

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Перехід на нові освітні стандарти, інтеграція в європейський і світовий освітній простір актуалізували проблему ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. Важливу роль у розв'язанні вказаної проблеми відіграє організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів, яка має свій специфічний профіль у загальноосвітніх навчальних закладах традиційного та інноваційного типів.

Аналіз літератури показує, що проблема організаційної культури виступала предметом спеціальних досліджень *західних* (Р. Дафт, Т. Діл, К. Камерон, Р. Куїн, Р. Льюїс, І. Оучі, Е. Шейн та ін.) та *російських* (О. Віханський, І. Ладанов, А. Наумов, Є. В. Снетков, О. Стеклова, В. Томілов, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін.) дослідників.

Протягом останніх років проблема організаційної культури почала активно розглядатися й *українськими* вченими. Ними було досліджено окремі вияви організаційної культури в різних соціальних сферах – державній службі (Н. Баранюк, О. Король, Л. Малімон, К. Охотницька та ін.), промисловості (Г. Захарчин, Т. Калініченко, Л. Карамушка, І. Сняданко, О. Харчишина та ін.), бізнесі (А. Овчаренко, М. Станіславська, О. Францев та ін.), вищій школі (А. Апішева, Н. Завацька, О. Іщук, О. Мітічкіна, Л. Спіцина та ін.).

Що ж стосується дослідження організаційної культури в *організаціях системи середньої освіти*, зокрема в загальноосвітніх навчальних закладах, то тут можна назвати лише окремі дослідження, які виконані переважно педагогами. Так, висвітлено роль організаційної культури навчальних закладів у впровадженні громадсько-державного управління (О. Онаць), досліджено організаційні механізми розвитку організаційної культури школи (Л. Калініна), здійснено вивчення організаційної культури керівників як одного із видів організаційної культури (Г. Тимошко) та ін.

У той же час, психологічні особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладах вивчено недостатньо. Так, деякі психологічні чинники формування організаційної культури досліджено Ж. Серкіс. Окремі інноваційні акценти управління організаційною культурою навчальних закладів проаналізовано Н. Побірченко. Разом із тим, психологічні особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів, зокрема аналіз «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури, не виступали раніше предметом спеціального вивчення. Не дослідженим є вплив організаційного розвитку школи на її організаційну культуру, а також організаційно-професійних і соціально-демографічних характеристик педагогічних працівників на оцінку ними типів організаційної культури.

Таким чином, актуальність і недостатня розробленість зумовили вибір теми дисертаційного дослідження *«Психологічні особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано в рамках комплексних науково-дослідних тем лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Психологічні засади забезпечення організаційного розвитку» (2008–2012 рр.; державний реєстраційний номер № 0108U000292), «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр.; державний реєстраційний номер

№ 01123U002096). Тему дисертаційного дослідження затверджено Вченою радою Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 2 від 25.02.2010 р.) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 3 від 27.04.2010 р.).

Об'єкт дослідження – організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів.

Предмет дослідження – зміст, структура, психологічні чинники та умови розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Мета дослідження – визначити зміст, структуру, рівень розвитку та психологічні чинники організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, а також розробити тренінгову програму для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Гіпотеза дослідження:

1) існує зв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезорівня (тип навчального закладу; рівень організаційного розвитку навчального закладу; кількість працівників, які працюють у навчальному закладі);

2) існує взаємозв'язок між оцінкою педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мікрорівня: організаційно-професійними характеристиками педагогічних працівників (посада в організації; рівень освіти; тип освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді); б) соціально-демографічними характеристиками педагогічних працівників (вік; стать);

3) основними психологічними умовами підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є оволодіння педагогічними працівниками: а) знаннями про сутність і закономірності розвитку організаційної культури; б) методами діагностики організаційної культури; в) уміннями та навичками розвитку організаційної культури.

Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено основні **завдання дослідження:**

1. Розкрити зміст, структуру організаційної культури та її роль у діяльності загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Дослідити рівень розвитку основних компонентів організаційної культури та визначити типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

3. Проаналізувати взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезо- й мікрорівня.

4. Визначити умови психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

5. Розробити та апробувати тренінгову програму для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Методологічна та теоретична основа дисертаційного дослідження. В основу дослідження покладено принципи діяльності сучасних організацій (аналіз організацій як відкритих систем; ситуаційного аналізу діяльності організацій; гуманізації управління організаціями; постійного розвитку організацій).

Значну роль для розуміння сутності організаційної культури відіграли праці, що

відображають зміст організаційної культури (Т. Діл, У. Оучі, Т. Пітерс, В. Сате, Е. Шейн та ін.), її роль у діяльності організацій (А. Агеев, Т. Базаров, Б. Гаєвський, М. Мескон, Я. Радченко, Л. Фаткін та ін.), типи організаційної культури (Т. Діл, К. Камерон, Р. Куїн, Л. Костянтин, І. Ладанов, І. Сняданко, О. Тихомирова, Ч. Хенді та ін.), методи діагностики та умови розвитку організаційної культури (Р. Гласер, Р. Кілман, Г. Марасанов, Н. Самоукіна, П. Харіс та ін.).

Важливу роль для осмислення психологічних особливостей розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів відіграла концепція психологічних особливостей діяльності освітніх організацій Л. Карамушки, а також роботи О. Бондарчук, І. Ващенко, Н. Клокар, С. Максименка, Н. Завацької та ін.

Суттєве значення для розробки тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів мають роботи, що розкривають зміст та особливості розробки тренінгових програм (Д. Джонсон, Е. Кристофер, Г. Марасанова, Д. Шапіро та ін.), а також технологічний підхід до психологічної підготовки персоналу організацій, розроблений у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Організація та методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань і перевірки гіпотези було використано такі методи: *теоретичні* (аналіз проблеми на базі психологічної, педагогічної та менеджерської літератури); *емпіричні* (опитування, тестування, експеримент, методи математичної статистики, методи активного соціально-психологічного навчання).

Дослідницько-експериментальна робота проводилась у *три етапи* впродовж 2010–2013 рр.

На *першому етапі* (2010 р.) проведено теоретичний аналіз проблеми, розроблено програму дослідження.

На *другому етапі* (2011 р.) здійснено констатувальний етап дослідження, упродовж якого визначено рівень та чинники розвитку компонентів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, визначено її основні типи.

Для дослідження *рівня розвитку компонентів організаційної культури* загальноосвітніх навчальних закладів використовувався опитувальник «Оцінка рівня організаційної культури» (І. Ладанов). Для виявлення *типів організаційної культури* загальноосвітніх навчальних закладів було використано методики «Визначення типу організаційної культури» (Ч. Хенді) та «Інструмент оцінки організаційної культури» (К. Камерон та Р. Куїн).

Для вивчення чинників *мезо- та мікрорівня*, які впливають на розвиток організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, використовувалися опитувальник «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) та анкета-«паспортичка».

Для аналізу *труднощів*, які існують у розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, психологічних чинників та умов психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів використовувалась авторська анкета «Організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу» (А. Шевченко).

Статистична обробка даних і графічна презентація результатів здійснювалися за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 13.0).

На третьому етапі (2012–2013 рр.) проведено формувальний етап дослідження, спрямований на розроблення й апробацію тренінгової програми для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Було використано систему проблемно-пошукових методів і активних форм навчання (проблемні лекції; групові дискусії; психологічні практикуми; рольові та ділові ігри; аналіз професійних ситуацій; метод проектів; метод домашніх творчих завдань тощо). Підготовлено текст дисертації.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалося на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Київському обласному інституті післядипломної освіти педагогічних кадрів (м. Біла Церква) та шести загальноосвітніх навчальних закладах інноваційного та традиційного типів Київської області. Усього в дослідженні взяли участь 452 педагогічні працівники навчальних закладів.

Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувалися методологічною та теоретичною обґрунтованістю вихідних положень, експериментальною перевіркою гіпотези, якісним і кількісним аналізом отриманих теоретичних та емпіричних даних, репрезентативністю вибірки.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*: проаналізовано структурні компоненти та рівень розвитку організаційної культури традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів; виділено основні типи організаційної культури традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів; виявлено взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезорівня (тип навчального закладу; рівень організаційного розвитку навчального закладу; кількість працівників, які працюють у навчальному закладі); виявлено взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мікрорівня (організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників); розроблено тренінгову програму для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів; *уточнено* поняття «організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів»; *поглиблено* уявлення про психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблено та апробовано тренінгову програму психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Результати дослідження можуть використовуватися в системі післядипломної педагогічної освіти з метою: а) психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів; б) підготовки організаційних психологів до психологічного забезпечення розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Окрім того, результати дослідження можуть бути використані в процесі викладання навчальних курсів «Організаційна психологія» та «Організаційна культура» для підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Розроблена технологія психологічної підготовки педагогічних працівників до

розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів стала науково-методичною основою для підготовки директорів, заступників директорів, педагогічних працівників, соціальних педагогів і практичних психологів загальноосвітніх навчальних закладів на курсах підвищення кваліфікації на базі Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів.

Результати дослідження **впроваджено:** а) в інститутах післядипломної педагогічної освіти: Київському обласному інституті післядипломної освіти педагогічних кадрів (довідки про впровадження № 843 від 13 грудня 2010 р., № 82 від 14 червня 2013 р.) та ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України (довідка про впровадження № 19.04/06 від 14 червня 2013 р.); б) у загальноосвітніх навчальних закладах Київської області: Білоцерківській спеціалізованій школі I–III ступенів № 1 з поглибленим вивченням слов'янських мов (довідка про впровадження № 185 від 16 грудня 2010 р.), Боярському навчально-виховному комплексі «Гімназія – загальноосвітня школа I ступеня» (довідка про впровадження № 438 від 15 грудня 2010 р.).

Особистий внесок здобувача. Розроблені автором наукові положення та одержані емпіричні дані є самостійним внеском у розробку проблеми розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. У 1-му науково-методичному посібнику, 1-х методичних рекомендаціях, 3-х наукових статтях та в 1-х тезах, написаних у співавторстві, доробок здобувача становить 50 %. Розробки та ідеї, що належать співавтору, у дисертаційному дослідженні не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційного дослідження доповідались автором на міжнародних і всеукраїнських конференціях, конгресах в *Україні*: VII Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби» (23–25 вересня 2010 р., м. Луцьк); Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційна освітня діяльність» (14–15 квітня 2011 р., м. Біла Церква); I Всеукраїнському конгресі з організаційної та економічної психології (29 червня – 2 липня 2011 р., м. Кам'янець-Подільський); VII Міжнародній науково-практичній конференції з організаційної та економічної психології (23–25 вересня 2011 р., м. Луцьк); Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Психологія у післядипломній освіті» (присвяченій 20-річчю НАПН України) (17–25 лютого 2012 р., м. Київ); III Міжнародній науково-практичній конференції «Інновації як чинник суспільного розвитку: теорія і практика» (30–31 травня 2012 р., м. Суми); VIII Міжнародній конференції з організаційної та економічної психології «Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу» (4–6 жовтня 2012 р., м. Алчевськ); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Управління в освіті» (18–19 квітня 2013 р., м. Львів); IX Міжнародній конференції з організаційної та економічної психології «Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу» (30–31 травня 2013 р., м. Київ).

Також результати дисертаційного дослідження представлялися *за кордоном* під час проведення польсько-українського семінару з актуальних проблем психології праці та організаційної психології (4–6 вересня 2012 р., м. Катовіце, Польща).

Окрім того, результати дисертаційного дослідження представлялися на

національних і міжнародних виставках «Сучасні заклади освіти» та «Інновації в сучасній освіті» (м. Київ, 2010–2013 рр.).

Головні положення дисертації доповідалися на засіданнях лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (2010–2013 рр.).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження відображено у 19 публікаціях, серед яких: 1 науково-методичний посібник, 1 методичні рекомендації, 8 статей – у наукових фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України, 8 тез виступів на науково-практичних конференціях, семінарах, конгресах, 1 зарубіжна публікація (тези виступу на науковій конференції).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел у кількості 288 найменувань, з них 21 – іноземною мовою. Основний обсяг дисертації складає 196 сторінок. Загальний обсяг дисертації становить 305 сторінок. Робота містить 19 таблиць (на 15 сторінках), 33 рисунки (на 15 сторінках) і 6 додатків (на 68 сторінках).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

Вступ містить обґрунтування актуальності проблеми дослідження та обраного напрямку дисертаційної роботи, розкриває її об'єкт і предмет, основну мету, гіпотезу та завдання, методологічні та методичні підходи. Викладено наукову новизну, теоретичне і практичне значення роботи. Подано відомості про апробацію результатів дослідження, впровадження їх у практику та публікації з теми дисертації.

У першому розділі – «Теоретико-методологічні основи дослідження проблеми особливостей розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» – розкрито сутність організаційної культури та основні підходи до її вивчення. Визначено роль організаційної культури в діяльності загальноосвітніх навчальних закладів. Проаналізовано основні компоненти організаційної культури. Особливу увагу приділено аналізу типів організаційної культури. Визначено систему чинників, які впливають на організаційну культуру навчальних закладів.

На основі аналізу праць зарубіжних та вітчизняних авторів (В. Заболотна, М. Елвессон, Л. Карамушка, В. Кириченко, М. Мескон, У. Оучі, В. Сате, Т. Соломанідіна, Е. Шейн та ін.) *організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу* розглядається як певна ієрархія цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в навчальному закладі та дотримуються її членами.

З урахуванням наявних у літературі підходів (Т. Білорус, І. Горбась, В. Заболотна, О. Радіонова, Н. Самоукіна та ін.), зокрема підходу Л. Карамушки, виділено основні *функції* організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: а) соціально-економічні (сприяння врахуванню навчальним закладом вимог суспільства, його орієнтації в освітньому середовищі, визначенню пріоритетних цілей та завдань, навчанню та вихованню конкурентоздатних випускників тощо); б) соціально-психологічні (сприяння формуванню організаційної ідентичності, згуртованості учасників навчально-виховного процесу, їх адаптації до навчально-виховної та педагогічної діяльності, професійному та особистісному розвитку тощо). При цьому наголошено, що організаційна культура, виступаючи однією із підсистем організації (поряд із технологічною, адміністративною тощо), має певну особливість,

яка полягає в тому, що вона має загальний характер, тобто організаційна культура «пронизує» всі сфери життєдіяльності організації.

Виходячи з цього положення, а також враховуючи розробки І. Ладанова, зроблено висновок, що при аналізі структури організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів слід враховувати те, що її «первісні» складові (цінності, правила, норми, традиції тощо) знаходять відображення в усіх основних напрямках діяльності навчального закладу. Відповідно, доцільним є виділення таких *основних компонентів* організаційної культури: а) «робота» (ставлення учасників навчально-виховного процесу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

На основі аналізу літератури (М. Бурке, К. Камерон, Р. Куїн, У. Оучі, Ч. Хенді, Г. Хофстеде та ін.) наголошено, що одним із важливих аспектів дослідження проблеми організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, особливо в контексті напрямків її подальшого розвитку, є проблема визначення особливостей різних *типів* організаційної культури.

З огляду на специфіку діяльності навчальних закладів, визначено, що доцільним у процесі аналізу їх організаційної культури є врахування типології Ч. Хенді, згідно з якою виділяють такі типи організаційних культур: а) культура «ролі» (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, їх чітка регламентація, адміністративний контроль службової поведінки тощо); б) культура «завдання» (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети, розподілі влади залежно від професіоналізму і наявності ресурсів, оцінюванні праці за результатами тощо); в) культура «влади» (характеризується пріоритетом одноосібних рішень керівника, централізованим контролем ресурсів, високою документальною регламентацією трудової поведінки тощо); г) культура «особистості» (характерний мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, ставлення з повагою до здібностей та особистісних якостей персоналу, право виявляти ініціативу та творчість тощо). Підкреслено, що важливість зазначеної типології полягає в тому, що вона враховує два основні вектори життєдіяльності навчального закладу (які стосуються професійної діяльності та міжособистісної взаємодії учасників навчально-виховного процесу).

Також наголошено, що суттєвим при аналізі організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є врахування типології організаційної культури К. Камерона та Р. Куїна, яка доповнює типологію Ч. Хенді, оскільки, поряд із «*внутрішнім*» вектором аналізу діяльності навчального закладу, дає можливість враховувати «*зовнішній*» вектор аналізу діяльності, що стосується особливостей взаємодії навчального закладу із зовнішнім середовищем. Згідно з наведеною класифікацією, виділяють такі типи організаційної культури: а) «ієрархічна» (властива формалізація процесів, плановість тощо, які стосуються, насамперед, внутрішніх аспектів життєдіяльності організації); б) «кланова» (характеризується «внутрішньою» спрямованістю і забезпечує згуртованість колективу, турботу про працівників, сприятливий соціально-психологічний клімат тощо); в) «ринкова» (орієнтована на аналіз та адаптацію до зовнішнього середовища на основі «жорсткої» конкуренції, контролю з боку адміністрації тощо); г) «адхократична» (враховує особливості

зовнішнього середовища, яке базується на заохочуванні ініціативи і свободи працівників, прояву творчості у розв'язанні проблем тощо). Окрім того, така типологія організаційної культури дає можливість проаналізувати «реальний» та «бажаний» типи організаційної культури, ступінь розбіжностей між якими свідчить про сприятливий або несприятливий характер організаційної культури та дає можливість, у разі необхідності, визначити напрями подальшого розвитку організаційної культури.

Зроблено висновок про те, що можна говорити про «прогресивні» типи організаційної культури, які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних загальноосвітніх навчальних закладів, до яких можна віднести культуру «завдання» і культуру «особистості» (за типологією Ч. Хенді) та «кланову» культуру й «адхократичну» культуру (за типологією К. Камерона, Р. Куїна). Разом із тим, слід говорити про «консервативні» типи культур, які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань, до яких слід, на наш погляд, віднести культуру «ролі» та культуру «влади» (за типологією Ч. Хенді) та «ієрархічну» і «ринкову» культури (за типологією К. Камерона, Р. Куїна).

Використовуючи підхід Л. Карамушки, було визначено *чинники* розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, до яких віднесено чинники: а) макрорівня (обумовлені особливостями розвитку суспільства й освітньої галузі); б) мезорівня (обумовлені особливостями розвитку навчального закладу); в) мікрорівня (обумовлені особливостями діяльності та поведінки учасників навчально-виховного процесу). Підкреслено, що в дисертаційній роботі основну увагу приділено дослідженню чинників мезо- та мікрорівня. Зокрема, до чинників мезорівня віднесено: тип навчального закладу; рівень організаційного розвитку навчального закладу; кількість працівників, які працюють у навчальному закладі. Група чинників мікрорівня поєднує: організаційно-професійні характеристики педагогічних працівників (посада в організації; рівень освіти; тип освіти; загальний стаж роботи; стаж роботи на посаді) та соціально-демографічні характеристики педагогічних працівників (вік; стать).

На основі згаданих теоретико-методологічних підходів, які стосуються розуміння змісту, структури, типів і чинників розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, розроблено схему подальшого емпіричного дослідження.

У другому розділі – «Емпіричне дослідження психологічних особливостей розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» – розкрито загальну стратегію констатувального етапу дослідження та здійснено обґрунтування системи методичних прийомів і діагностичних методик. Представлено результати емпіричного дослідження, які відображають рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів та основні її типи. Виявлено взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезорівня і мікрорівня.

Емпіричне дослідження проводилося в *три підетати*.

Перший підетат був орієнтований на виявлення рівня розвитку основних складових, а також типів організаційної культури навчальних закладів.

Що стосується рівня розвитку *основних складових організаційної культури*, то в процесі дослідження встановлено, що значна частина педагогічних працівників (від 38,1 % до 47,0 %) вказали на високий рівень розвитку всіх компонентів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів («робота», «комунікації»,

«управління», «мотивація і мораль»). Це можна оцінити як позитивний факт. Разом із тим, можна стверджувати, що такий компонент організаційної культури, як «робота», дещо відстає від інших компонентів організаційної культури. Отже, одним із резервів розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є, посилення такого компонента організаційної культури, як «робота». Це може проявлятися у формуванні в педагогічних працівників позитивного ставлення до своєї роботи, введенні інноваційних форм і методів роботи у власну професійну діяльність тощо.

Щодо переважаючих *типів організаційної культури* загальноосвітніх навчальних закладів, то на основі проведеного дослідження виявлено низку суттєвих закономірностей. Так, позитивним аспектом є достатня представленість у загальноосвітніх навчальних закладах таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «завдання» й культура «особистості», що сприяє ефективному виконанню завдань і розвитку особистості учасників навчально-виховного процесу (учнів, учителів тощо). На високий рівень розвитку цих типів організаційної культури вказала досить значна частина опитаних (відповідно 48,4 % та 40,3 %). Також як позитивний факт можна відмітити значно меншу вираженість таких «консервативних» типів організаційної культури, як «ролі» та «влади», на високий рівень розвитку яких вказало значно менше опитаних (відповідно 32,0 % та 28,3 %). Це свідчить, на наш погляд, про те, що «змістово-сміслові» аспекти розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, які відповідають основним завданням освітніх організацій, переважають над «формально-функціональними» та «владними». Разом із тим, орієнтація загальноосвітніх закладів на такі «прогресивні» типи організаційної культури, як «завдання» та «особистість», потребує, на наш погляд, певного посилення, оскільки на середній рівень розвитку цих типів організаційної культури вказало відповідно 23,1 % та 33,8 % опитаних, а на низький – 28,5 % та 25,9 %.

З урахуванням існуючих у літературі підходів стосовно того, що, оцінюючи типи організаційної культур, слід враховувати їх відповідність завданням освітніх організацій та потребам педагогічних колективів, у дослідженні було проведено порівняльний аналіз *«існуючих» та «бажаних»* типів організаційної культури. У результаті дослідження виявлено, що існують певні відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Як позитивний факт можна оцінити те, що, на думку опитуваних, мають відбутися певні зміни у вираженості високого рівня розвитку типів організаційної культури, які мають «внутрішнє спрямування» («кланова» культура та «ієрархічна»). Відповідно до отриманих даних, доцільним, на думку опитаних, є деяке посилення такого «прогресивного» типу культури, як «кланова» (30,2 % проти 28,8 %), та деяке зменшення вираженості такого «консервативного» типу культури, як «ієрархічна» (25,1 % проти 27,9 %). Разом із тим, як негативний факт можна оцінити те, що спостерігається деяка неадекватна, на наш погляд, оцінка необхідних змін щодо «бажаних», порівняно із «реальними», типами організаційної культури, які мають «зовнішнє» спрямування («ринкова» та «адхократична»). Відповідно до отриманих даних, доцільним є значне посилення такого «консервативного» типу культури, як «ринкова» (31,5 % проти 12,1 %), та деяке зменшення вираженості такого «прогресивного» типу культури, як «адхократична» (24,6 % проти 27,6 %). Це свідчить, на наш погляд, про недостатнє розуміння педагогічними працівниками механізмів діяльності

освітніх організацій в умовах ринкової економіки, оскільки, на думку опитаних, потребує значного посилення розвиток «ринкової» організаційної культури, яка забезпечує ефективне досягнення поставлених завдань у забезпеченні конкурентоздатності загальноосвітніх навчальних закладів (надання конкурентоздатних освітніх послуг, підготовка конкурентоздатних випускників тощо), але від персоналу при цьому вимагається вміння «жорстко» конкурувати, і керівництво демонструє жорсткість і вимогливість. Разом із тим, недооцінюється роль «адхократичної» культури, яка також має «зовнішнє» спрямування, але при цьому передбачає постійний моніторинг зовнішнього організаційного середовища, визначення стратегій партнерської взаємодії організації з іншими організаціями, прояви новаторства і творчості у розв'язанні проблем, особистої свободи. Отже, посилення «адхократичного» типу організаційної культури є одним із суттєвих, на наш погляд, напрямів розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Другий підетап був спрямований на виявлення взаємозв'язку між рівнем розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів і чинниками мезорівня і мікрорівня.

Щодо впливу *чинників мезорівня*, то в дослідженні виявлено, насамперед, взаємозв'язок між *типом загальноосвітнього навчального закладу* та рівнем розвитку організаційної культури. Так, встановлено, що інноваційні загальноосвітні навчальні заклади в середньому вдвічі випереджають ($p < 0,001$) традиційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку всіх основних компонентів організаційної культури, особливо це спостерігається стосовно високого рівня розвитку такого компонента, як «робота» (49,6 % проти 19,5 %). Також констатовано, що загальноосвітні навчальні заклади інноваційного типу значно випереджають загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу за рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «завдання» (59,3 % проти 21,2 %, $p < 0,001$) та культура «особистості» (50,4 % проти 24,0 %, $p < 0,001$), однак, навчальні заклади традиційного типу значно випереджають навчальні заклади інноваційного типу за рівнем розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як культура «влади» (49,4 % проти 15,1 %, $p < 0,001$). Виявлено також, що загальноосвітні навчальні заклади інноваційного типу менше, ніж загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу, орієнтовані на таку «консервативну» організаційну культуру, як «ієрархічна», яка стосується внутрішньої організації діяльності навчального закладу, а також більше орієнтовані на «адхократичну» організаційну культуру, яка відображає орієнтацію навчального закладу в «зовнішньому» освітньому просторі, причому це стосується, як «реального» виміру ($p < 0,001$), так і «бажаного» ($p < 0,001$). В цілому доведено орієнтацію загальноосвітніх навчальних закладів інноваційного типу на більш «прогресивні» типи організаційних культур, які загалом забезпечують більш високий рівень розвитку організаційної культури ($p < 0,001$) і, відповідно, більш ефективного виконання завдань, які стоять перед сучасними освітніми організаціями.

У дослідженні виявлено також статистично значущий взаємозв'язок між рівнем *організаційного розвитку* загальноосвітніх навчальних закладів та рівнем розвитку окремих складових і типів організаційної культури. Так, встановлено, що при «конструктивному» рівні організаційного розвитку спостерігається високий рівень

розвитку всіх складових організаційної культури ($p < 0,01$; $p < 0,001$). Також констатовано, що у процесі організаційного розвитку навчальних закладів від «кризового» (через «проблемний») до «конструктивного» зростає рівень розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як культура «завдання» ($p < 0,001$) та культура «особистості» ($p < 0,001$), і знижується рівень розвитку таких «консервативних» типів організаційної культури, як культура «влади» ($p < 0,001$) та культура «ролі» (статистично значуща тенденція ($p < 0,1$)). Окрім того, констатовано, що в навчальних закладах із різним рівнем організаційного розвитку спостерігаються певні відмінності між «реальними» та «бажаними» типами організаційної культури. Наприклад, виявлено, що такий тип організаційної культури, як «ієрархічна» (як «реальна», так і «бажана»), є найбільш вираженим при «проблемному» рівні організаційного розвитку навчальних закладів ($p < 0,001$), у той же час, на «ієрархічний» тип організаційної культури, як «бажаний», найменше орієнтуються при «конструктивному» рівні організаційного розвитку навчальних закладів ($p < 0,001$). Разом із тим, значущість «кланового» типу організаційної культури зростає в міру організаційного розвитку навчального закладу (від «кризового» до «проблемного», як в «реальному» ($p < 0,001$), так і «бажаному» ($p < 0,001$) вимірах). В цілому доведено, що забезпечення «конструктивного» рівня організаційного розвитку може суттєвим чином впливати на рівень розвитку організаційної культури ($p < 0,001$).

Дослідження показало, що існує статистично значущий взаємозв'язок ($p < 0,05$) між кількістю осіб, які працюють у загальноосвітньому навчальному закладі, та рівнем розвитку організаційної культури. Зокрема, констатовано, що зі збільшенням кількості людей, які працюють у навчальних закладах, зменшується рівень розвитку таких «консервативних» типів культур, як культура «влади» ($p < 0,001$) та культура «ролі» ($p < 0,01$), разом із тим, збільшується рівень розвитку таких «прогресивних» типів культур, як культура «завдання» ($p < 0,01$) та культура «особистості» ($p < 0,001$). Також виявлено, що зі збільшенням кількості людей, які працюють у навчальних закладах, спостерігаються певні відмінності між «реальним» та «бажаним» типами організаційної культури. Так, наприклад, встановлено, що зі збільшенням кількості людей в організації збільшується рівень розвитку «адхократичного» типу організаційної культури, як у «реальному», так і в «бажаному» форматах ($p < 0,001$). У той же час, зменшується рівень розвитку «ринкового» типу організаційної культури, як у «реальному», так і в «бажаному» вимірах ($p < 0,01$). В цілому доведено, що збільшення кількості людей в організації може впливати на рівень розвитку організаційної культури ($p < 0,05$).

Отже, виявлено, що чинники мезорівня істотно впливають на рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, інноваційні навчальні заклади та заклади з «конструктивним» рівнем організаційного розвитку сприяють розвитку «прогресивних» типів організаційної культури.

Що стосується чинників мікрорівня, то тут виявлено статистично значущий взаємозв'язок між організаційно-професійними (посада в організації; тип освіти; стаж на посаді) та соціально-демографічними (вік; стать) характеристиками педагогічних працівників та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Щодо займаної посади в організації, то нами встановлено статистично значущу

тенденцію ($p < 0,1$) між посадою в організації, яку займають педагогічні працівники, та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що найвище оцінюють організаційну культуру директори та заступники директорів загальноосвітніх навчальних закладів, що, скоріше за все, обумовлено тим, що вони більшою мірою, ніж «рядові» працівники, відповідальні за розвиток цього напряму діяльності загальноосвітніх навчальних закладів.

Також встановлено статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між *типом освіти педагогічних працівників* та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів: педагогічні працівники гуманітарних спеціальностей вище, ніж педагогічні працівники природничих і технічно-економічних спеціальностей, оцінюють організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів, що можна пояснити, напевне, їх більшою підготовкою з означеного питання.

Також виявлено статистично значущий взаємозв'язок ($p < 0,05$) між *стажем роботи на посаді* педагогічних працівників і оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Суть такого зв'язку проявляється в тому, що найвище оцінюють організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів «крайні» групи педагогічних працівників (працівники, стаж яких на посаді становить до 5 років, та працівники, які працюють на посаді понад 25 років). Скоріше за все, це можна пояснити певними адаптаційними особливостями таких груп працівників.

Окрім того, констатовано наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,05$) між *віком* педагогічних працівників та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури. Суть такого зв'язку полягає в тому, що «крайні» вікові групи (працівники віком до 30 років та після 50 років) оцінюють вище рівень організаційної культури, що узгоджується з даними стосовно стажу на посаді педагогічних працівників.

І, насамкінець, виявлено наявність статистично значущого зв'язку ($p < 0,001$) між *статтю* педагогічних працівників та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури. Це проявляється в тому, що жінки вище оцінюють організаційну культуру загальноосвітніх навчальних закладів, ніж чоловіки.

Отже, в цілому, можна зробити висновок, що важливим у розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є «опора» адміністрації на певні професійні та соціально-демографічні групи педагогічних працівників, які можуть виступати певними «агентами змін» у розв'язанні означеної проблеми.

Третій підетап констатувального етапу дослідження передбачав аналіз труднощів, які існують у розв'язанні проблеми розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, а також визначенні психологічних чинників та умов психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Щодо аналізу *труднощів* у розв'язанні проблеми розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, то до основних із них, на думку опитаних, слід віднести «непідготовленість педагогічних працівників до розв'язання означеної проблеми» (88,0 %); «байдуже ставлення педагогічних працівників до цієї проблеми» (76,0 %); «відсутність психологічної підготовки педагогічних працівників з цього

напрямку» (76,0 %); «незнання сутності організаційної культури» (64,0 %); «байдужість педагогічних працівників один до одного» (56,0 %), «відсутність необхідних консультантів з означеної проблеми» (56,0 %); «байдуже ставлення керівництва до розвитку організаційної культури» (52,0 %) та ін.

Серед *чинників*, які можуть впливати на розвиток організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, 84,0 % педагогів надали перевагу такому чиннику, як «розвиток психологічної готовності педагогічних працівників до розв'язання означеної проблеми», однак, при цьому більшість опитаних (64,0 %) оцінили рівень власної психологічної готовності з цього питання, як «низький» або «скоріше низький, ніж високий».

Щодо *доцільних умов психологічної підготовки* педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, то відповіді респондентів розподілилися таким чином: «тренінгова підготовка» – 80 %; «інформаційне забезпечення (веб-сторінки, CD, література тощо)» – 28,0 %; «створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань» – 20,0 %.

Отже, отримані результати показали актуальність використання тренінгу з питання психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

У цілому, результати констатувального етапу дослідження виявили недостатній рівень розвитку окремих компонентів, типів та загального показника розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів та їх зумовленість низкою чинників мезо- та мікрорівня. Окрім того, констатовано виражену потребу педагогічних працівників у тренінговій підготовці з означеної проблеми. Це загалом показало необхідність спеціальної психологічної підготовки педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у цьому напрямку.

У третьому розділі – *«Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів»* – наведено загальну стратегію, мету, завдання та організацію формульованого експерименту. Представлено результати експериментального впровадження тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Здійснено порівняльний аналіз даних, отриманих у контрольній і експериментальній групах.

Формувальний експеримент було проведено у 2012–2013 рр. на базі Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів у межах реалізації програми дослідно-експериментальної роботи регіонального рівня «Психологічні умови підготовки керівників та педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» (наказ головного управління освіти і науки Київської обласної державної адміністрації № 215 від 10 липня 2012 р.).

Для проведення формульованого експерименту було створено експериментальну та контрольну групи (експериментальна група – 25 осіб, контрольна – 25 осіб). Обидві групи педагогічних працівників мали приблизно однакові соціально-демографічні й організаційно-професійні характеристики. Учасниками *тренінгу* «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» були директори (заступники директорів),

практичні психологи (соціальні педагоги) та педагогічні працівники традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів Київської області (по 4–5 осіб із шести навчальних закладів). В *експериментальній групі* підготовка мала системний, цілісний характер відповідно до розробленого автором тренінгу. Для педагогічних працівників, які ввійшли до *контрольної групи*, не проводилася спеціальна психологічна підготовка з означеного питання.

Обсяг тренінгу складав 40 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 24 академічні години; б) додаткова частина (самостійна робота) – 16 академічних годин; в) вступ до тренінгу та завершення тренінгу – по 2 академічні години. Організаційною формою було проведення тренінгових сесій (раз на 2 місяці протягом навчального року).

Слід зазначити, що форма проведення тренінгу була не «типовою», а *інноваційною*, як за підбором тренінгової групи (яка складалась зі спеціальних аналітичних команд із конкретних навчальних закладів), так і за змістом й обсягом занять, оскільки «типове» заняття на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників складає 4 акад. год.

Обов'язковою умовою забезпечення результативності роботи тренінгових занять було виконання учасниками тренінгу (аналітичною командою із кожної школи) *творчих «домашніх завдань»*, що забезпечувало виражену практичну спрямованість тренінгу (визначення типу організаційної культури в конкретному навчальному закладі, аналіз її складових, ідентифікація необхідних змін в організаційній культурі (на основі опитувань учителів, учнів, батьків), визначення та реалізація організаційно-психологічних умов розвитку організаційної культури).

Програма тренінгу включала чотири розділи. Перший розділ був присвячений аналізу сутності та структури організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Другий розділ стосувався аналізу типів організаційної культури. Третій розділ передбачав співвіднесення «існуючих» та «бажаних» типів організаційної культури. Четвертий розділ був спрямований на аналіз психологічних чинників та умов розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Кожна тренінгова сесія реалізувалася на основі використання інтерактивних технік (проблемних міні-лекцій, групових дискусій, «мозкового штурму», рольових та ділових ігор, аналізу ситуацій, творчих домашніх завдань, психологічних практикумів тощо).

Аналіз результатів формувального експерименту показав *ефективність* тренінгу як форми психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Це виявилось, зокрема, в тому, що в експериментальній групі зафіксовано позитивну динаміку за визначеними критеріями ефективності тренінгу, а в контрольній групі такої динаміки щодо зазначених показників не спостерігалось. Так, наведені в табл. 1 дані свідчать про те, що в *експериментальній групі* в результаті формувального експерименту зафіксовано статистично значущі відмінності ($p < 0,01$; $p < 0,05$) між результатами першого і другого зрізів, порівняно з контрольною групою, які стосуються рівня розвитку більшості компонентів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів («робота», «комунікації», «управління»).

Порівняльний аналіз рівня розвитку компонентів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів до та після проведення формувального експерименту (в учасників експериментальної та контрольної груп) (у%)

Рівень розвитку компонентів організаційної культури	Експериментальна група		Контрольна група	
	До формувального експерименту	Після формувального експерименту	До формувального експерименту	Після формувального експерименту
«Робота»				
Низький	12,0**	8,0**	8,0	12,0
Середній	52,0**	28,0**	52,0	32,0
Високий	36,0**	64,0**	40,0	56,0
«Комунікації»				
Низький	16,0**	8,0**	12,0	12,0
Середній	64,0**	36,0**	60,0	48,0
Високий	20,0**	56,0**	28,0	40,0
«Управління»				
Низький	8,0*	0,0*	4,0	4,0
Середній	60,0*	44,0*	56,0	44,0
Високий	32,0*	56,0*	40,0	52,0
«Мотивація і мораль»				
Низький	8,0	4,0	8,0	8,0
Середній	48,0	36,0	44,0	40,0
Високий	44,0	60,0	48,0	52,0

Примітка: ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

Слід зазначити, що за *G-критерієм знаків* також було підтверджено статистично значуще покращення результатів формувального експерименту в експериментальній групі після формувального експерименту. Щодо контрольної групи, то таких статистично значущих відмінностей виявлено не було.

У цілому, результати формувального експерименту підтвердили ефективність розробленого нами тренінгу та довели можливість його використання для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розкритті психологічних особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Результати дослідження підтвердили висунуту гіпотезу та дали підстави зробити такі висновки:

1. *Організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу* являє собою певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які прийняті в навчальному закладі та дотримуються її членами.

2. *Організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу* виконує такі основні *функції*: а) соціально-економічні (сприяє врахуванню навчальним закладом вимог суспільства, його орієнтації в освітньому середовищі, визначенню пріоритетних

цілей та завдань, навчанню та вихованню конкурентоздатних випускників тощо); б) соціально-психологічні (сприяє формуванню організаційної ідентичності, згуртованості учасників навчально-виховного процесу, їх адаптації до навчально-виховної та педагогічної діяльності, професійному та особистісному розвитку тощо).

3. Організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу відіграє особливу роль в організації, оскільки «пронизує» всі сфери життєдіяльності організації. Відповідно, у структурі організаційної культури виділяють основні компоненти, які стосуються провідних сфер життєдіяльності організації («робота»; «комунікації»; «управління»; «мотивація і мораль»).

4. Слід виділяти такі типи організаційної культури: а) «*прогресивні*», які орієнтовані на вирішення інноваційних завдань сучасних загальноосвітніх навчальних закладів («завдання», «особистості», «кланова», «адхократична»); б) «*консервативні*», які орієнтовані на вирішення більш традиційних завдань («ролі», «влади», «ієрархічна», «ринкова»).

5. У процесі емпіричного дослідження виявлено низку *проблем* у рівні розвитку основних компонентів і типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, які проявляються в: а) недостатньому вираженні такого компонента організаційної культури, як «робота»; б) недостатній представленості таких «прогресивних» типів організаційних культур, як культура «завдання» та культура «особистості»; в) недостатній орієнтації загальноосвітніх навчальних закладів на такий «прогресивний» тип організаційної культури, як «адхократична» (у «реальному» та в «бажаному» вимірах).

6. Встановлено, що *чинники мезорівня* істотно впливають на рівень розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, зокрема, доведено, що інноваційні навчальні заклади та заклади з «конструктивним» рівнем організаційного розвитку, сприяють розвитку «прогресивних» типів організаційної культури.

7. Виявлено статистично значущий взаємозв'язок між *чинниками мікрорівня*: організаційно-професійними (посада в організації; тип освіти; стаж на посаді) та соціально-демографічними (вік; стать) характеристиками педагогічних працівників та оцінкою ними рівня розвитку організаційної культури навчальних закладів.

8. Основними *психологічними умовами* підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів є оволодіння педагогічними працівниками: а) знаннями про сутність і закономірності розвитку організаційної культури; б) методами діагностики організаційної культури; в) уміннями та навичками розвитку організаційної культури.

9. Апробація розробленого в процесі дослідження *тренінгу* «Психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів», побудованого на основі технологічного підходу з використанням інтерактивних технік, довела його ефективність та відповідність поставленим завданням.

Здійснене дослідження відкриває *перспективи* для подальшого вивчення проблеми психологічних особливостей розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Автор вбачає їх у вдосконаленні діяльності психологічної служби в напрямі створення системи психологічного консультування з питань розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

а) науково-методичний посібник:

1. Шевченко А. М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка. – Біла Церква : КОПОПК, 2012. – 102 с. *(Дисертантом розроблено систему інтерактивних технік для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів);*

б) методичні рекомендації:

2. Шевченко А. М. Діагностика організаційної культури освітніх організацій : методичні рекомендації / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка. – К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 2013. – 40 с. *(Дисертантом представлено комплекс методик для вивчення організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів);*

в) статті в наукових фахових виданнях, включених до списку, затвердженого МОН України:

3. Шевченко А. М. Оцінка працівниками загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та традиційного типів рівня розвитку організаційної культури / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Вип. 25. – С. 86–92.

4. Шевченко А. М. Взаємозв'язок між рівнем розвитку організаційної культури та організаційним розвитком освітніх організацій традиційного та інноваційного типів розвитку / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Вип. 26. – С. 212–220. *(Дисертантом проаналізовано особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів).*

5. Шевченко А. М. Аналіз «існуючого» та «бажаного» типів організаційної культури в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного та інноваційного типів розвитку / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2010. – Вип. 28. – С. 229–241.

6. Шевченко А. М. Вплив організаційно-професійних та соціально-демографічних чинників на оцінку педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 30. – С. 251–254.

7. Шевченко А. М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.

8. Shevchenko, A. M. Organizational culture of secondary educational institutions: staff's assessment of real and desirable types of culture / A. M. Shevchenko, L. M. Karamushka, V. M. Ivkin // Теоретичні та прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2013. – № 1 (30). – С. 279–286. *(Дисертантом визначено «бажані» типи організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів).*

9. Шевченко А. М. Зміст і структура тренінгу «Психологічна підготовка педагогічних

працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 37. – С. 10–17. *(Дисертантом розроблено зміст та структуру тренінгової програми для психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів).*

10. Шевченко А. М. Аналіз ефективності тренінгу «Психологічні умови підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів» / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Вип. 38. – С. 240–245;

з) тези доповідей на наукових конгресах, конференціях:

11. Шевченко А. М. Порівняльний аналіз особливостей організаційної культури в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного та інноваційного типів / А. М. Шевченко // Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби : тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології, (Луцьк, 23–25 верес. 2010 р.) / за наук. ред.: Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. – Луцьк, 2010. – С. 76–78.

12. Шевченко А. М. Особливості розвитку організаційної культури в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного та інноваційного типів розвитку / А. М. Шевченко // Інноваційна освітня діяльність : тези міжнар. наук.-практ. конф., (Біла Церква, 14–15 квіт. 2011 р.) / за наук. ред.: В. В. Олійника, Н. І. Клокар, Л. М. Карамушки, В. В. Лапінського. – Біла Церква, 2011. – С. 221–223.

13. Шевченко А. М. Проектування розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів на основі порівняння «існуючого» (реального) та «бажаного» (майбутнього або ідеального) типів організаційної культури / А. М. Шевченко // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології : тези I Всеукр. конгр. з організаційної та економічної психології, (Кам'янець-Подільський, 29 черв. – 2 лип. 2011 р.) / за наук. ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський, 2011 – С. 68–69.

14. Шевченко А. М. Інноваційна спрямованість формування організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Інноваційні технології у професійному розвитку педагогічних працівників та керівників закладів освіти : тези Міжнар. наук.-практ. конф., (Біла Церква, 24–25 квіт. 2012 р.) / за наук. ред.: В. В. Олійника, Н. І. Клокар, М. В. Кухарєва [та ін.]. – Біла Церква : КОПОП, 2012. – С. 60–62.

15. Шевченко А. М. Сутність та особливості інноваційної спрямованості розвитку організаційної культури традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Інновації як чинник суспільного розвитку: теорія і практика : тези III Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 30–31 трав. 2012 р.) / за наук. ред.: В. Ф. Живодьора, Л. М. Артющкіною, О. І. Огієнка : у 2 ч. – Суми : НІКО, 2012. – Ч. 2. – С. 145–147.

16. Шевченко А. М. Психологічні чинники формування організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Психологія організаційного розвитку сучасних організацій у сфері освіти, промисловості та бізнесу : тези VIII Міжнар. конф. з організаційної та економічної психології, (Алчевськ, 4–6 жовт. 2012 р.) / за наук. ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ ; Центр планування кар'єри, 2012. – С. 79–80.

17. Шевченко А. М. Культура освітніх організацій: оцінка педагогічними працівниками «існуючого» та «бажаного» типів організаційної культури / А. М. Шевченко, Л. М. Карамушка // Управління в освіті : зб. м-лів VI Міжнар. наук.-практ. конф., (Львів, 18–19 квіт. 2013 р.) / [відп. ред. Л. Д. Кизименко]. – Львів : Тріада Плюс, 2013. – С. 108–109. *(Дисертантом здійснено*

порівняльний аналіз «існуючих» та «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів).

18. Шевченко А. М. Дизайн опитувальника щодо аналізу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Шевченко // Психологічні особливості розвитку організаційної культури в системі державної служби, освіти, промисловості та бізнесу : тези IX Міжнар. конф. з організаційної та економічної психології, (Київ, 30–31 трав. 2013 р.) / за наук. ред.: С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Алчевськ : ДонДТУ, 2013. – С. 76–77.

Зарубіжні публікації:

19. Shevchenko, A. Organizational culture as a factor of educational organizations' development / A. Shevchenko // Trends in the Development of Work and Organizational Psychology in Poland and Ukraine : 3rd Polish-Ukrainian Workshop (4 September 2012, Katowice, Poland) : Book of abstracts. – [Editors : Liudmyla Karamushka, Barbara Kozusznik]. – Kyiv-Katowice, 2012. – P. 70–72 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uaoppp.com.ua>

АНОТАЦІЇ

Шевченко А. М. Психологічні особливості розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2014.

Дисертацію присвячено вивченню психологічних особливостей розвитку організаційної культури навчальних закладів. Робота містить теоретичне обґрунтування, методичні засади та результати емпіричного дослідження із зазначеної проблеми.

У роботі розкрито сутність організаційної культури та основні підходи до її вивчення. Визначено роль організаційної культури в діяльності загальноосвітніх навчальних закладів.

На основі емпіричного дослідження виявлено рівень розвитку основних компонентів та загального показника організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів. Виділено основні типи організаційної культури. Показано відмінності між «реальним» та «бажаним» типами організаційної культури. Розкрито взаємозв'язок між чинниками мезорівня (тип навчального закладу, рівень організаційного розвитку навчального закладу, кількість працівників, які працюють у навчальному закладі) та рівнем розвитку організаційної культури. Проаналізовано взаємозв'язок між чинниками мікрорівня (посада в організації, тип освіти, стаж роботи, вік, стать педагогічних працівників) та оцінкою педагогічними працівниками рівня розвитку організаційної культури. Розроблено та представлено програму тренінгу психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів.

Ключові слова: загальноосвітні навчальні заклади; організаційна культура; компоненти організаційної культури; типи організаційної культури; розвиток організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів; тренінг.

Шевченко А. М. Психологические особенности развития организационной культуры общеобразовательных учебных заведений. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 – организационная психология; экономическая психология. – Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2014.

Диссертация посвящена изучению психологических особенностей развития организационной культуры учебных заведений. Работа содержит теоретическое обоснование, методические основы и результаты эмпирического исследования по данной проблеме.

В работе раскрыта сущность организационной культуры и основные подходы к ее

изучению. Определена роль организационной культуры в деятельности общеобразовательных учебных заведений. Описаны компоненты организационной культуры общеобразовательных учебных заведений: «работа», «коммуникации», «управление», «мотивация и мораль». Установлена система факторов, влияющих на организационную культуру общеобразовательных учебных заведений.

На основе эмпирического исследования выявлен уровень развития основных компонентов и общего показателя организационной культуры общеобразовательных учебных заведений. Выделены основные типы организационной культуры. Показаны различия между «реальным» и «желанным» типами организационной культуры. Раскрыта взаимосвязь между факторами мезоуровня (тип учебного заведения, уровень организационного развития учебного заведения, количество работников, работающих в учебном заведении) и уровнем развития организационной культуры. Проанализирована взаимосвязь между факторами микроуровня (должность в организации, тип образования, стаж работы, возраст, пол педагогических работников) и оценкой педагогическими работниками уровня развития организационной культуры.

Также проанализированы трудности, психологические факторы и условия психологической подготовки педагогических работников к развитию организационной культуры общеобразовательных учебных заведений.

Разработана и представлена программа тренинга психологической подготовки педагогов к развитию организационной культуры общеобразовательных учебных заведений. Раскрыты ее содержание, структура, интерактивные техники.

Ключевые слова: общеобразовательные учебные заведения; организационная культура; компоненты организационной культуры; типы организационной культуры, развитие организационной культуры общеобразовательных учебных заведений; тренинг.

Shevchenko, A. M. Psychological features of the development of organizational culture in secondary educational institutions. – Manuscript.

A dissertation for the degree of candidate of sciences in psychology, specialty 19.00.10 – organizational psychology; economic psychology. – G. S. Kostiuk Institute of Psychology, NAPS of Ukraine. – Kyiv, 2014.

The dissertation deals with the distinctive psychological features of the development of organizational culture in secondary schools. The research work contains the theoretical substantiation, methodology and the results of the empirical study of the problem in question.

The author reveals the essence of organizational culture and the basic approaches to its study. Particular attention is paid to the analysis of the role of organizational culture in secondary educational institutions.

The empirical investigation determined the levels of development of the main components, the overall index and the basic types of organizational culture of secondary educational institutions as well as the differences between their real and ideal organizational cultures. The author analyzes the relationship between the mezzo-level factors (school type, level of organizational development, number of employees) and the levels of organizational culture as well as the relationship between the micro-level factors (staff's position, type of education, work experience, age, and gender) and staff's assessment of the levels of organizational culture development. The author presents a special teachers' organizational culture development training course as well as discusses the results of its pilot application in a number of secondary schools.

Key words: secondary educational institution, organizational culture, components of organizational culture, types of organizational culture, real and ideal organizational cultures, development of the organizational culture in secondary schools, training.