

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА**  
**ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ:**  
**АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПІДХОДІВ**

**Шевченко А.М.**

**Актуальність дослідження.** Організаційна культура, як об'єкт управління й розвитку, відіграє важливу роль у функціонуванні навчального закладу та впливає на ефективність управління і якість роботи педагогічного колективу. Саме організаційна культура суттєво впливає на ставлення працівника до роботи і, відповідно, впливає на ефективність роботи закладів і установ освіти.

**Мета дослідження:** висвітлення змісту організаційної культури у загальноосвітніх навчальних закладів.

**Результати теоретичного аналізу проблеми.**

1. Згідно з Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. *освіта* являє собою стратегічний ресурс соціально-економічного, культурного та духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету та іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості.

2. Проблеми діяльності загальноосвітніх навчальних закладів, їхніх місій, завдань, внутрішкільних процесів знайшли широке відображення в літературі, зокрема вони висвітлені в працях О. Бондарчук, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Л. Карамушки, Н. Клокар, Н. Коломінського, В. Кременя, В. Пікельної, В. Семиченко, В. Співак та інших. Зокрема в даних роботах вказано на *ряд суперечностей*, які існують у діяльності загальноосвітніх навчальних закладів: а) між практикою становлення та розвитку загальноосвітніх навчальних закладів і відсутністю цілісності їхнього розвитку; б) необхідністю розвитку кожного компонента освітньої системи (зміст освіти, методи й організація навчального процесу, упровадження передових освітніх технологій, підготовка педагогічних працівників до інноваційної діяльності, система виховання, управління розвитком школи тощо) у

взаємодії з іншими, а не окремих компонентів, що як правило, вступають у суперечність із цілями, завданнями та засобами досягнення ефективних змін;

в) потребою в прогнозуванні, моделюванні практики інноваційних змін загальноосвітніх навчальних закладів і недостатнім рівнем професійної компетентності щодо проектування та реалізації цих змін тощо.

3. Одним із важливих чинників оптимізації діяльності загальноосвітніх навчальних закладів і забезпечення їхнього інноваційного розвитку є організаційна культура.

Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів, так, як і організаційна культура в цілому, являє собою *складний феномен*. Про це свідчить той факт, що в психологічній літературі називається більше десятка різних складових організаційної культури. Разом із тим, аналіз психолого-педагогічної літератури дає можливість виділити основні компоненти організаційної культури, які можуть бути, на наш погляд, покладені в основу розуміння її сутності.

4. Слід підкреслити, що в багатьох джерелах, які аналізують феномен організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів, вказується, що організаційна культура даного типу організацій, так, як і організаційна культура в цілому, включає, насамперед, *цінності та ціннісні орієнтації*. Тобто, мова йде про *ціннісно-смісловий аспект* організаційної культури.

Так, В. Болгаріна у своїх роботах указує на те, що основу організаційної культури навчального закладу як цілісного явища складає, насамперед, система цінностей, які мають бути зрозумілими, доступними і такими, що сповідаються всіма членами колективу.

На думку В. Симонова, організаційна культура навчального закладу – це система ціннісних орієнтацій, яка приймається членами організації, спрямовує їхні думки, почуття, вчинки.

Як підкреслює Я. Стемковська, організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів – це відкрита соціально-педагогічна система професійно-педагогічних й особистісних цінностей.

Ж. Серкіс говорить про те, організаційна культура школи як психологічне явище являє собою сукупність професійних цінностей.

На значущість професійних і загальнолюдських цінностей у структурі організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів вказує К. Ушаков.

5. Разом з тим, дослідники говорять про те, що організаційна культура, окрім цінностей, які лежать у її основі, включає ще і *правила, норми, ритуали, церемонії, традиції тощо*, які впливають на особливості взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу й особливостями взаємодії між ними. Тобто, вказується на те, що структура організаційної культури обов'язково відображає *поведінково-діяльнісний аспект*.

Так, Г. Костенко зазначає, що організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу – це система взаємовідносин і стосунків між членами шкільного колективу, яка ґрунтується на спільності інтересів, цінностей і норм поведінки.

Підкреслюється, що поняття «культура школи» найчастіше визначають як сукупність норм, цінностей, традицій, звичаїв, ритуалів, правил, що регулюють діяльність і стосунки членів шкільного колективу й визначають устрій життя в навчальному закладі. Важливим при цьому є загальна психологічна атмосфера, яка створюється в школі і в кожному її класі.

Зазначається, що організаційна культура школи як психологічне явище являє собою сукупність і складну взаємодію різноманітних психологічних конструктів, таких як професійні цінності, переконання, норми членів педагогічного колективу в шкільному середовищі, які формують мотиви й моделі трудової поведінки, що відображуються та передаються традиціями школи.

При цьому дослідники наголошують, що організаційна культура загальноосвітнього навчального закладу має передбачати полісуб'єктивну діалогічну взаємодію між усіма учасниками навчально-виховного процесу (адміністрацією закладу, педагогічним й учнівським колективами, батьківсь-

кою громадою та громадськістю), зберігаючи й реалізуючи традиції, ритуали, символи тощо.

6. На основі проведеного аналізу літератури та з урахуванням праць зарубіжних і вітчизняних авторів (М. Елвессон, Л. Карамушка, В. Кириченко, М. Мескон, В. Сате, Т. Соломанідіна, Е. Шейн та ін.), які стосуються змісту організаційної культури в цілому, *організаційну культуру загальноосвітнього навчального закладу* ми розглядаємо як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в навчальному закладі й дотримуються його членами.

У даному визначенні, окрім ідентифікації основних компонентів організаційної культури, суттєвим є підкреслення *активного характеру* організаційної культури, оскільки наголошується, що цінності, правила, норми, традиції, церемонії, ритуали тощо повинні бути прийняті в навчальному закладі і дотримуватися його членами.

**Висновки.** Зазначені підходи до розуміння сутності організаційної культури важливо враховувати в процесі управління розвитком організаційної культури освітніх організацій.