

УДК 378. 22.015

ЛАРИСА МАЛАКАНОВА

ГАЛИНА СОРОКІНА

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

ДУХОВНА КУЛЬТУРА УПРАВЛІНЦЯ ЯК КОМПОНЕНТ ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ

Розглядається підхід до розуміння специфіки духовної культури управлінця в контексті особистісно орієнтованої парадигми. Уточнено сутність провідних понять: культура, професійна культура, духовна культура; визначено сутнісні ознаки суб'єкт-суб'єктної взаємодії в управлінні. На основі цього зроблено висновки про доцільність фасилітації в управлінні, заснованої на позиційних особливостях особистісних взаємодій у розвитку духовної культури людини.

Ключові слова: освіта, взаємодія, особистість, управлінець, професіонал, професіоналізм, культура, професійна культура, духовна культура

Постановка проблеми та аналіз досліджень і публікацій. Освіта XXI століття вступила у нову епоху, що характеризується процесами гуманізації, демократизації та глобалізації. Освіта, зокрема особистісно орієнтована, розуміється як сприяння гармонійному духовному розвитку та самореалізації людини, як засіб такого розвитку, а не лише як процес і результат набуття знань, умінь і навичок. У зв'язку з цим перед особистісно орієнтованою освітою поставлене головне завдання – створити сприятливі умови для гармонійно духовного розвитку та самореалізації людини. Проблема духовного розвитку людини в усі часи була вельми актуальною, такою залишається і донині, проте, на жаль, до кінця не вирішеною.

Специфіка сучасних цивілізаційних процесів зумовлює ствердження та поширення таких особистісних цінностей як «людина», «індивідуальність», «особистість», «творчість», «духовна культура», «духовність», «особистісна культура», «професіонал», «професіоналізм», «професійна культура»; інтенсивне впровадження в освітянську практику особистісно орієнтованих технологій, спрямованих на цілісний розвиток особистості (біопсихосоціальний), активізацію її творчих можливостей; зростання професійної компетентності, майстерності та оволодіння професійною культурою. Зазначені підходи закладені у змісті «Національної доктрини розвитку освіти України у XXI ст.», «Державної національної програми «Освіта XXI ст.», «Закону України «Про освіту», «Закону України «Про вищу освіту».

Хоча провідна роль у реалізації цих пріоритетних завдань належить освітянам, проте сьогодні у навчальних закладах працюють управлінці різних рівнів, які по-різному ставляться до своєї професії, до людей, до завдань, що ставить перед ними суспільство. Тож суттєво підвищується вимога до управлінця як духовного вчителя, одухотворювача, радника, що передбачає якісно новий рівень розвитку професійної культури, управлінської майстерності та оволодіння інноваційними управлінськими технологіями.

Свого часу А.С. Макаренко у роботі зі своїми вихованцями велику увагу приділяв культурі зовнішнього вигляду, культурі спілкування, культурі поведінки, мажорному настроєві, естетичному вихованню, що сприяло становленню їхньої духовної культури. «У нашому суспільстві, де немає експлуатації, пригнічення одного іншим, де є рівність людських шляхів і можливостей, нещастя не може бути» – так він вважав [6, с. 454].

Над проблемою розвитку духовної культури працювали Е.Берн, Л.С. Виготський, Ллойд де Моз, І.І. Мечніков, С.П. Рубінштейн, З. Фрейд, Е. Фромм, Л. Хьелл, Д. Зиглер, С. Цвейг, А.А. Шавенкова, К. Юнг, К. Ясперс, В.К. Вілюнас, Ф. Крюгер та багато ін. Становлення та самовдосконалення професіоналізму фахівця в контексті духовного гармонійного розвитку

людини успішно розробляється в психології праці, акмеології, професійній педагогіці і найбільш ґрунтовно відображається у науковому доробку С.Я. Батищева, А.О. Деркача, Є.О. Клімова, Т.В. Кудрявцева, Ю.П. Поваренкова, О.В. Романової, В.В. Рибалка, В.Д. Шадрікова та ін. Численні та вагомі за теоретичними і методичними результатами надбання закладають філософсько-методологічні, психолого-педагогічні орієнтири як основи для подальших комплексних досліджень еталонних моделей продуктивної педагогічної праці, серед яких параметр духовної культури лишається ще мало вивченим явищем.

Цим зумовлена **мета** статті – теоретичне осмислення сучасних проблем професіонального самовдосконалення управлінця та його підготовки до управлінської діяльності на рефлексивній основі із залученням сучасного понятійно-категоріального апарату, зокрема категорій «культура», «професіональна культура», «духовна культура».

Виклад основного матеріалу. Освіта – це засіб духовного розвитку людини. За допомогою передачі нагромадженого людством досвіду – культурних цінностей людина має можливість пізнати себе, світ навколо себе і навчитися продуктивно взаємодіяти з ним. Зміст освіти поповнюється з надбань культури та науки, а також із життя та практики людини. Тобто освіта – соціокультурний феномен і виконує соціокультурні функції. Саме завдяки освіті людина оволодіває духовними цінностями.

Світ сьогодні об'єднує зусилля в сфері освіти, намагаючись виховати духовну особистість – громадянина світу, тому в світовій спільноті висувуються вимоги вироблення глобальної стратегії освіти духовної людини (незалежно від місця чи країни її проживання, типу і рівня отримання освіти).

Освіта – трансляція найкращих (найцінніших) зразків поведінки та діяльності, а також усталених форм суспільного життя. Духовне в людині самовиявляється завдяки її «вростанню» у культуру (яка, образно кажучи, є поживним ґрунтом для розвитку духовності). Взаємодія управлінця з представниками різних націй, народностей і віросповідань, які проживають і працюють в багатонаціональних країнах, виступає як досвід міжкультурного спілкування та міжнаціональної комунікації. В освіті реалізується принцип діалогу різних культур.

У кожного управлінця свій власний вибір. Вдалим може бути тільки той, який є доцільним саме в конкретній ситуації. Важливо зазначити і те, що не лише управлінцю важливо володіти духовною культурою, бути гармонійною яскравою індивідуальністю, самореалізованою, щасливою особистістю, щоб створити умови для духовного гармонійного розвитку, щасливої життєдіяльності інших, але й будь-який професіонал буде краще виконувати свої професійні обов'язки, якщо він щасливий, поважає себе, довіряє своїм можливостям, здібний, здатний до самореалізації. Адже щаслива людина завжди у пошуку, вона ніколи не зупиняється, вона здатна допомогти іншим і собі відшукати свій власний шлях до любові, злагоди, гармонії, добробуту [1].

Сучасний професіонал – людина, що володіє системним мисленням, здатна своїми діями не лише досягати поставленої мети, але й забезпечувати безпечні умови життєдіяльності; враховувати інтереси суспільства, окремих груп і свої власні; створювати комфортні умови для спілкування, життєдіяльності, підтримувати працездатність і стійкість у роботі різних систем. Це фахівець, який володіє високим рівнем професіональної культури, яка є комплексом якостей особистості, що забезпечує його творчу самореалізацію у виборі продуктивного способу професійної діяльності.

Л.С. Нечепоренко зазначає, що не можна всім поміститися на одній дорозі, навіть коли точно знаєш, що той шлях хороший. На великому шляху Життя у кожного є своя стежина до щастя. Вміння тримати долю в своїх руках виробляється різними способами, один із найнадійніших, перевірених часом – оволодіння духовною культурою [4].

Сьогодення свідчить, що відбувається поступова деградація духовної культури людини. Це пов'язано з величезним дисбалансом матеріального виробництва і духовного життя людей, які замінили духовні ідеали на нового ідола – матеріальні блага. І більшість людей світу поклоняються новому ідолу і всі їх прагнення пов'язані з матеріальним збагаченням. Проте чим більше зусиль і уваги люди приділяють створенню комфортних умов життя, задоволенню

матеріальних потреб, тим менше залишається часу і зусиль для задоволення духовних потреб і бажань. Зосереджена спрямованість людини на матеріальні блага може пригнічувати і гальмувати розвиток духовних потреб, тому людина може знаходити «швидке» задоволення в алкоголі, наркотиках тощо, що веде до деградації всього людства, як духовної, так і фізичної.

Збереження духовної культури людства і конкретного індивіда, плекання духовних джерел життя все більше усвідомлюється людьми. Очевидною стає правота біблійської заповіді: «Бережіть Душу, а все інше додасться». Правота не в сенсі, що все інше додасться само собою, а в розумінні, що без духовності взагалі нічого «не додається», бо скарб людини – це вона сама, рівень її духовного розвитку. Духовна культура людини є компонентом її загальної культури, що в свою чергу є компонентом професійної культури. Образно кажучи, культура – це діамант, який сяє різними гранями, одна з яких – духовна культура. І чим більше граней буде мати діамант і чим краще вони будуть відшліфовані, тим яскравіше він буде сяяти. Так само і культура людини. Відповідно, необроблений природній алмаз зовнішньо мало привабливий, але має великі потенційні можливості. Так само і кожна людина як індивід має власні можливості, реалізувавши які, вона засяє красою внутрішньою і зовнішньою [3].

Гегель убачав у «окультурюванні» людства шлях до свободи й оновлення, оволодіння духовною сутністю світу [2]. Культура – це система цінностей, норм, звичаїв, вона включає в себе також певний стиль життя, спілкування, мислення. Ця система є результатом надбань людства, які можна використати сьогодні і зараз. Важливий її елемент – досвід усього людства, конкретного суспільства і окремої особистості. Досвід фіксує стійкі елементи діяльності і містить принципи та методи застосування отриманих результатів для нової діяльності. Це і величезний запас інформації як результат переробки особистого, колективного та соціального досвіду; це всі цінності, створені людством, і способи діяльності, за допомогою яких ці цінності отримані.

Духовна культура особистості розвивається під суспільним впливом, засобами передачі духовної культури є освіта, виховання, навчання, вони є і провідниками культури від суспільства до особистості. Тому духовна культура особистості є витвором як суспільства, так і самої особистості.

Висновки. Отже, зробимо узагальнення:

духовна культура людства – це комплекс вироблених людством цінностей та ідеалів, що спрямовує людину в її життєдіяльності, допомагає людству генерувати духовні та світоглядні ідеї, прагнути та діяти заради їх досягнення;

духовна культура людини – це комплекс загальнолюдських, особистісних цінностей, ідеалів і переконань людини, її світогляд, знання, практичний досвід, який спрямовує її у виробленні власного способу життєдіяльності;

духовна культура управлінця – це комплекс загальнолюдських, особистісних, професійних цінностей, ідеалів і переконань управлінця, його світогляд, знання, практичний досвід, який спрямовує його у виробленні власного способу управлінської діяльності.

Слід наголосити, що, хоча освіта робить нові й нові успіхи, не всяка освіта сприяє духовному розвитку людини. Потребує детального дослідження питання: як відбувається духовний розвиток індивіда у навчальному процесі. Спираючись на дослідження науковців, зокрема Н.Є. Щуркової, визначаємо духовність як якість людини, яка полягає в її вмінні осмислювати життєві ситуації; в наявності у неї власного внутрішнього світу, що живе за індивідуальними законами [7].

В управлінні обов'язково відбувається духовна взаємодія між двома або більшою кількістю суб'єктів, що сприяє розвитку духовної культури кожного. Взаємодія – взаємозв'язок, взаємна підтримка двох людей. Вона може бути чисто механічною – ситуація «наказ-виконання», а може бути діалогічною, що реалізується завдяки спілкуванню – діалогу, який дає можливість для самовираження кожному його учаснику. Діалог – це не просто «розмова двох», це інше мислення, якісно інші стосунки: повага до співрозмовника, толерантність, точне дотримання меж свободи («Моя свобода махати руками закінчується там, де починається ніс мого співрозмовника»); вміння знаходити аргументи і використовувати їх, досягаючи мети;

культура духовного спілкування. Враховуючи специфіку управлінської взаємодії як фасилітації, спираємося на думку В.О. Сухомлинського, який писав: «найпродуктивнішим є спілкування від серця до серця, від душі до душі» [5]. Тож духовний діалог – духовне спілкування «від серця до серця, від душі до душі», яке надає можливість для самовираження та самоствердження кожному.

Список використаних джерел

1. Амонашвілі Ш.О. Школа життя / Ш.О. Амонашвілі; [пер. з рос.] – Хмельницький і Подільський культурно-просвітницький центр ім. М.К. Реріха, 2002. – С. 43-86.
2. Гегель Г.В. Ф. Естетика / Гегель Г.В. Ф.; [пер. Б.Г. Столпнер и др.] // В 4-х тт. – М.: Искусство, 1968-1971. – Т. 3. – 1971. – 623 с.
3. Малаканова Л. Сучасні виховні системи і технології: Професійна культура вчителя: навч.-метод. комплекс. – Полтава : Вид. ПДПУ ім. В.Г. Короленка, 2008. – С. 34-49.
4. Нечепоренко Л.С. Онтопедагогіка та інвайронментальна педагогіка : навч. посіб. – Харків: Основа, 2001. – 238 с.
5. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвинутої особистості / Сухомлинський В.О. // Вибрані твори: у 5 т. – К. : Рад. шк., 1976-1977. – Т.1. – 1976. – С. 55-208.
6. Хрестоматия по истории советской школы и педагогики / Под ред. А.Н. Алексеева; сост. М.И. Анисов. – М.: Просвещение, 1972. – 467 с.
7. Щуркова Н.Е. Прикладная педагогика воспитания : учеб. пособ. / Н.Е. Щуркова. – СПб: Питер, 2005. – С. 144-175, 325-353.

Стаття надійшла до редакції 14.02.2015 р.

**МАЛАКАНОВА Л.
СОРОКИНА Г.**

Полтавский национальный педагогический университет имени В.Г. Короленко, Украина

ДУХОВНАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК КОМПОНЕНТ ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ

В статье рассматривается подход к пониманию специфики духовной культуры руководителя в контексте личностно ориентированной парадигмы. Уточнена суть основных понятий: культура, профессиональная культура, духовная культура; определены признаки субъект-субъектного взаимодействия в управлении. На основе этого сделаны выводы о целесообразности фасилитации в управлении, основанной на позиционных особенностях личностных взаимодействий в развитии духовной культуры человека.

***Ключевые слова:** образование, взаимодействие, личность, руководитель, профессионал, профессионализм, культура, профессиональная культура, духовная культура*

**MALAKANOVA L.
SOROKINA G.**

Poltava National Pedagogical University by Korolenko, Ukraine

SPIRITUAL CULTURE OF THE MANAGER AS HIS PROFESSIONAL CULTURE COMPONENT

The article discusses the understanding way to the specifics of leader's spiritual culture in the context of person-oriented paradigm. The following basic concepts meaning is refined: culture, professional culture, spiritual culture; subject-subject interaction signs in management are determined. On this basis, conclusion about the appropriateness of management facilitating is drawn. It's based on the positional features of personal interactions in the spiritual culture of human rights development.

***Key words:** education, interaction, the person, the leader, the professional, professionalism, culture, professional culture, spiritual culture*