

ПРОЕКТУВАННЯ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА ОСНОВІ ПОРІВНЯННЯ ІСНУЮЧОГО («РЕАЛЬНОГО») ТА БАЖАНОГО («МАЙБУТНЬОГО» АБО «ІДЕАЛЬНОГО») ТИПІВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

А.М. Шевченко

науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України

Актуальність дослідження. Важливим напрямом діяльності освітніх організацій у сучасних умовах є ефективне проектування розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ЗНЗ) традиційного та інноваційного типів розвитку. В свою чергу, проектування розвитку організаційної культури неможливе без здійснення всебічної оцінки її стану в конкретних освітніх організаціях.

Питанням проектування, формування та розвитку організаційної культури освітніх організацій приділено чимало уваги у працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених (Л. Карамушка, К. Камерон, Р. Куїнн, І. Сняденко, Т. Соломанідіна, В. Співак, Е. Шейн, та інші).

Разом з тим, на наш погляд, залишається актуальною проблема дослідження організаційної культури ЗНЗ інноваційного та традиційного типів розвитку.

Метою дослідження є визначення та порівняння існуючого («реального») та бажаного («майбутнього» або «ідеального») типів організаційної культури ЗНЗ інноваційного та традиційного типів розвитку.

Методика та організація дослідження. Для проведення дослідження нами було використано методику "Інструмент оцінки організаційної культури" (Organizational Culture Assessment Instrument) (OCAI), авторами якої є К. Камерон (Kim S. Cameron) та Р. Куїнн (Robert E. Quinn) з метою визначення існуючого та бажаного типів організаційної культури ЗНЗ інноваційного та традиційного типів розвитку.

Методика визначає шість ключових характеристик організаційної культури: 1) найважливіші характеристики організації; 2) загальний стиль лідерства в організації; 3) управління персоналом; 4) об'єднувальна сутність організації; 5) стратегічні цілі; 6) критерії успіху.

Дослідженням було охоплено 402 педагогічних працівники 8 закладів освіти (4 інноваційних та 4 традиційного типу), з них: 248 працівників інноваційних та

154 працівники традиційних освітніх організацій.

Математична обробка даних здійснювалася за допомогою комп'ютерного пакета статистичних програм SPSS (версія 13).

Результати дослідження. У результаті проведеного дослідження виявлено *статистично значущі відмінності* ($p < 0,001$) між усіма типами організаційної культури («кланова», «адхократична», «ринкова», «ієрархічна») інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ІЗНЗ) і традиційних загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ТЗНЗ).

Нами проаналізовано визначений працівниками освітніх організацій «реальний» і «бажаний» тип культури за рівнями (низький, середній, високий) по кожному із типів які визначаються використовуваною нами методикою: клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний.

Клановий тип визначено на *низькому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 24,7%, ТЗНЗ – 40,4%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 34,4%, ТЗНЗ – 30,5%; *середньому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 44,1%, ТЗНЗ – 34,4%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 36,4%, ТЗНЗ – 37,7%; *високому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 31,2%, ТЗНЗ – 25,2%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 29,1%, ТЗНЗ – 31,8%.

Організаційну культуру **адхократичного типу** працівники освітніх організацій визначили на *низькому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 21,5%, ТЗНЗ – 47,0%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 23,0%, ТЗНЗ – 41,7%; *середньому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 43,7%, ТЗНЗ – 37,1%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 50,6%, ТЗНЗ – 36,4%; *високому рівні*: реальний – працівники ІЗНЗ – 34,8%, ТЗНЗ – 15,9%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 26,3%, ТЗНЗ – 21,9%.

Визначено значні відмінності між показниками реальної та бажаної організаційної культури **ринкового типу** в ЗНЗ інноваційного та традиційного типів розвитку, зокрема: *низький рівень*: реальний – працівники ІЗНЗ – 25,5%, ТЗНЗ – 16,6%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 29,1%, ТЗНЗ – 27,8%; *середній рівень*: реальний – працівники ІЗНЗ – 64,8%, ТЗНЗ – 67,5%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 37,7%, ТЗНЗ – 43,7%; *високий рівень*: реальний – працівники ІЗНЗ – 9,7%, ТЗНЗ – 15,9%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 33,2%, ТЗНЗ – 28,5%.

Стосовно **ієрархічного типу** організаційної культури ЗНЗ інноваційного та тра-

диційного типів розвитку визначено такі кількісні показники: *низький рівень*: реальний – працівники ІЗНЗ – 41,7%, ТЗНЗ – 32,5%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 29,6%, ТЗНЗ – 31,1%; *середній рівень*: *реальний* – працівники ІЗНЗ – 36,8%, ТЗНЗ – 29,1%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 47,4%, ТЗНЗ – 40,4%; *високий рівень*: *реальний* – працівники ІЗНЗ – 21,5%, ТЗНЗ – 38,4%; бажаний: працівники ІЗНЗ – 23,1%, ТЗНЗ – 28,5%.

Таким чином, у процесі порівняльного аналізу ЗНЗ традиційного та інноваційного типів розвитку у контексті виявлення реальної та бажаної організаційної культури щодо «кланового», «адхократичного», «ринкового», «ієрархічного» типів встановлено у ІЗНЗ і ТЗНЗ значно відрізняється реальний і бажаний тип організаційної культури.

Результати діагностування засвідчили, що ЗНЗ традиційного та інноваційного типу розвитку мають різні типи організаційної культури. Це підтверджується відмінностями в оцінюванні працівниками ТЗНЗ та ІЗНЗ реальної та бажаної організаційної культури.

Висновки

Дослідження виявило статистично значущі відмінності між реальним і бажаним типом організаційної культури в ЗНЗ традиційного та інноваційного типів.

Таким чином, порівнюючи оцінювання педагогічними працівниками ТЗНЗ існуючого («реального») та бажаного («майбутнього» або «ідеального») типу організаційної культури можна стверджувати що в даних закладах значно відрізняється існуючий та бажаний тип організаційної культури, тоді як оцінювання організаційної культури педагогічними працівниками ІЗНЗ вивило незначні відмінності. Дана закономірність свідчить про недосконалість розвитку організаційної культури в ЗНЗ традиційного типу розвитку.

Отримані дані слід враховувати керівникам ЗНЗ та персоналу освітніх організацій з метою оптимізації діяльності ЗНЗ.