

# **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПТНЗ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Поліщук Т.П.

ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище»

Організаційна культура є частиною культури, яка властива організації як певній групі людей, діяльність яких свідомо координується з метою досягнення визначених цілей. Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про те, що у педагогічній теорії і практиці зростає професійна зацікавленість та активізується робота з даної педагогічної проблеми. Феномен організаційної культури у контексті сучасної парадигми управління все більше привертає увагу вітчизняних науковців і практиків.

Економічні та політичні перетворення в Україні об'єктивно вимагають від системи ПТО визначення основних напрямів розвитку механізмів адаптації в сучасних соціально-економічних умовах, розв'язання проблем перебудови організаційної структури та форм її управління і кадрового забезпечення.

Ефективність управління ПТНЗ в умовах ринкової економіки визначається досягнутим рівнем його організаційної культури, що дає можливість за рахунок внутрішнього потенціалу навчального закладу підвищити його конкурентоспроможність, забезпечити мотивацію педагогічного колективу у досягненні визначених цілей та його адаптацію до умов мінливого зовнішнього середовища.

Проблема організаційної культури є міждисциплінарною й активно досліджується науковцями таких наук і галузей знань як економіка, державне управління, соціологія, психологія, культурологія, антропологія тощо. Організації як соціальні утворення мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів виробництва й управління [1].

Організаційна культура є важливою для педагогіки категорією, зміст якої, механізм формування та функціонування, керування, дозволить оптимізувати

різні види ресурсів, підвищити ефективність діяльності навчальних закладів [2].

Відкрита соціально-педагогічна система професійно-педагогічних й особистісних цінностей, що об'єднує учасників навчально-виховного процесу єдиною ідеєю й організаційним світоглядом; орієнтує їх на досягнення цілей навчального закладу, враховує особливості соціально-психологічного клімату колективу та взаємодії між його членами у процесі прийняття й реалізації спільних рішень, загальноприйняті способи розв'язання проблем, норми й правила поведінки; передбачає полісуб'єктивну діалогічну взаємодію між адміністрацією закладу, педагогічним й учнівським колективами, батьківською громадою та громадськістю; зберігає й реалізує традиції, ритуали, символи, які створюють історію і відображають «індивідуальність» й неповторність організації [3].

В умовах підвищеної уваги до якості ПТО та підготовки кваліфікованих робітників зокрема, змінюється роль ПТНЗ, ускладнюються їх навчально-виховні функції, що вимагають від педагогічних працівників більшої відповідальності за якісну професійну підготовку фахівців з робітничих професій, конкурентоспроможних в умовах ринкової економіки.

Значення і роль організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю стрімко зростає. Важливим елементом у діяльності ПТНЗ є розвинена організаційна культура педагогічного колективу як специфічна система відношень, взаємодії його суб'єктів – педагогічних працівників. Вона включає особливості їх професійної свідомості, стилю поведінки, діяльності й ґрунтується на професійних, етичних цінностях і нормах.

Розвинена організаційна культура сприяє створенню в педагогічному колективі позитивного психологічного клімату, що забезпечує високу та якісну продуктивність праці педагогічних працівників, підвищення позитивного іміджу навчального закладу. Організаційна культура впливає на усі процеси в роботі педагогічного колективу та ПТНЗ в цілому, а також на чинники, що їх супроводжують – від педагогічного етикету до якості підготовки майбутніх робітників-аграрників.

Розвиток організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ аграрного профілю зумовлений його особливостями, специфічними умовами життєдіяльності в сільській місцевості й потребує нових управлінських підходів з метою забезпечення його високої ефективності та конкурентоздатності. Один із таких підходів полягає у врахуванні керівником особливостей *організаційної культури навчального закладу* та визначенні основних засад її розвитку.

Застосування теорій і моделей управління організаціями, діючими в різноманітних культурних середовищах, виявило серйозну проблему використання наявного досвіду управління в навчальних закладах, так як ніхто з дослідників не торкався проблем розвитку організаційної культури ПТНЗ саме аграрного профілю, і зокрема педагогічного колективу професійного училища.

У зв'язку зі специфікою управління педагогічним колективом в сучасних ринкових умовах змінюються чинники формування організаційної культури навчального закладу та управлінської культури її керівника, котрий здійснює управлінську діяльність на принципах поєднання єдиноначальності та колегіальності, рівності, гласності, де керівник не просто менеджер, а лідер – невід'ємна частина команди однодумців, згуртованих однією спільною метою [4].

#### **Список використаних джерел:**

1. *Осовська Г. В.* Основи менеджменту: навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К.: Кондор, 2006. – 664 с.
2. *Смолінська О. Є.* Категорія організаційної культури у вищій педагогічній освіті: проблеми означення / О. Є. Смолінська // Вісник ЛДУ БЖД. Педагогічні науки. – 2011. – № 5. – С. 223–228.
3. *Стемковська Я. Є.* Ключові виміри організаційної культури у контексті розвитку організаційної культури школи / Я. Є. Стемковська // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього навчального закладу: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 4–5 квіт. 2013 р. – К.: Арт Економі, 2013. – С. 47–48.
4. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения / Л. Рай. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.