УДК 378.13

Л. О. СУЩЕНКО

СОЦІАЛЬНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Статтю присвячено дослідженню організаційної культури вищого навчального закладу як інтегрального феномена, що має системний і формувальний вплив на ефективну організацію науково-дослідної роботи майбутніх педагогів. Виокремлено та досліджено основні чинники цього впливу. Визначено й проаналізовано складові організаційної культури вищого навчального закладу як фактора системного впливу на ефективну пошуково-дослідницьку діяльність майбутніх педагогів.

Ключові слова: *організаційна культура, науково-дослідна робота, майбутній педагог, вищий навчальний заклад.*

Питання організаційної культури є актуальним напрямом досліджень у сучасній організаційній психології, професійній педагогіці та практичній діяльності освітніх закладів.

На нашу думку, найбільш відповідає вимогам системного підходу у формуванні особистості майбутнього педагога дослідження такого системного та інтегрального феномена, як організаційна культура вищого навчального закладу.

Професійна діяльність вищого навчального закладу, її керівників і професорсько-викладацького складу, її ефективність, якість і безпека значною мірою визначаються рівнем розвитку і спрямованістю (позитивною чи негативною) організаційної культури. Недостатньо розвинена культура призводить до зниження якості праці, частої зміни кадрів, посилення конфліктності в діловому спілкуванні. Проблема розвитку організаційної культури і впливу на неї з метою отримання позитивних результатів інноваційних змін є важливим завданням керівника навчальних закладів [5].

У сучасній літературі існує досить багато визначень поняття “організаційної культури”. Цікавими є дослідження зарубіжних учених, які розглядають соціологічні основи управління (А. Радугін, К. Радугін), типи організаційних структур та відповідну культуру організації (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі), організаційну поведінку персоналу (Е. Коротков).

Організаційну культуру розуміють як: “систему відносин, дій та артефактів, яка витримує випробування часом і формує в людини певного культурного співтовариства досить унікальну, спільну для його учасників психологію, … спільність мислення та почуттів, сприйняття та оцінок”, а також як “систему особистих та колективних цінностей, які приймають та поділяють усі члени організації; набір прийомів та правил (вирішення про-

© Сущенко Л. О., 2014

блеми зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працівників), що виправдали себе в минулому та підтвердили свою актуальність сьогодні". Проте це не єдині найбільш поширені дефініції поняття "організаційна культура", що розкривають його сутність [5].

Організаційна культура може бути визначена через такі базові виміри, як *зміст культури, прояви культури та інтерпретація культури.*

Зміст культури визначається такими характеристиками, як місія і стратегія організації, цілі, засоби, контроль та корекція процесів діяльності.

Проявами культури є спільна мова й концептуальні категорії (вибір методів комунікації, визначення значень, використовувана мова й концепції); межі груп і критерії входження та виходу з групи (спосіб встановлення членства в організації та групах); влада і статус (встановлення правил з набуття, підтримки і втрати влади, визначення та розподіл статусів в організації), особисті стосунки (встановлення правил щодо рівня та характеру соціальних стосунків відповідно до статі, віку, рівень відкритості, теплоти, провідні принципи експресії вимог, почуттів, досвіду).

Зміст культури та її прояви отримують своє відображення через *інтерпретацію* в ідеології в "системі віри" або так званої "релігії" організації. Модель функціонування цінностей у структурі організаційної культури розглядає цінності, настанови та пріоритети як визначальні в системі відносин, поведінкових норм та дій членів організації в конкретних ситуаціях.

Цінності, настанови та пріоритети становлять *ядро організаційної культури* та визначають особливості сприйняття членами організації своєї діяльності, як і сам процес їх діяльності [1].

Зважаючи на це, особливо актуальною постає проблема місії сучасної університетської освіти, яка полягає у підготовці висококваліфікованих, конкурентоспроможних, мобільно-інформованих спеціалістів з інноваційним мисленням, здатних швидко, ефективно та відповідально реагувати на виклики часу в умовах конкурентно зорієнтованого глобального світу, які прагнуть до самовдосконалення, індивідуального розвитку й саморозвитку та професійно-особистісної самореалізації.

Безперечним виявляється той факт, що перед вищими навчальними закладами постає проблема не лише підвищення рівня теоретичних знань з навчальних дисциплін, а й уміння ефективно використовувати їх для розв'язання професійних проблем пошуково-дослідницьким шляхом.

Мета статті – визначити та проаналізувати складові організаційної культури вищого навчального закладу як чинника системного впливу на ефективну науково-дослідну роботу майбутніх педагогів.

Виникає потреба у побудові такої внутрішньовузівської організаційної системи, яка сприятиме реалізації принципу "навчання через дослідництво" шляхом організації пошуково-дослідницького навчального процесу (як аудиторного, так і позааудиторного). Водночас продуктивна дослідницька діяльність все більше пронизує складові навчального процесу та стає

його визначальною ознакою, адже наслідком цього процесу буде підготовка **педагога-дослідника** – цілеспрямованого, творчого, динамічного вчителя, який вирізняється оригінальним і високоефективним підходом до вирішення навчально-виховних завдань, матиме високий рівень відповідальності за особистісну й професійну досконалість і досягатиме значних успіхів у професійній діяльності.

Оновлення вищого навчального закладу неминуче потребує внесення позитивних змін в організаційну культуру. До того ж, необхідно зауважити, що будь-якій модернізації завжди притаманні такі ознаки: *по-перше*, зміни не відбуваються моментально, вони потребують тривалого часу; *по-друге*, процес змін має бути організованим з боку ініціаторів чи авторів інновацій; *по-третє*, зміни, насамперед, торкаються організованої спільноти людей і можуть бути радикальними (наприклад, перехід навчального закладу до нового статусу), комбінованими (запровадження нових технологій), модифікаційними (покращення й доповнення того, що вже є). Організаційний розвиток відбувається, насамперед, через покращення комунікації між різними частинами освітнього закладу і шляхом духовного професійного розвитку його співробітників [5, с. 83].

Зміни особливо необхідні в умовах, коли організаційна культура школи вичерпала себе (підвищується плинність кадрів) або коли об’єктивні чинники призвели до перетворень із метою виживання шкільної організації у зовнішньому середовищі (конкуренція з іншими закладами). В останньому випадку зміни торкаються або і в цілому всього навчального закладу, або потребують значних технологічних перетворень у його діяльності [2].

У своїх пошуках ми звернулися до аналізу психолого-педагогічних факторів оптимізації внутрішньовузівської підготовки викладачів вищих навчальних закладів, який спрямував нас до висновку, що ефективність функціонування наукового колективу значною мірою залежить від його *раціональної внутрішньої організації*, яка проявляється в органічному поєднанні дій окремих членів, тісного взаємозв’язку та узгодженості ролей організаторів НДРС, міцних професійних зв’язках, концентрації дій навколо визначених цілей.

Внутрішня спаяність колективу, яка заснована на міцних ділових, особистих, професійних та суспільно-емоційних зв’язках, у багатьох випадках забезпечує високий рівень організованості, створюючи широку платформу для педагогічних дій, що тісно переплітаються, та наукових інтересів, полегшує взаєморозуміння, сприяючи появі однодумців-професіоналів. Тому такі наукові колективи налаштовані на інтенсивну, ефективну та продуктивну роботу без значного контролю над ними.

Резонансною ланкою для ініціювання продуктивної пошуково-дослідницької діяльності як студентів, так і викладачів, ми вважаємо *організаційну діяльність* структурних підрозділів навчального закладу. У цьому контексті ми розглянемо організаційну структуру науково-дослідної роботи студентів та її можливості для ефективної підготовки майбутніх педагогів.

У вищому навчальному закладі для забезпечення ефективного функціонування системи НДРС мають бути залучені:

– вчена рада, ректорат, рада наукового студентського товариства;

– посадові особи, які відповідають за організацію науково-дослідної роботи майбутніх фахівців і керують системою НДРС: ректор, проректор з наукової роботи, директори інститутів, голови наукових комісій інститутів, коледжів, завідувачі кафедр, а також представники професорсько-викладацького складу;

– структурні підрозділи вищого навчального закладу, що беруть участь у реалізації різних форм НДРС: кафедри, наукові структурні підрозділи;

– структурні підрозділи вищого навчального закладу, що організовують і забезпечують науковий і навчальний процес: науково-дослідний відділ з організації наукових досліджень, навчальний відділ, наукова бібліотека та ін. [3].

Враховуючи наведені вихідні положення, визначимо провідні функції, які, на нашу думку, зумовлять ефективне протікання процесу організації науково-дослідної роботи:

– методичне й організаційне керівництво НДРС;

– підготовка, проведення і координація різних заходів, що здійснюються на всіх рівнях у межах системи НДРС;

– вивчення, узагальнення та запровадження, як вітчизняного, так і зарубіжного досвіду.

Виходячи з цих позицій, вважаємо, що в сучасних умовах головними напрямами роботи з підвищення ефективності діяльності педагогічного колективу є зміна ставлення працівників до праці, забезпечення її сучасної організації, творчої спрямованості. Саме реалізація цих напрямів створює передумови для розвитку *організаційної культури*.

Згідно з аналізом психолого-педагогічної, філософської літератури, організаційна культура була властива всім вітчизняним вищим навчальним закладам на різних етапах розвитку освіти. За радянської влади існувала досить ефективна для свого часу тоталітарна організаційна культура.

Підкреслимо, що організаційна культура – складний, багатоаспектний, слабо формалізований феномен, який забезпечує ефективність управління, довгостроковий успіх організації, перспективи її зростання. Проте частина керівників вузів лише поверхнево знайомі із самою суттю організаційної культури й ототожнюють її з поняттям “управління”. Організаційна культура, рівень її розвитку та відповідність запитам зовнішнього середовища виступає механізмом запровадження нової парадигми управління.

Більшість авторів, які вивчають цю проблему, схиляються до думки, що організаційна культура працівників навчальних закладів повинна сприяти формуванню чіткого уявлення про їх роль у діяльності вузу, створенню бази для планування усієї діяльності, вибору послідовності рішень, що

приймаються, створенню принципів аналізу й контролю діяльності підрозділів і ВНЗ в цілому.

Спроби внесення змін в організаційну культуру завжди зустрічають опір з боку носіїв – співробітників із великим стажем роботи. Вони розглядають ситуацію як тиск із метою змусити їх відмовитись від принципів, вірувань, цінностей. Загострюються також протистояння між управлінським впливом і виконавчою дисципліною співробітників. Сила спротиву зворотньо пропорційна радикальності змін [2].

До основних параметрів *організаційної культури* вищого навчального закладу відносяться:

– акцентування на зовнішніх або внутрішніх завданнях організації. Орієнтація на потреби учасників громади підвищує конкурентоспроможність закладу;

– спрямованість активності на вирішення організаційних завдань або на соціальні аспекти її функціонування, зокрема – стійка увага ВНЗ до проблем споживачів освітніх послуг, громади;

– рівень готовності до ризику та впровадження нововведень. Рівень орієнтованості діяльності закладу на інноваційні процеси або стабілізацію;

– ступінь переваги групових або індивідуальних форм ухвалення рішень. Рівень централізованості й децентралізованості ухвалення рішень;

– ступінь підпорядкованості діяльності планам. Вираженість співпраці або суперництва між окремими працівниками і між групами в освітньому закладі [2].

Організаційна культура пропонує спільну для членів різних груп систему понять, яка слугує основою комунікації і взаєморозуміння. Якщо ці інтеграційні функції порушуються, руйнується життєдіяльність організацій, вони втрачають своє значення.

Висновки. Насамкінець, зазначимо, що у ході подальшої реалізації цих підходів в авторському педагогічному процесі очікується:

– створення атмосфери прийняття наукового стилю спілкування у ВНЗ, відпрацьовуючи на цій основі закони наукової комунікації, з метою формування специфічного типу особистості – дослідника й науковця шляхом опанування ним структурою й цінностями науково-дослідницької культури;

– пробудження особливого потягу до науки, наукових пошуків, освітніх і пізнавальних потреб та різноманітних проявів наукової творчості, як у студентів, так і у викладачів;

– розробка нормативно-правової бази й методичної документації відповідальними особами з метою ефективного та дієвого організаційно-методичного керівництва науково-дослідною роботою;

– включення в навчальні плани роботи інститутів, наукового відділу, кафедр спеціальних курсів, пов’язаних з підвищенням якості підготовки майбутніх педагогів шляхом оволодіння дослідницькою компетентністю і культурою;

– залучення суб'єктів структурних підрозділів до створення у ВНЗ програм надання адресної теоретико-методичної допомоги викладачам в ефективній та продуктивній організації НДРС;

– сприяння посадовими особами і структурними підрозділами університету, що несуть відповідальність за організацію НДРС, реалізації результатів наукових пошуків як студентів, так і викладачів у освітній практиці вишу.

У перспективі подальших наукових розвідок вважаємо доцільним розробити організаційну структуру поетапної науково-дослідної роботи майбутніх педагогів у вищих навчальних закладах України.

Список використаної літератури

1. Гордієнко В. І. Організаційна культура професійно-освітнього середовища / В. І. Гордієнко // Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – Т. 33. – Академія, 2004. – С. 55–60.

2. Карамушка Л. М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – Київ ; Львів : Край, 2010. – 212 с.

3. Прошкін В. В. Організаційна структура науково-дослідної роботи студентів [Електронний ресурс] / В. В. Прошкін. – Режим доступу : http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN20/12sloppp.pdf.

4. Спіцина Л. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник духовного розвитку майбутнього професіонала / Л. В. Спіцина // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України ; за ред. академіка С. Д. Максименка. – Т. 12. – Ч. 3. – Київ, 2010. – 447 с.

5. Університет майбутнього вчителя : навч.-метод. посіб. / укл. Є. М. Бачинська, Г. М. Стадніченко ; за заг. ред. Н. І. Клокар. – Біла Церква : КОІПОПК, 2011. – Ч. 5. – 98 с.

Стаття надійшла до редакції 12.08.2014.

Сущенко Л. А. Организационная культура вуза как фактор эффективной организации научно-исследовательской работы будущих педагогов

Статья посвящена исследованию организационной культуры вуза как интегрального феномена, имеющего системное и формирующее влияние на эффективную организацию научно-исследовательской работы будущих педагогов. Выделены и исследованы основные факторы данного влияния. Определены и проанализированы составляющие организационной культуры вуза как фактора системного воздействия на эффективную поисково-исследовательскую деятельность будущих педагогов.

Ключевые слова: *организационная культура, научно-исследовательская работа, будущий педагог, высшее учебное заведение.*

Sushchenko L. The Organizational Culture of the University as a Factor in the Efficient Organization of Research for Future Teachers

Article is devoted of organizational culture of the university as an integral phenomenon having a system and a formative influence on the effective organization of research work of future teachers. Identified and investigated the main factors of this influence. Identify and analyze the components of the organizational culture of the university as a factor in systemic exposure to effective search and research activities of future teachers.

It is proved that of organizational culture influences of a higher educational institution on the efficiency its employees' activity and on the process of human capital formation of students as future specialists. The underlying research was conducted in order to identify the

type and characteristic features of organizational culture of the university and its departments that allow to form the management mechanisms of organizational culture.

The article examines the organizational culture of higher educational institutions in the aspect of relations of representations about it among the main subjects of the educational process – teachers and students. The following main tendency was shown: the students' and teachers' representations coincide when assessing both the existing organizational culture and when describing the desired organizational culture of the university. Two particular tendencies were identified: 1) both students and teachers tend to attribute to each other typical for them image of the organizational culture; 2) teachers assess more accurately the image of the organizational culture of university formed in students, than the students evaluate the image of the organizational culture of the university that the teachers have formed.

Is determined that organizational culture – a complex, multidimensional weakly formalized phenomenon, to ensure effective management, the long-term success of the organization, its growth prospects. However, some university executives only superficially familiar with the essence of organizational culture and identify it with the notion of "control". Organizational culture, level of development and compliance needs of the environment is a mechanism implementing a new management paradigm.

Revealed that the main parameters of the organizational culture of the university include: an emphasis on the external or internal purposes of the organization, focus on the needs of members of the organization, increasing the competitiveness of the institution; focus activity on solving organizational problems or social aspects of its functioning, in particular – sustained attention to the problems of universities consumers of educational services, community, readiness to take risks and innovate; measure orientation of the institution for innovative processes or stabilization degree of preference group or individual forms of decision-making centralization and decentralization measure of decision-making and so on. The plan of further research on the topic is outlined.

Key words: *organizational culture, scientific research, the future teacher, high school.*