

УДК 377.091.12:005.73

Поліщук Т. П.

## ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

*У статті подано комплекс педагогічних умов, котрі, на наш погляд, сприятимуть розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти, зокрема, й аграрного профілю. Доведено, що педагогічні умови узгоджуються із закономірностями, принципами педагогічного процесу, відповідають його меті та сприяють досягненню запланованого результату.*

*Важливу роль відведено аналізу фактів, отриманих у процесі констатувального етапу дослідження стану організаційної культури навчальних закладів – учасників експерименту. Виявлено й обґрунтовано, що специфіка розвитку організаційної культури педагогічного колективу полягає в тісному зв'язку педагогічних, економічних і соціокультурних факторів.*

**Ключові слова:** організаційна культура, заклад професійної освіти аграрного профілю, педагогічний колектив, педагогічні умови, педагогічна взаємодія.

Сучасні спеціалісти в галузі економіки й менеджменту стверджують, що люди бувають різні – більш талановиті чи більш чесні, але головне поставити їх у такі умови, створити їм таку мотивацію, щоб вони поводитися так, як вам це потрібно [6].

Ідеться не про маніпуляцію, а про створення необхідних умов, за яких члени певної організації сприймають ідеї, норми та правила як власну потребу і сприяють перетворенню їх у спосіб діяльності всього колективу.

Оскільки історія педагогічної практики й теорії невіддільні від способу культурного життя людей (на думку відомого російського суспільно-педагогічного діяча С. Гессена, освіта і є культура), то зрозуміло, що розвиток організаційної культури ґрунтується насамперед на створенні педагогічних умов.

Таку саму логіку нам підказує дослідник культури освіти Джером Брунер: саме культура формує свідомість людини, а педагогіка дає нам засоби, методику її формування, вказує шляхи пізнання світу, окремих явищ і самого себе, своїх можливостей [2].

Ми розглядаємо поняття педагогічні умови як сукупність чинників, що впливають на результат формування та розвитку організаційної культури закладу професійної освіти аграрного профілю. Педагогічні умови, на наш погляд, є важливим складником цілісного процесу розвитку організаційної культури й обумовлюють зміст, технології та результат. Такий процес характеризується властивостями своєрідної педагогічної системи.

Під педагогічною системою ми розуміємо соціально зумовлену цілісність взаємодіючих на основі співробітництва між собою, довіллям і його духовними та матеріальними цінностями учасників педагогічного процесу, спрямовану на формування й розвиток особистості. Саме так визначили поняття педагогічна система дослідники в галузі педагогіки Т. Шамова, П. Третяков, М. Капустін [13, с. 21], і саме такий зміст ми вбачаємо в педагогічному аспекті формування й розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю. Радше маємо на увазі соціально-педагогічну систему, в якій політичні, економічні, соціальні та педагогічні умови взаємопов'язані й взаємозумовлені. Це теоретично та емпірично доведено науковцями [7, с. 23; 10, с. 3].

**Метою статті** є обґрунтування педагогічних умов розвитку організаційної культури закладу професійної освіти аграрного профілю.

Теоретико-методичним обґрунтуванням педагогічних умов розвитку організаційної культури слугують як психолого-педагогічні науки, так і теорії управління, організації та наукові праці українських і зарубіжних авторів з проблем організаційної культури. Важливу роль ми відвели аналізу фактів, отриманих у процесі констатувального етапу дослідження стану організаційної культури навчальних закладів – учасників експерименту.

У ході дослідження ми передбачали, що виявлення педагогічних умов, унесення певних змін у розвиток організаційної культури педагогічного колективу впливатиме на ефективність як самого процесу розвитку, так і загалом на результати діяльності навчального закладу. Такий підхід підтверджено багатьма дослідниками проблем організаційної культури (Т. Калініченко, Л. Карамушка, О. Кислая, Н. Побірченко, Г. Тимошко, Ю. Сурмін та ін.) і не вимагає додаткових доказів.

Виявлення й обґрунтування педагогічних умов у контексті проблеми дослідження ми пов'язуємо із сутністю самого феномена організаційної культури, його міждисциплінарним характером. Специфікою розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти аграрного профілю є тісний зв'язок педагогічних, економічних і соціокультурних факторів. Невипадково дослідники вважають організаційну культуру складним явищем, вагомим інструментом управління персоналом і тлумачать її так:

– базовий елемент внутрішнього середовища організації, який забезпечує оптимальну внутрішню інтеграцію та зовнішню адаптацію і є інтегральною характеристикою рівня її розвитку, який формується в

результаті міжособистісної взаємодії членів організації в процесі її еволюційного розвитку й цілеспрямованого впливу керівництва; він включає імпліцитний (переконання, цінності, принципи, соціально-психологічний клімат) та експліцитний (документально-нормативне забезпечення управління, символи, традиції, імідж, бренд) складники [12];

– ідеологія управління, розуміючи під цим систему поглядів, ідей, цінностей, пов'язаних з управлінням організацією, стратегією її розвитку, способами, методами досягнення цілей, з діловою етикою організації (тобто з моральними принципами, нормами, правилами організації). Виходячи із цього, правомірно вважати, що організаційна культура створює фундамент процесу управління, його філософію та ідеологію [1, с. 258–259];

– складний елемент внутрішнього середовища організації, що має певні феноменологічні властивості; інтегрує духовні, матеріальні, статичні і процесуальні елементи з метою формування єдиної філософії управління для забезпечення зовнішньої адаптації й ефективного функціонування підприємства [14, с. 239–246];

– сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками підприємств та їхніми підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього розвитку організації та вимог зовнішнього середовища [9, с. 7–10].

Виявлення реальних педагогічних умов неможливе без урахування факторів впливу на розвиток організаційної культури. Тому особливого значення ми надавали факторному аналізу. Фактор розглядаємо як умову, факт, причину, рушійну силу, що визначає характер або одну з основних рис процесу, явища [3].

Нам імпонує думка професора П. Лузана про значення педагогічного фактору і його вплив на результат педагогічної діяльності й необхідність забезпечення педагогічних умов реалізації фактору [5]. Це ще раз підкреслює тісний зв'язок факторів та умов (графічно зображено на рис. 1).

Серед педагогічних, економічних і соціокультурних факторів впливу на розвиток організаційної культури виділяємо дві групи – зовнішнього і внутрішнього середовища.

Аналіз наукових джерел показав, що педагогічні умови мають узгоджуватись із закономірностями, принципами педагогічного процесу, відповідати його меті та сприяти досягненню запланованого результату. Спираючись на раніше викладене, ми виділили комплекс педагогічних умов, що впливають із педагогічних, економічних і соціокультурних факторів і, на наш погляд, сприятимуть розвитку організаційної культури педагогічного колективу закладу професійної освіти, зокрема, й аграрного профілю.

Звернімося до характеристики визначених педагогічних умов. Оскільки основним ресурсом розвитку організаційної культури педагогічного колективу ми вважаємо внутрішні можливості, до яких зараховуємо й використання потенційних можливостей зовнішніх, об'єктивно існуючих чинників, то основну увагу звертаємо саме на внутрішні педагогічні умови.

Першою педагогічною умовою (внутрішні) ми визначили вдосконалення (розвиток) загальнокультурної компетентності педагогів як важливої передумови розвитку організаційної культури. Компетентність (лат. *competentia* – належність по праву) означає, по-перше, коло повноважень якогось органу чи посадової особи; по-друге, коло питань, у яких ця особа володіє знаннями, досвідом. Звідси – компетентний – знаючий, обізнаний у цій галузі. У широкому значенні компетентність тлумачиться як рівень успішності взаємодії з навколишнім середовищем. Важливою характеристикою особистості педагога є загальнокультурна компетентність, якої неможливо досягти без знання гуманітарних наук, зокрема культурологічних. Ідеться про розвиток комплексу знань і вмінь у духовно-культурних відносинах, реалізацію їх у педагогічній взаємодії з вихованцями, колегами, партнерами, громадою.

Компетентність особистості виявляється в соціальному середовищі, у стосунках з іншими людьми. Існує думка, що загальнокультурна компетентність сприяє подоланню особистістю двох загроз соціалізації – крайнього індивідуалізму й абсолютизованого колективізму [8, с. 88–89]. Ця думка має важливе значення під час вирішення проблеми гармонізації інтересів особистості та колективу, яка існує в процесі розвитку організаційної культури.

Другою педагогічною умовою визначено формування й розвиток організаційної свідомості через удосконалення знань щодо організаційної культури та вияв на цій основі організаційного мислення, готовність колективу до інноваційних змін у системі цінностей (загальнокультурних, соціальних, організаційних, педагогічних). Як показали результати дослідження, більшість педагогів володіє дуже обмеженими знаннями щодо сутності організаційної культури, її функцій і ролі. Значну увагу на початковому етапі було приділено формуванню потреби поглиблення знань про явище організаційної культури, переконання щодо потенційних можливостей розвитку культури організації впливати на результат діяльності всього колективу. Проведення на базі навчального закладу науково-практичних конференцій, семінарів, об'єднаних системною роботою в рамках «Школи організаційної культури», сприяло не лише вдосконаленню знань про організаційну культуру, а й розвитку організаційного мислення. Проміжні дослідження показали позитивне ставлення більшості (69%) членів колективу до організації експериментальної роботи з розвитку організаційної культури.

Важливим складником визначеної педагогічної умови вважаємо формування готовності до переоцінки, оновлення, а іноді й кардинальних змін у системі цінностей, що становлять ядро організаційної культури. Особливо інтенсивно цей процес спостерігався під впливом революційних подій в Україні 2013–2014 років,

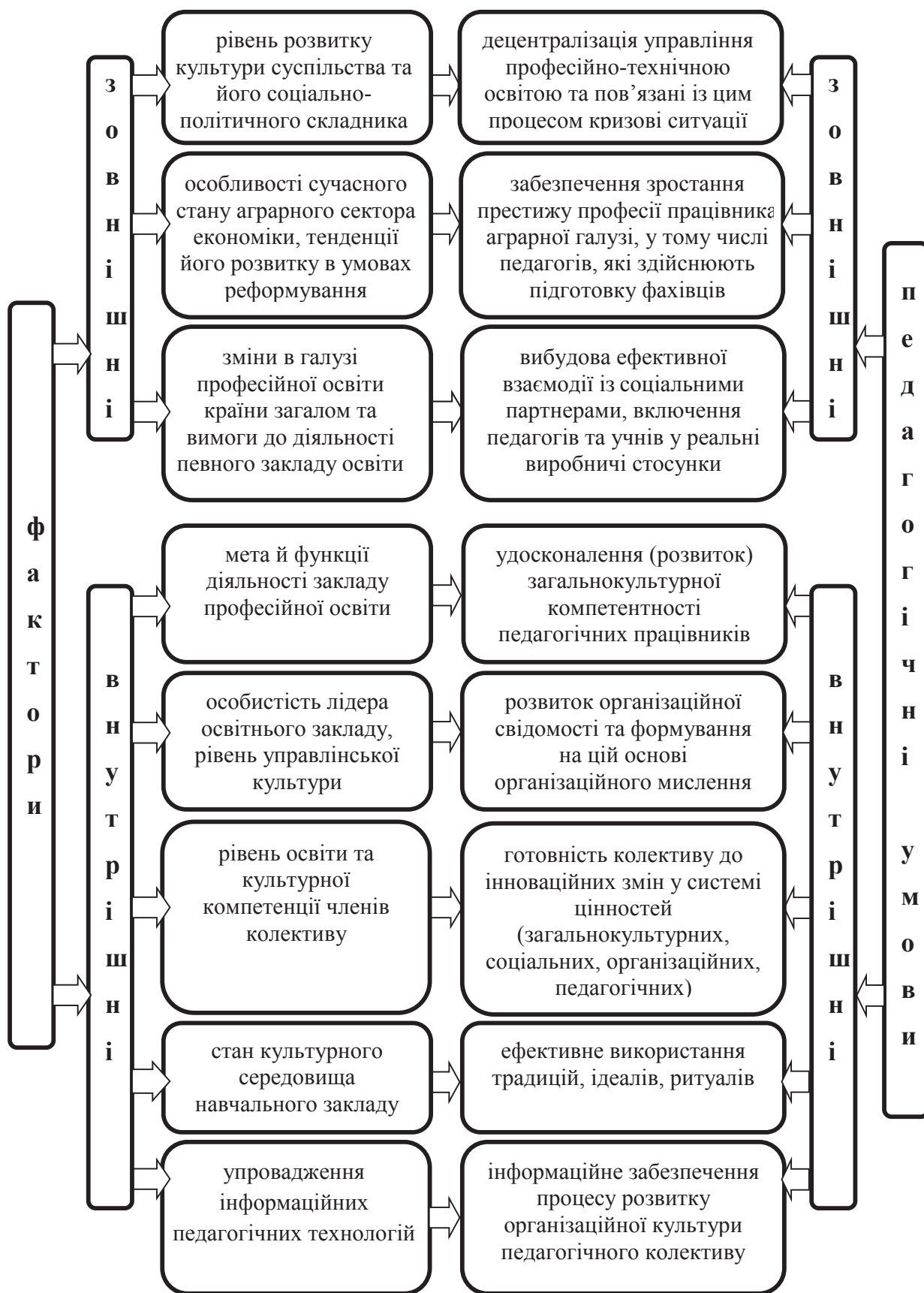


Рис. 1. Комплекс педагогічних умов розвитку організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю

Примітка: складено автором.

які суспільство назвало «Революцією гідності». У колективі відбувались гарячі дискусії на теми ролі педагогічної інтелігенції в суспільних процесах, безпосередньої участі колективу училища в удосконаленні оточуючого культурного середовища тощо. Адміністрація училища постійно акцентувала увагу на тісному взаємозв'язку організаційних і педагогічних цінностей. Став помітнішим процес гуманізації взаємин педагогів і вихованців, відмова від методів, властивих авторитарній педагогіці пострадянського періоду. Дедалі вимогливішими ставали педагоги до стилю управління навчальним закладом. Морально-етичні норми стосунків у колективі набули значно більшого значення порівняно з формальними.

Саме в цей час відбулася гармонізація стосунків усередині колективу як певне відображення цінностей. Узагальнення та пропагування яскравих прикладів співпраці, взаємодії, командної роботи, спрямованих на втілення в повсякденну педагогічну працю, породило низку цікавих проектів, лозунгів: «Один колектив – одна мрія», «Мрія породжує переможців» «Через індивідуальне до колективного», «Ми робимо те, що нам подобається, а те, що ми зробили, подобається нам ще більше».

Ми не допускаємо дій і ситуацій, які можуть завдати шкоди діловій репутації, іміджу, іншим нематеріальним інтересам училища, ми не поширюємо будь-якої інформації, яка завдає шкоди навчальному закладу, несемо персональну відповідальність за зміст розміщеної нами інформації в публічно доступних ресурсах, включаючи соціальні мережі та нові медіа.

Наші цінності: довіра, духовність, служіння, відповідальність, професіоналізм, громадянська ідентичність.

Цей список цінностей визначає, по-перше, якими принципами керується педагогічний колектив у своїй повсякденній роботі; по-друге, це ті переконання, які має розділяти кожен педагогічний працівник, незалежно від посади; по-третє, це ті якості, які ми хочемо бачити у своїх випускниках. Звідси – кодекс (сукупність правил поведінки, звичок, переконань) усіх членів колективу – учасників навчально-виховного процесу навчального закладу:

1. Хто не йде вперед (не розвивається, не вдосконалюється) – той не стоїть на місці – той іде назад.
2. Уміння працювати в команді – запорука успіху.
3. Гарний спеціаліст – це відповідальність, творчість, спрямованість на результат.
4. Допоможи кожному, хто прийшов по допомогу.
5. Люби, те що робиш, і роби те, що любиш.
7. Будь майстром, поетом, художником у справі, яку ти любиш.
8. Зроби роботу, наповненою життям, а не життя, наповнене роботою.
9. У що ми віримо, того й досягнемо.
10. Усе в наших руках, тому їх не можна опускати.

Підвищення потяг до інформації не лише у внутрішньому житті колективу, а й у сфері політичного, соціально-економічного життя країни, регіону. Тому однією з педагогічних умов нами визначено інформаційне забезпечення процесу розвитку організаційної культури. Виконання цього завдання можливе за умови забезпечення інформаційно-аналітичної компетентності всіх членів колективу – суб'єктів організаційної культури й насамперед керівників ПТО. Ми рекомендували їм ознайомитись із працями вчених, які досліджують цю проблему (Л. Петренко, В. Ягупова та ін.), зокрема, у галузі професійно-технічної освіти. Проблему вдосконалення інформаційно-аналітичної компетентності колективу навчального закладу обговорено на семінарі директорів ПТНЗ Житомирської області, який відбувся на базі училища у 2014 році.

Важливим завданням управління вважаємо надання членам колективу правдивої та своєчасної інформації про події у сфері професійної освіти, всередині колективу, досвід роботи споріднених навчальних закладів, про зміни в нормативних документах тощо. Одним із напрямів цієї роботи стало інформування про інноваційні наукові підходи до розвитку професійної освіти. Джерелом повноцінної інформації стали постійні зустрічі з науковцями, співпраця в рамках Програми дослідно-експериментальної роботи на тему «Організаційна культура ПТНЗ аграрного профілю», а навчальний заклад затверджено наказом директора Інституту ПТО як педагогічний майданчик. До реалізації цього напрямку діяльності активно долучилася методична служба навчального закладу й НМК ПТО Житомирської області, наказом директора училища створено оргкомітет.

Широкі можливості з'явилися завдяки комп'ютеризації, підключенню до мережі Інтернет закладів професійної освіти. Об'єктивно виникла потреба в опануванні комп'ютерних технологій, використання їх можливостей у навчально-виробничій діяльності. Інформаційне забезпечення розвитку організаційної культури, як і всього комплексу життєдіяльності колективу училища, поліпшилось зі створенням власного веб-сайту училища, який ніколи не існував за рахунок рекламних спамів і при цьому завжди був на «поверхні» інформаційного веб-простору.

Варто відмітити зростання активності педагогів і в самоосвітній діяльності. У методичному кабінеті училища зосереджуються інформаційні навчально-методичні, нормативні матеріали, зразки педагогічного досвіду працівників, зразки планової та звітної документації, навчальні й методичні посібники, що розроблені педагогічними працівниками навчального закладу, зразки дидактичних і наочних матеріалів, проектна діяльність тощо.

Серед основних педагогічних умов, що впливають на розвиток організаційної культури педагогічного колективу, ми також визначили збереження наявних традицій та ефективне використання ідеалів, ритуалів



лів. Прикладом згуртованості колективу училища є різнобічна робота з організації функціонування музею історії навчального закладу. У цьому випадку має місце атмосфера єдності мети для всіх членів колективу училища – гордитись своїм навчальним закладом.

Завдяки музею зберігаються міфи та історії про важливі події й осіб, які в різні часи відігравали (і дотепер відіграють) ключову роль у житті училища. Легенди й розповіді про те, як створювався навчальний заклад, які видатні події та постаті були в його історії, хто і як саме вплинув на його розвиток, сприяють тому, що система стійких уявлень про «сильних духом» зберігається в часі й доходить до нових членів колективу в яскраво емоційній формі.

Відомий український педагог В. Сухомлинський писав: «Ефективність і сила виховання майбутніх поколінь визначається тим, наскільки глибоко ідея шанування Батьківщини опановує особистістю, як яскраво і глибоко бачить вона саму себе й оточуючий світ очима патріота» [11, с. 149–416].

Музей, завдяки своїм експозиціям, доповнює та збагачує будь-яку інформацію, робить сам процес навчання й виховання предметним, наочним, захоплюючим, розвиває інтерес до історії, розширює кругозір. Повноцінне життя музею як вогнища духовності, його ефективна діяльність залежать від багатьох факторів. І передусім від усвідомлення педагогічним колективом усіх можливостей музею як організму, який концентрує пам'ятки історії та культури, зберігає їх, вивчає, передає учням інформацію, що є своєрідним камертоном духовності, моральності, що заслуговує на захист, збереження, зміцнення. Один із кращиків в області, музей увійшов у матеріали збірника «Діючі музеї при професійно-технічних навчальних закладах України» [4, с. 91–93].

Свята, традиції, ритуали для нашого колективу – невід'ємна частина власної організаційної культури, і це не тільки відпочинок, а й підсумок певного періоду, циклу, етапу життєдіяльності колективу. Спільні творчі справи несуть емоційне навантаження, забезпечуючи зближення людей, на основі духовних, естетичних і творчих інтересів. Особливої уваги й розповіді заслуговує робота учнівського театру, у репертуарі якого лише твори українських письменників-класиків. Ролі виконують дійсно учні. А от забезпечення роботи театру: виготовлення декорацій і реквізитів, підбір і пошиття костюмів, режисура й озвучення, створення афіш і рекламних буклетів – це ще одна велика колективна творча справа, яка приносить задоволення дружній «профтехівській» родині.

Виміром якості спільної роботи є рівень одержаного задоволення учасників, рівень осяяння і збагачення їхніх душ глибинними естетичними переживаннями, повернення особи до радісних моментів і перипетій свята з метою пережити їх ще раз.

У такій системі роботи, спрямованій на згуртування колективу, на формування необхідних переконань і цінностей, проявляється стійкість організаційної культури, а звідси традиційність її норм і правил. Культура взаємодії пронизує колектив від початку до кінця, відіграє вагомий роль в організації спілкування, обумовлюючи логіку мислення, надає індивідуального змісту педагогічним спостереженням і сприяє встановленню тісного зв'язку між членами педагогічного колективу. І саме в цьому є глибока філософія організації його життєдіяльності.

#### *Використана література:*

1. Болгаріна В. С. Розвиток організаційної культури професійно-технічного навчального закладу / В. С. Болгаріна // Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика : [монографія] / за ред. В. І. Свистун. – Київ : НВП «Поліграфсервіс», 2014. – 338 с.
2. Брунер Дж. Культура образования / Дж. Брунер ; пер. Л. В. Трубицкой, А. В. Соловьева ; Моск. высш. шк. социальных и экон. наук. – Москва : Просвещение, 2006. – 223 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2003. – Том 4. – 2003. – 1440 с.
4. Діючі музеї при професійно-технічних навчальних закладах України. Частина 1: Автономна республіка Крим – Миколаївська область / упорядники Н. І. Бугай, О. І. Богданович. – Київ : ПТІЗО МОН України, 2008. – С. 91–93.
5. Лузан П. Г. Теоретичні і методичні основи формування навчально-пізнавальної активності студентів у вищих аграрних закладах освіти : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 / П. Г. Лузан. – Київ, 2004. – 505 с.
6. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент / П. Милгром, Дж. Робертс. – Москва, 2004. – Том 1. – 468 с.; Том 2. – 422 с.
7. Островерхова Н. М. Методология анализа качества урока как педагогической системы : [монография] / Н. М. Островерхова. – Харьков : ТИТУЛ, 2008. – 402 с.
8. Педагогічні умови підготовки робітників за професіями «Художник розпису по дереву», «Виконавець художньо-оформлюваних робіт», «Виробник художніх виробів із кераміки» : [методичний посібник] / [В. О. Радкевич, Є. А. Антонович, В. С. Болгаріна, Н. В. Кудикіна] ; за ред. В. О. Радкевич. – Київ : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – 124 с.
9. Семикіна М. В. Організаційна культура вітчизняних підприємств: сутність та проблеми формування в сучасних умовах / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2009. – № 6. – С. 7–10.
10. Словник української мови : у 4 т. / упор. з дод. влас. матеріалу Б. Грінченко. – Київ : Вид-во Академії наук Української РСР, 1958. – Том 4. – 1958. – С. 3.
11. Сухомлинський В. О. Як виховати справжню людину / В. О. Сухомлинський // Вибрані твори : у 5 т. – Київ : Радянська школа, 1976. – Том 2. – 1976. – С. 149–416.

12. Харчишина О. В. Дослідження сутності категорії «організаційна культура» / О. В. Харчишина // Вісник ЖДТУ. Серія «Економічні науки». – 2011. – № 2 (56). – С. 151.
13. Шамова Т. Н. Управление образовательными системами / Т. Н. Шамова, П. И. Третьяков, М. П. Капустин. – Москва : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2002. – С. 21.
14. Шубін О. О. Організаційна культура як соціально-економічний феномен у контексті сучасної парадигми управління / О. О. Шубін, М. О. Гладкий // Проблеми економіки. – 2013. – № 3. – С. 239–246.

#### References:

1. Bolharina V. S. Rozvytok orhanizatsiinoi kultury profesiino-tekhnichnoho navchalnogo zakladu / V. S. Bolharina // Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia / za red. V. I. Svystun. – Kyiv : «NVP Polihrafservis», 2014. 338 s.
2. Bruner Dzh. Kultura obrazovaniya / Dzh. Bruner ; per. L. V. Trubitsynoy. A. V. Solovyeva ; Mosk. vyssh. shk. sotsialnykh i ekon. nauk. – Moscow : Prosveshcheniye, 2006. – 223 s.
3. Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / [uklad. i hol. red. V. T. Busel]. – Kyiv, Irpin : Perun, 2003. – Tom 4. – 1440 s.
4. Diiuchi muzei pry profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh Ukrainy. Chastyna 1: Avtonomna respublika Krym – Mykolaivska oblast / Uporiadnyky N. I. Buhai, O. I. Bohdanovych. – Kyiv : IITiZO MON Ukrainy, 2008. – S. 91–93.
5. Luzan P. H. Teoretychni i metodychni osnovy formuvannya navchalno-piznavalnoi aktyvnosti studentiv u vyshchykh ahrarnykh zakladakh osvity: dys. ... doktora ped. nauk : 13.00.04 / Luzan Petro Hryhorovych. – Kyiv, 2004. – 505 s.
6. Milgrom P. Ekonomika, organizatsiya i menedzhment / P. Milgrom, Dzh. Roberts. – Moscow, 2004. – Tom 1. – 468 s.; Tom 2. – 422 s.
7. Ostroverkhova N. M. Metodolohiia analizu yakosti uroku yak pedahohichnoi systemy / Monohrafiia. – Kharkiv : TYTUL, 2008. – 402 s.
8. Pedahohichni umovy pidhotovky robitnykiv za profesiiami «khudozhnyk rozplysu po derevu», «Vykonavets khudozhno-oformliuvanykh robit», «Vyrobnik khudozhnykh vyrobiv iz keramiky» : metodychni posibnyk / [V. O. Radkevych, Ye. A. Antonovych, V. S. Bolharina, N. V. Kudykina] ; za red. V. O. Radkevych. – Kyiv : Instytut profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy, 2011. – 124 s.
9. Semykina M. V. Orhanizatsiina kultura vitchyznianskykh pidpriemstv: sutnist ta problemy formuvannya v suchasnykh umovakh / M. V. Semykina // Ekonomika i upravleniye. – № 6. – 2009. – S. 7–10.
10. Slovnyk ukrainskoi movy / Upor. z dod. vlas. materialu B. Hrinchenko: v 4-kh t. – Kyiv : Vyd-vo Akademii nauk Ukrainskoi RSR, 1958. Tom 4. S. 3.
11. Sukhomlynskyi V. O. Yak vykhovaty spravzhniu liudynu / V. O. Sukhomlynskyi // Vybrani tvory : u 5 t. – Kyiv : Radianska shkola, 1976. – Tom 2. – S. 149–416.
12. Kharchyshyna O. V. Doslidzhennia sutnosti katehorii «orhanizatsiina kultura» / O. V. Kharchyshyna // VISNYK ZhDTU. Ekonomichni nauky. – 2011. – № 2 (56). – S. 151.
13. Shamova T. N., Tretiakov P. Y., Kapustyn M. P. Upravleniye obrazovatelnyimi sistemami. – Moscow : Gumanit. izdat. tsentr VLADOS, 2002. S. 21.
14. Shubin O. O. Orhanizatsiina kultura yak sotsialno-ekonomichni fenomen u konteksti suchasnoi paradyhmy upravlinnia / O. O. Shubin, M. O. Hladkyi // Problemy ekonomiky. – 2013. – № 3. – S. 239–246.

#### **Полищук Т. П. Педагогические условия развития организационной культуры учреждения профессионального образования аграрного профиля**

*В статье представлен комплекс педагогических условий, которые, на наш взгляд, будут способствовать развитию организационной культуры педагогического коллектива учреждения профессионального образования, в частности, и аграрного профиля. Доказано, что педагогические условия согласуются с закономерностями, принципами педагогического процесса, соответствуют его целям и способствуют достижению запланированного результата.*

*Важная роль отведена анализу фактов, полученных в процессе констатирующего этапа исследования состояния организационной культуры учебных заведений – участников эксперимента. Выявлено и обосновано, что специфика развития организационной культуры педагогического коллектива заключается в тесной связи педагогических, экономических и социокультурных факторов.*

**Ключевые слова:** организационная культура, учреждение профессионального образования аграрного профиля, педагогический коллектив, педагогические условия, педагогическое взаимодействие.

#### **Polischuk T. P. Pedagogical conditions of development of organizational culture of establishment of professional education of an agrarian profile**

*The article presents a set of pedagogical conditions that, in our opinion, will contribute to the development of the organizational culture of the pedagogical staff of vocational education institutions, including the agricultural profile. It is proved that the pedagogical conditions are consistent with the laws, the principles of the pedagogical process, meet its goals and contribute to the achievement of the planned result.*

*An important role is given to the analysis of the facts obtained during the ascertaining stage of the study of the state of the organizational culture of educational institutions participating in the experiment. It is revealed and justified that the specific character of the development of the organizational culture of the pedagogical staff is the close connection of pedagogical, economic and sociocultural factors.*

**Key words:** organizational culture, institution of professional education of the agrarian profile, pedagogical staff, pedagogical conditions, pedagogical interaction.