [7]. Діагностико-корекційна складова моделі є важливою для розробки нових навчальних планів та програм підвищення кваліфікації, вибору необхідних форм, методів та засобів навчання, а також задоволення потреб слухачів у постійному підвищенні кваліфікації.

Результативна складова моделі розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО включає підсумковий факторно-критеріальний аналіз рівнів сформованості ОКК ЗЗСО, рівень розвитку ОКК ЗЗСО, вироблення науково-методичних рекомендацій щодо розвитку ОКК ЗЗСО на засадах гендерного підходу та перспективи розвитку ОКК ЗЗСО.

Розробка науково-методичних рекомендацій щодо шляхів оптимізації та розвитку ОКК ЗЗСО, на нашу думку, буде корисною як діючим керівникам ЗЗСО, так і резерву керівників у процесі підвищення ефективності управлінської діяльності керівників ЗЗСО.

Змістова, процесуальна, структурно-суб'єктна, діагностико-корекційна та результативна складові моделі розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО є вагомими, взаємодоповнюючими та взаємозбагачуючими і виступають засобом підвищення рівня сформованості організаційної культури керівників ЗЗСО як професіоналів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Запропонована модель розвитку організаційної культури керівників ЗЗСО дає можливість покращити загальний рівень їх організаційної культури. Керівник закладу освіти повинен ставити реальну мету перед собою та своїм колективом і докладати максимальних зусиль для її досягнення, уміти використовувати вольові методи для подолання труднощів, які виникають під час розв'язання тих чи інших завдань, володіти різноманітними засобами самоконтролю, і запас цих методів та прийомів має бути значно більшим, ніж у будь-якого працівника школи, оскільки керівник має забезпечувати результативність не тільки власної діяльності, а й високого рівня власної організаційної культури, прогнозованої на якість шкільної освіти.