

***Pastyreva E. Ju. Management of independent work of students-technologists with innovative information technology in learning mathematics.***

*The article deals with issues related to the management of independent work of students-technologists with innovative information technology in learning mathematics, which promote the active involvement of students in a systematic independent work, the development of students' interest in learning, to boost teaching and learning and research activity of students, raising the level of their training, the creative potential and increase the role of independent and individual work. author of the article deals with the essence of concepts: independent work of students, management of independent work of students and innovative information technologies; It shows the importance of advanced mathematics for professional and practical training of students-technologists; disclosed issues relating to the management of independent work of students-technologists with innovative information technology in learning mathematics (for example, educational poster on the theme, created in the "Curves of second order" Internet environment Glogster).*

**Keywords:** *independent work of students, management of independent work of students, innovative information technology, training poster, mathematics.*

УДК 377.091.12:005.73

Поліщук Т. П.

**АНАЛІЗ СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ  
ПЕДАГОГІЧНИХ КОЛЕКТИВІВ ПТНЗ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ**

*У статті проаналізовано результати дослідження стану організаційної культури (ОК) у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) аграрного профілю України. Засобами експериментальної роботи визначено рівень сформованості стану організаційної культури в педагогічних колективах зазначених навчальних закладів та її (ОК) особливості. З'ясовано обізнаність педагогічних працівників щодо місії, стратегії, цілей навчального закладу. Визначено напрями, за якими необхідно розвивати організаційну культуру ПТНЗ й реалізувати інтелектуальний потенціал педагогічних працівників, покращити діловий імідж навчальних закладів.*

**Ключові слова:** *організаційна культура, професійно-технічний навчальний заклад аграрного профілю, педагогічний колектив, привабливість культури, підготовленість до діяльності, спрямованість, організованість, активність, згуртованість, інтегративність, референтність.*

Одним із пріоритетних завдань державної політики щодо розвитку професійної освіти у світлі Національної доктрини розвитку освіти, є формування системи освіти, яка дозволить в сучасних умовах підготувати фахівця високого рівня кваліфікації, компетентного та конкурентоспроможного на ринку праці, мобільного, здатного до самореалізації своїх можливостей.

Проведений аналіз змін, що відбуваються у діяльності освітніх установ показав, що здійснювані сьогодні реформи не впливають сутнісно на організаційну діяльність в ПТНЗ. Організаційна культура ПТНЗ, забезпечуючи організацію навчально-виховного процесу, вибір стратегій взаємодії педагогічних працівників між собою, з учнями, їхніми батьками, керівництвом навчального закладу, форми, методи, технології навчання, виступає основою для побудови освітнього простору.

Феномен організаційної культури у контексті сучасної парадигми управління все більше привертає увагу вітчизняних науковців і практиків. Суттєві напрацювання теоретичних і практичних аспектів організаційної культури зарубіжними вченими (Ч. Бернард, П. Вейл, М. Далтон, Д. Денісон, К. Камерон, М. Коул, Р. Куїнн, Р. Льюїс, Д. Мацумото, У. Оучі, Е. Шейн) переконливо свідчать про необхідність, по-перше, радикальної зміни у сприйнятті організаційної культури, й по-друге, цілеспрямованих

досліджень теоретичних, організаційно-методичних та практичних аспектів розвитку організаційної культури в системі управління професійно-технічним навчальним закладом (ПТНЗ).

Незначна кількість досліджень присвячена проблемам розвитку організаційної культури *навчальних закладів*, саме: організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (Л. Карамушка, Ж. Серкіс, Л. Калініна), особливості розвитку організаційної культури технічного університету (О. Винославська), умови формування організаційної культури ВНЗ (І. Сингаївська), організаційної культури ВНЗ як чинник духовного розвитку майбутнього професіонала (Л. Спіцина), організаційна культура ВНЗ як чинник професійної соціалізації (О. Ішук).

Проте, незважаючи на наявність окремих праць науковців із проблеми розвитку організаційної культури, практично відсутні системні й комплексні дослідження у педагогічній науці, які б науково розв'язали цю проблему щодо педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю. У зв'язку з цим, *метою статті* є вивчення стану розвитку організаційної культури педагогічних колективів ПТНЗ аграрного профілю, що сприятиме забезпеченню ефективних умов підготовки сучасного висококваліфікованого, конкурентоспроможного на ринку праці робітника.

Перші визначення організаційної культури можна віднести до другої половини 20-го століття. Це поняття об'єднує прояви духовного і матеріального життя колективу: моральні норми і цінності, кодекс поведінки, ритуали, комплекс традицій і обрядів. За визначенням французьких соціологів С. Мішона та П. Штерна, організаційна культура – це “сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають цінностям, властивим підприємствам, і передаються кожному членові організації як життєвий досвід” [4].

У визначенні англійського історика Е. Тейлора (1832–1917): культура – це “цілісний комплекс, що містить у собі знання, вірування, мистецтво, вдачу, право, звичаї та інші здібності, характерні риси і звички, сформовані в людини як члена суспільства” [8].

Організаційна культура – це в основному невидима частина організації і водночас вона є непрямим методом управління цією організацією, тобто дієвим управлінським важелем, інструментом.

В сучасному менеджменті об'єктом управлінської діяльності вважаються не окремі процеси, технології, структури, працівники та їхня діяльність, а організаційна культура та її особливості як об'єднуючий чинник цих процесів у межах кожного навчального закладу.

Організаційна культура ПТНЗ аграрного профілю, зумовлена особливостями життєдіяльності в сільській місцевості, аграрним виробництвом, ціннісними орієнтаціями, поглядами, переконаннями – є унікальною. Сільськогосподарське оточення навчального закладу створює виключно сприятливі умови для забезпечення зв'язку навчання і виховання учнів ПТНЗ з майбутнім професійним середовищем [7].

На думку Е. Шейна, експериментальний підхід – це “... найбільш ефективний і розумний спосіб дешифровки культури” [11].

З метою вивчення стану розвитку організаційної культури педагогічних колективів ПТНЗ аграрного профілю нами було проведено опитування педагогічних працівників 11 ПТНЗ з 7-ми областей України (табл. 1):

**Т а б л и ц я 1**

*Професійно-технічні навчальні заклади аграрного профілю, які взяли участь в опитуванні*

№ з/п	Область	Назва ПТНЗ	Кількісний склад	Опитано	% опитан.
1	Житомирська	ДНЗ “Бердичівське вище професійне училище”	36	32	88,9

№ з/п	Область	Назва ПТНЗ	Кількісний склад	Опитано	% опитан.
2		Любарський професійний ліцей	55	51	92,7
3		Малинський професійний ліцей	45	44	97,7
4		Професійно-технічне училище № 35, м. Овруч	55	51	92,7
5		Турчинівський професійний ліцей, Чуднівський р-н	25	17	68,0
6	Київська	ДНЗ "Катюжанське вище професійне училище"	55	45	81,8
7	Вінницька	Вище професійне училище № 32 с.Гущинці	65	63	96,9
8	Дніпропетровська	Апостолівський центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів	35	33	94,3
9	Закарпатська	Вище професійне училище № 34, м. Виноградів	75	64	85,3
10	Черкаська	ДНЗ Лисянський професійний аграрний ліцей	35	28	80,0
11	Хмельницька	Голосківський професійний аграрний ліцей	30	21	70,0
	Всього – 7	Всього – 12	<b>511</b>	<b>449</b>	<b>87,7</b>

З огляду на те, що відповіді на опитувальники педагогічних працівників одного з названих ПТНЗ виявились практично однакові (17 респондентів), ми вирішили не враховувати їх у подальшому дослідженні.

До уваги ми взяли відповіді 432 педагогічних працівників, у тому числі керівників, заступників керівників, старших майстрів, методистів, викладачів, майстрів виробничого навчання, вихователів, бібліотекарів, з них – 222 (51,4%) чоловіків і 206 (47,7%) жінок, 4 особи не вказали стать.

За віком респонденти розподілились так: у віковій групі до 25 років – 39 осіб (9,0%), від 26 до 30 років – 57 осіб (13,2%), 31-35 років – 54 особи (12,5%), 36-40 років – 44 особи (10,2%), 41-45 – 66 осіб (15,3%), 46-50 років – 45 осіб (10,4%), 51-55 років – 46 осіб (10,6%), старші 55 років – 74 особи (17,1%), не зазначили вік 7 осіб.

Педагогічні працівники навчальних закладів за стажем педагогічної діяльності розподілились так: 61 особа (14,1%) – працює в навчальному закладі до 3 років, 68 осіб (15,7%) – працюють від 3 до 5 років, 60 осіб (13,9%) – від 6 до 10 років, 67 осіб (15,5%) – від 11 до 15 років, 44 особи – (10,2%) від 16 до 20 років, 20 і більше років стажу мають 132 (30,6%) педагогічних працівників.

Профіль освіти педагогічних працівників ПТНЗ аграрного профілю досить різноплановий: *сільськогосподарський* профіль освіти мають 92 особи (21,2%); *педагогічний* – 195 осіб (45,1%); *економічний* – 31 особа (7,2%); *інженерний* – 80 осіб (18,5%); *інший* – вказали 25 осіб (5,8%); *не вказали* – 9 осіб (2,1%).

Складність і неоднозначність феномену “організаційна культура” зумовлює пошук адекватних методів його вивчення. На констатувальному етапі експериментальної роботи нами було використано такі тестові методики “Оцінка привабливості культури організації” В. М. Снеткова, “Пульсар” Л. Г. Почебут, а також розроблено низку анкет, тестів та опитувальників, за допомогою яких було визначено рівень сформованості стану організаційної культури ПТНЗ аграрного профілю та її особливості, обізнаність педагогічних працівників щодо місії, стратегії, цілей навчального закладу.

Створюючи анкети, адаптуючи опитувальники, ми ставили за мету з’ясувати стан бачення педагогічними працівниками сутності організаційної культури, рівня її сформованості в колективі. Відповіді педагогічних працівників щодо розуміння організаційної культури навчального закладу показують наявність певного рівня організаційної культури у педагогічних колективах й відповідно розуміння респондентами її суті. Наприклад, ними були висловлені такі думки щодо сутності поняття “організаційна культура”: “ідеологія управління навчальним закладом пов’язана із стратегією його розвитку”, “виконання ПТНЗ функцій внутрішньої інтеграції та зовнішньої адаптації”, “єдині цінності, узгодженість дій, міцний колектив, демократична адміністрація”, “упорядкування норм і традицій у навчальному закладі аграрного профілю”.

На запитання в чому полягають особливості організаційної культури ПТНЗ аграрного профілю відповіли 48,1% респондентів (208 із 432 опитаних). Наводимо найбільш змістовні відповіді: розташування навчального закладу у сільській місцевості; створення сприятливих умов для розвитку професій аграрного напрямку; виховання любові до землі; співпраця з сільськогосподарськими підприємствами; в комплексі традицій і обрядів; в поєднанні специфіки навчального закладу і с/г виробництва; наявність норм, традицій, цінностей в навчальному закладі; створення і впровадження певних цінностей на основі тісної співпраці з фермерськими господарствами; підтримка традицій ПТНЗ аграрного профілю у світлі сучасних потреб; сукупність переконань, прагнень і позицій, спрямованих на формування психологічної готовності випускника до професійної діяльності; набір неписаних правил, за якими живе навчальний заклад тощо.

Аналіз відповідей на опитувальник “Привабливість культури” [6] щодо визначення привабливості наявної організаційної культури у навчальному закладі показав, що педагогів приваблює різнопланова робота; у колективі дружні й теплі взаємини між працівниками, які налаштовані на досягнення цілей навчального закладу; робота вимагає знання новітніх технологій у методиці навчання; більш досвідчені педагоги надають підтримку молодим; усі постійно беруть участь у обговоренні та прийнятті рішень з розвитку навчального закладу; робота вимагає творчого підходу; якщо виникають якісь проблеми у життєдіяльності навчального закладу, усі – і керівництво, і педагогічний працівник – гуртуються для їх вирішення.

Важливою для нашого дослідження була думка респондентів щодо певних аспектів роботи колективу та змістовної характеристики педагогічного колективу кожного з досліджуваних навчальних закладів за семи блоками: (підготовленість до діяльності; спрямованість; організованість; активність; згуртованість; інтегративність; референтність), що визначалося методикою “Пульсар” [5]. Отримані результати узагальнили за рівнями: високий, достатній, середній, низький (табл. 2):

**Т а б л и ц я 2**

**Результати опитування педагогічних працівників за тестом “Пульсар”**

Змістова характеристика	Рівні								кількість	%
	високий		достатній		середній		низький			
	кількість	%	кількість	%	кількість	%	кількість	%		
підготовленість	193	44,9	192	44,7	29	6,7	14	3,3	432	100

Змістова характеристика	Рівні								кількість	%	
	високий		достатній		середній		низький				
	кількість	%	кількість	%	кількість	%	кількість	%			
до діяльності											
спрямованість	158	36,7	221	51,4	32	7,4	17	4,0	432	100	
організованість	250	57,9	144	33,5	19	4,4	15	3,5	432	100	
активність	118	27,4	250	58,1	45	10,5	16	3,7	432	100	
згуртованість	135	31,4	237	55,1	30	7,0	22	5,1	432	100	
інтегративність	131	30,5	232	54,0	48	11,2	15	3,5	432	100	
референтність	178	41,4	209	48,6	23	5,3	15	3,5	432	100	

*Підготовленість до діяльності* – це стан, який характеризує ступінь готовності членів колективу до вирішення поставленого завдання:

– *високому рівню підготовленості до діяльності (44,9%)* відповідає стан, коли всі члени педагогічного колективу володіють глибокими професійними знаннями, здатні успішно застосовувати їх на практиці, зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації, педагогічний колектив домагається високих показників у праці;

– *на достатній рівень підготовленості до діяльності (44,7%)* вказує стан, коли більшість членів педагогічного колективу мають хорошу професійну підготовку, прагнуть підвищити кваліфікацію, намагаються застосовувати свої знання на практиці;

– *середній рівень (6,7%)* характеризується присутністю в педагогічному колективі недостатньо кваліфікованих педагогів, які своєю зарозумілістю завдають шкоди професійному авторитету навчального закладу;

– *низьким рівнем підготовленості до діяльності (3,3%)* оцінюється педагогічний колектив, члени якого мають низьку професійну підготовку, у більшості питань – це дилетанти, які не вміють грамотно вирішувати професійні проблеми і кваліфіковано виконувати свої обов'язки.

*Спрямованість* – це стан, що характеризується чітким, погодженим усвідомленням колективом його цілей, інтересів, норм, способів і засобів діяльності, а також критеріїв оцінки результатів:

– *високому рівню спрямованості (36,7%)* педагогічного колективу відповідає наявність загальної, чіткої для всіх мети, яка усвідомлюється і розуміється кожним як його власна. Такий колектив спирається на дні традиції, виробляючи взаємоввічливі норми поведінки, спільні цінності, принципівість, чесність;

– *відповідність достатньому рівню спрямованості (51,4%)* визначається відчуттям спільного завданням, що стоїть перед педагогічним колективом, кожен педагог намагається задовольнити свої інтереси в рамках вирішення загальної колективної задачі;

– *при середньому рівні спрямованості (7,4%)* кожен член педагогічного колективу має свої індивідуальні цілі та цінності, які абсолютно не залежать від офіційної мети колективу, кожен у своїй поведінці керується власними нормами і правилами, не намагаючись погоджувати їх з іншими членами колективу;

– *на низькому рівні спрямованості (4,0%)* педагогічний колектив існує тільки як офіційна організація, цілі якої не приймаються, а часто навіть входять в протиріччя з цілями окремих членів колективу; у відносинах спостерігається конфліктність, агресивність, егоїстична поведінка.

*Організованість* – це стан, який характеризується чітким розподілом ролей і статусів в колективі, наявністю формальної і неформальної структури:

– *високому рівню організованості (57,9%)* характерна здатність педагогічного колективу самостійно організувати свою роботу і дозвілля, будувати відносини на принципах співпраці, взаємної допомоги і доброзичливості, завжди спільно і дружно вирішувати, як ефективніше організувати свою працю; у такому та колективі є авторитетні



фахівці, здатні взяти на себе функції організаторів роботи;

– при *достатньому рівні організованості (33,5%)* педагогічний колектив часто намагається самостійно організувати свою роботу, але це не завжди виходить ефективно;

– на *середньому рівні (4,4%)* при спробах колективу організувати загальну роботу виникає багато суперечок, метушні, втрат дорогоцінного часу; у колективі немає людини, яка могла б взяти на себе функцію організатора;

– *низький рівень організованості (3,5%)* свідчить, що члени педагогічного колективу не можуть домовитися про те, як спільно організувати роботу, часто заважають один одному; у такому колективі переважають суперництво, агресія, придушення особистості.

*Активність* – це стан, що характеризує здатність колективу здійснювати суспільно значиму діяльність і виражає ступінь реалізації фізичного та інтелектуального потенціалу його членів:

– на *високий рівень активності (27,4%)* педагогічного колективу вказує енергійність, кровна зацікавленість в ефективній роботі; усі швидко відгукуються на корисну для всіх справу, дуже активно беруть участь у вирішенні спільних завдань, співпрацюють і допомагають один одному;

– *достатній рівень активності (58,1%)* характеризується зацікавленістю колективу в ефективній роботі, коли більшість його членів беруть участь в загальній корисній справі, допомагаючи один одному;

– при *середньому рівні активності (10,5%)* колективу мала кількість педагогів бере участь в загальній роботі, не допомагають один одному, намагаються вирішувати свої проблеми індивідуально;

– на *низькому рівні активності (3,7%)* педагогічний колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає лише про свої захоплення; практично всі члени колективу проявляють пасивність, інертність при вирішенні спільних завдань, у колективі переважають суперництво і конкуренція.

*Згуртованість* – це стан, що характеризується стійкістю і єдністю міжособистісних взаємин і взаємодій, що забезпечує стабільність і спадкоємність діяльності колективу:

– при *високому рівні згуртованості (31,4%)* педагогічного колективу існує справедливе ставлення до всіх його членів, тут завжди підтримують недосвідчених, виступають на їх захист; колектив співчутливо і доброзичливо ставиться до новачків, допомагає їм адаптуватися в нових умовах; всі члени колективу тісно спрацювалися один з одним, активно обмінюються знаннями та необхідним для роботи інструментарієм; при виникненні труднощів всі гуртуються, об'єднуються, живуть за принципом “один за всіх, всі за одного”;

– *достатній рівень згуртованості (55,1%)* колективу оцінюється по іншому: більшість членів педагогічного колективу намагається справедливо ставитися один до одного, допомогти недосвідченим, підтримати їх, зорієнтувати в нових умовах; у важких випадках колектив тимчасово об'єднується, відчувається емоційна підтримка один одного;

– при *середньому рівні (7,0%)* відчуваються прояви байдужості один до одного; труднощі, з якими стикаються новачки, не хвилюють колектив; кожен сам по собі і вирішує свої проблеми самостійно; у кризових ситуаціях такий колектив “розкисає”, виникає розгубленість, відчуженість;

– на *низькому рівні згуртованості (5,1%)* педагогічний колектив помітно розділяється на “привілейованих” і “знехтуваних”; тут презирливо ставляться до слабких, недосвідчених, часто висміюють їх; новачки відчувають себе зайвими і чужими; у важких випадках в колективі виникають сварки і конфлікти.

*Інтегративність* – це стан колективу, який характеризується узгодженістю внутрішньогрупових процесів:

– *високому рівню інтегративності (30,5%)* відповідає стан, коли всі члени педагогічного колективу впевнені, що при необхідності виробити важливе рішення, що

визначає подальшу діяльність педагогічного колективу, всі братимуть активну участь і у результаті виробляється узгоджене рішення;

– на *достатньому рівні інтегративності (54,0%)* враховується думка більшості членів колективу; рішення приймається шляхом загального відкритого голосування;

– при *середньому рівні (11,2%)* лише вузьке коло активістів бере участь у процесі прийняття рішення; враховуються думки і інтереси кількох людей, а не всіх членів педагогічного колективу; рішення приймається без гласного обговорення, на закритій нараді;

– *низький рівень інтегративності (3,5%)* вказує, що у педагогічному колективі кожен вважає свою точку зору головною і нетерпимий до думки інших, у результаті спільне рішення прийняти неможливо.

*Референтність* – це такий стан колективу, при якому членство в ньому представляється людям найбільш цінним і значущим:

– *високий рівень референтності (41,4%)* колективу характеризується доброзичливою налаштованістю людей один до одного, з розвиненою взаємодопомогою, взаємною довірою і взаєморозумінням; досягнення і невдачі всього колективу переживаються як свої власні; успіхи чи невдачі окремих членів педагогічного колективу викликають щире участь інших; критика висловлюється з добрими спонуканнями; у колективі переважає бадьорий, життєрадісний тон взаємин, оптимізм в настрої, почуття гордості за свій колектив;

– *відповідність достатньому рівню (48,6%)* свідчить, що у педагогічному колективі є різні люди – хороші і погані, дуже симпатичні і малопривабливі; у колективі у всіх гарний, рівний настрій;

– на *середньому рівні референтності (5,3%)* колектив характеризується як зібрання малопривабливих, несимпатичних людей, що лише в силу виробничої необхідності працюють разом; усі ставляться один до одного критично, бувають дріб'язкові причіпки; стосунки прохолодні, настрої найчастіше пригнічений;

– *низький рівень (3,5%)* означає, що у педагогічному колективі люди неприємні, вороже налаштовані по відношенню один до одного; у колективі переважає настрої пригніченості і песимізму; критичні зауваження носять характер явних чи прихованих випадів; успіхи окремих членів колективу викликають заздрість, невдачі – зловтіху.

На основі отриманих результатів можуть бути визначені шляхи розвитку подальшого гармонійного співвідношення особистості педагогічного працівника і педагогічного колективу в цілому.

В процесі опитування ми також визначали тип ОК кожного навчального закладу за типологією Ч. Хенді (методика “Визначення типу організаційної культури”): культура “влади”, культура “ролей”, культура “завдань”, культура “особистості” [9, 10].

Американський вчений Ч. Хенді здійснив дослідження цілої низки крупних американських компаній і на основі отриманих результатів запропонував класифікацію організаційних культур, яка базується на розподілі влади та визначенні ціннісних орієнтацій особистості, які обумовлюють внутрішню організаційні взаємовідносини, організаційну структуру і характер діяльності на різних етапах життєвого циклу організації.

Організаційна культура притаманна кожному навчальному закладу, але скрізь вона різна, тому питанням її систематизації й типологізації присвячено досить багато досліджень. Типологія організаційної культури є основою для аналізу і прийняття рішень щодо її формування, розвитку, підтримання чи зміни.

Найбільш відомими є типології Р. Харрісона, Ч. Хенді, Е. Шейна, А. Вільямса та ін., котрі мають чотири виміри: влада, роль, завдання і людина.

Оскільки культура ролі **найбільш поширена і традиційна організаційна культура** (майже усі опитані – 394 особи (91,0%) вказали культуру ролі), то ми акцентуємо увагу на її визначенні у різних авторів:

– за типологією *Е. Шейна* [11], *рольова культура* – це культура, при якій влада врівноважена між лідером і бюрократичною структурою, організаційне середовище, як правило, стабільне, тому ролі й правила чітко визначені;

– за типологією *Ч. Хенді*, *рольова культура* – це культура, за якої роботою управляють процедури і правила, а роль, або посадові обов'язки, створюють для людей більш важливе значення, ніж людина, яка її виконує. Такий тип культури складається у великих закладах. Позитивні характеристики *рольової культури* – це прозорість і прогнозованість, негативна – низька адаптивна здатність. В установі, де привалює *рольова культура*, – цінується ретельність, компетентність. Мотивація діяльності працівників в такому колективі – службове зростання.

Важливим висновком Ч. Хенді є те, що організаційна культура не є статичною, а постійно видозмінюється в процесі розвитку організації. Організаційна культура ілюструє зміни в залежності від стадії життєвого циклу навчального закладу. Стадії зародження і становлення відповідає *владна культура*, *стадії розвитку – культура ролі*, стадії розквіту – *цільова та особистісна культура*.

За результатами нашого опитування, ПТНЗ, які брали участь у дослідженні притаманна рольова культура, що є ознакою стійкої, орієнтованої на традиції, стабільної організації з високим ступенем керованості, але з низькою швидкістю реакції на зміни й з утрудненнями у генерації власних інновацій.

Таким чином, аналіз результатів дослідження стану організаційної культури у ПТНЗ аграрного профілю підтверджує наявність організаційної культури у педагогічних колективах навчальних закладів. Проте незначна кількість респондентів сформулювала своє розуміння поняття “організаційна культура” й лише 48,1 % респондентів відповіли на запитання щодо особливостей організаційної культури ПТНЗ аграрного профілю.

Результати дослідження показали напрями, за якими необхідно розвивати організаційну культуру ПТНЗ – це здатність педагогічного колективу здійснювати суспільно значиму діяльність й реалізувати інтелектуальний потенціал педагогічних працівників, стійкість і єдність міжособистісних взаємин і взаємодій, що забезпечує стабільність діяльності колективу, узгодженість внутрішньогрупових процесів.

### **Використана література:**

1. *Камерон К.* Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куин ; [пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой]. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
2. *Карамушка Л. М.* Психологія організаційної культури : навч. посіб. / Л. М. Карамушка, І. І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
3. *Карамушка Л. М.* “Прогресивні” та “консервативні” типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л. М. Карамушка, А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.-Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. 1. – Вип. 40. – С. 15-20.
4. *Мішон С.* Соціальна динаміка організації / С. Мішон, П. Штерн // Адміністративні науки. – 1985. – 78 с.
5. *Почебут Л. Г.* Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 227 с.
6. *Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности* / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
7. *Свистун В. І.* Організаційна культура педагогічного колективу професійно-технічного навчального закладу як педагогічна проблема / В. І. Свистун, Т. П. Поліщук // Проблеми освіти : зб. наук. праць. – Вип. 82. – Вінниця–Київ, 2015. – С. 224-230.
8. *Тайлор Э. Б.* Первобытная культура. [Электронная книга]. – Издательство : Государственное издательство политической литературы, 1989. – 576 с.
9. *Харчишина О. В.* Дослідження сутності категорії “організаційна культура” / О. В. Харчишина // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2(56). – С. 148-151.
10. *Хенди Ч.* Личность в информационном обществе [Электрон. ресурс] / Режим доступа : URL.



<http://mindof.net/ru> – Заголовок з екрану.

11. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн ; пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

### References:

1. Kameron K. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoy kultury / K. Kameron, R. Kuin ; [per. s angl. pod red. I. V. Andreevoy]. – SPb. : Piter, 2001. – 320 s.
2. Karamushka L. M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury : navch. posib. / L. M. Karamushka, I. I. Sniadanko. – K.-Lviv : Krai, 2010. – 212 s.
3. Karamushka L. M. “Prohresyvni” ta “konservatyvni” typu orhanizatsiinoi kultury: porivnialnyi analiz orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv tradytsiinoho ta innovatsiinoho typiv / L. M. Karamushka, A. M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuks NAPN Ukrainy / za red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K.-Alchevsk : LADO, 2014. – T. 1. – Vyp. 40. – S. 15-20.
4. Mishon S. Sotsialna dynamika orhanizatsii / S. Mishon, P. Shtern // Administratyvni nauky. – 1985. – 78 s.
5. Pochebut L. G. Organizatsionnaya sotsialnaya psikhologiya / L. G. Pochebut, V. A. Chiker. – SPb. : Rech, 2000. – 227 s.
6. Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professionalnoy deyatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitriyevoy, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech, 2001. – 448 s.
7. Svystun V. I. Orhanizatsiina kultura pedahohichnoho kolektyvu profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu yak pedahohichna problema / V. I. Svystun, T. P. Polishchuk // Problemy osvity : zb. nauk. prats. – Vyp. 82. – Vynnytsia–Kyiv, 2015. – S. 224-230.
8. Taylor E. B. Pervobytnaya kultura. [Elektronnaya kniga]. – Izdatelstvo : Gosudarstvennoe izdatelstvo politicheskoy literatury, 1989. – 576 s.
9. Kharchyshyna O. V. Doslidzhennia sutnosti katehorii “orhanizatsiina kultura” / O. V. Kharchyshyna // Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnogo tekhnolohichnoho universytetu. – 2011. – № 2(56). – S. 148-151.
10. Khendi Ch. Lichnost v informatsionnom obshchestve [Elektron. resurs] / Rezhim dostupu : URL. <http://mindof.net/ru> – Zagolovok z ekranu.
11. Sheyn E. Organizatsionnaya kultura i liderstvo / E. Sheyn ; per. s angl. pod red. T. Yu. Kovalevoy. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2007. – 336 с.

#### **Полищук Т. П. Анализ состояния организационной культуры педагогических коллективов профессионально-технических учебных заведений аграрного профиля.**

*В статье представлены результаты исследования состояния организационной культуры (ОК) в ПТУЗ аграрного профиля Украины. Путем экспериментальной работы был определен уровень развития состояния организационной культуры в педагогических коллективах названных учебных заведений и ее (ОК) характеристики. Уточнена информированность педагогических работников о миссии, стратегии, целях образовательного учреждения. Результаты исследований показали, что после направления необходимо развивать организационную культуру ПТУЗ и реализовать интеллектуальный потенциал педагогических работников, улучшить деловой имидж учебных заведений.*

**Ключевые слова:** организационная культура, профессионально-техническое учебное заведение аграрного профиля, педагогический коллектив, привлекательность культуры, подготовленность к деятельности, направленность, организованность, активность, сплоченность, координация, значимость.

#### **Polishchuk T. P. Analysis of the state of organizational culture pedagogical staffs of Vocational School agrarian profile.**

*In the article the results of research of the state of organizational culture (OC) are analyzed in Vocational School of agrarian profile of Ukraine. By means of experimental work determined the level of development of the state of organizational culture in the teaching staff of these schools and it (OC) features. Clarified the awareness of teaching staff about the mission, strategy, goals of the institution. Research results showed directions after that it is necessary to develop the organizational culture of Vocational School and realize intellectual potential of pedagogical workers, to improve the image of Vocational Schools.*

**Keywords:** organizational culture, Vocational School of agrarian profile, pedagogical staff, attractiveness of culture preparedness to activity, orientation, good organization, activity, solidarity, coordination, importance.