

Карамушка Л.М. «Прогресивні» та «консервативні» типи організаційної культури: порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2014. – Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – 2014. – Вип. 40. – С. 15-20.

УДК: 159.9.019.3:130.2

«ПРОГРЕСИВНІ» ТА «КОНСЕРВАТИВНІ» ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ТРАДИЦІЙНОГО ТА ІННОВАЦІЙНОГО ТИПІВ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

А.М. Шевченко

*завідувачка центру педагогічних інновацій
Київського обласного інституту післядипломної освіти педагогічних кадрів*

У статті здійснено порівняльний аналіз організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів. Показано вплив типу загальноосвітніх навчальних закладів на вияви «консервативних» та «прогресивних» типів організаційної культури.

15

Ключові слова: загальноосвітні навчальні заклади; організаційна культура; «консервативні» типи організаційної культури; «прогресивні» типи організаційної культури.

В статье осуществлен сравнительный анализ организационной культуры общеобразовательных учебных заведений традиционного и инновационного типов. Показано влияние типа общеобразовательных учебных заведений на проявление «консервативных» и «прогрессивных» типов организационной культуры.

Ключевые слова: общеобразовательные учебные заведения; организационная культура; «консервативные» типы организационной культуры; «прогрессивные» типы организационной культуры.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Одним із важливих психологічних чинників забезпечення ефективності діяльності загальноосвітніх навчальних закладів є врахування та розвиток організаційної культури.

Аналіз літератури показує, що протягом останніх років проблема організаційної культури освітніх організацій знайшла певне відображення в роботах українських вчених. Окремі вияви організаційної культури у вищих навчальних закладах розкриті в роботах А. Апішевої [1], О. Іщук [3], О. Мітічкіної [8], Л. Спіциної [13] та ін.

Що ж стосується дослідження організаційної культури в *організаціях* системи середньої освіти, зокрема в загальноосвітніх навчальних закладах, то тут можна назвати лише деякі дослідження, виконані переважно педагогами (О. Онаць [9], Л. Калініна [4], Г. Тимошко [14] та ін.), в яких висвітлено організаційно-управлінські аспекти розвитку організаційної культури.

Що стосується психологічних особливостей розвитку організаційної культури в *загальноосвітніх навчальних закладах*, то вони вивчені недостатньо. Так, деякі психологічні чинники формування організаційної культури досліджено Ж. Серкіс [12]. Окремі інноваційні акценти управління організаційною культурою навчальних закладів проаналізовано Н. Побірченко [10]. Разом із тим, практично не дослідженими є особливості різних типів організаційної культури, які характерні для загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів.

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробки, нами визначено такі **завдання дослідження**:

1. Провести порівняльний аналіз рівня розвитку типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів.
2. Здійснити порівняльний аналіз рівня розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів.

МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Для аналізу типів організаційної культури (культура «влада», культура «ролі», культура «завдання», культура «особистість») використовувалася методика «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді [7; 16].

Вивчення «реальних» та «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів здійснювалося за методикою «Інструмент оцінки організаційної культури» К. Камерона, Р. Куїнна [5].

У дослідженні взяли участь педагогічні працівники традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів Київської області. Усього дослідженням було охоплено 402 педагогічних працівники 8 закладів освіти (4 традиційні й 4 інноваційні загальноосвітні навчальні заклади), з них: 154 педагогічних працівники традиційних і 248 педагогічних працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Статистична обробка даних здійснювалась із використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 13).

Дослідження виконано в рамках наукового проекту лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013–2015 рр., науковий керівник – проф. Л.М. Карамушка).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

1. Порівняльний аналіз рівня розвитку типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів

Спочатку здійснимо аналіз взаємозв'язку між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку типів організаційної культури.

Як свідчать отримані дані, у дослідженні виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,001$) між трьома типами організаційної культури («влада», «завдання», «особистість») традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 1).

16

Таблиця 1

Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку типів організаційної культури (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури	Типи загальноосвітніх навчальних закладів	Рівні розвитку організаційної культури		
		Низький	Середній	Високий
«влада»	традиційні	9,7***	40,9***	49,4***
	інноваційні	48,2***	36,7***	15,1***
«ролі»	традиційні	29,9	39,6	30,5
	інноваційні	28,0	39,1	32,9
«завдання»	традиційні	41,5***	27,3***	31,2***
	інноваційні	20,2***	20,5***	59,3***
«особистість»	традиційні	36,4***	39,6***	24,0***
	інноваційні	19,4***	30,2***	50,4***

*** $p < 0,001$

Суть таких відмінностей проявляється в тому, що, з одного боку, традиційні загальноосвітні навчальні заклади переважають інноваційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку організаційної культури, а з іншого, інноваційні загальноосвітні навчальні заклади переважають традиційні загальноосвітні навчальні заклади.

Так, констатовано, що загальноосвітні навчальні заклади інноваційного типу значно випереджають загальноосвітні навчальні заклади традиційного типу за рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як «завдання» ($p < 0,001$) та «особистість» ($p < 0,001$). Про це свідчить той факт, що на високий рівень розвитку такого типу культури, як «завдання», вказало 59,3% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів і значно менше, у два з половиною рази (31,2%), опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Приблизно така ж ситуація спостерігається і стосовно такого типу культури, як «особистість»: 50,4% – інноваційні загальноосвітні навчальні заклади; 24,0% – традиційні загальноосвітні навчальні заклади.

Також визначено, що навчальні заклади традиційного типу значно випереджають ($p < 0,001$) навчальні заклади інноваційного типу за рівнем розвитку такого «консервативного» типу організаційної культури, як «влада». Це підтверджує той факт, що на високий рівень розвитку організаційної культури цього типу вказало 49,4% педагогічних працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і лише 15,1%, практично втричі менше, працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Разом із тим, не виявлено статистично значущих відмінностей між традиційними та інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами щодо такого типу організаційної культури, як «ролі». На цей тип організаційної культури вказала майже одна третина педагогічних працівників (30,5%) традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і практично така ж сама кількість (32,9%) педагогічних працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Це свідчить, скоріше за все, про те, що культура «ролі» є менш чутливою до впливу такого чинника, як «тип загальноосвітнього навчального закладу».

У цілому можна зробити висновок, що одним із напрямів розвитку організаційної культури традиційних загальноосвітніх навчальних закладів може бути посилення таких типів організаційної культури, як «завдання» та «особистість», і зменшення такого типу організаційної культури, як «влада».

Однак, слід зазначити, що також необхідно враховувати особливості введення змін в освітніх організаціях. Оскільки результати, отримані в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України В. Івкіним [2], О. Толковим [15], свідчать, що персонал освітніх організацій системи загальної середньої та вищої освіти недостатньо підготовлений до впровадження змін у діяльність освітніх організацій. Зокрема, працівники загальноосвітніх навчальних закладів не розуміють сутність змін і не знають чіткого алгоритму їх введення, чинять опір змінам і сприймають зміни як перешкоди, що заважають стабільності розвитку загальноосвітніх навчальних закладів.

2. Порівняльний аналіз рівня розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів традиційного та інноваційного типів

Далі проаналізуємо відмінності між традиційними та інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами щодо рівня розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури (табл. 2).

17

Таблиця 2

Взаємозв'язок між типом загальноосвітніх навчальних закладів і рівнем розвитку «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів (у % від загальної кількості опитаних)

Типи організаційної культури	Типи загальноосвітніх навчальних закладів	Рівні розвитку організаційної культури					
		Низький		Середній		Високий	
		Реальна	Бажана	Реальна	Бажана	Реальна	Бажана
«кланова»	традиційні	40,4**	30,5	34,4**	37,7	25,2**	31,8
	інноваційні	24,7**	34,4	44,1**	36,4	31,2**	29,2
«адхократична»	традиційні	47,0***	41,7***	37,1***	36,4***	15,9***	21,9***
	інноваційні	21,5***	23,1***	43,7***	50,6***	34,8***	26,3***
«ринкова»	традиційні	16,6*	27,8	67,5*	43,7	15,9*	28,5
	інноваційні	25,5*	29,1	64,8*	37,7	9,7*	33,2
«ієрархічна»	традиційні	32,5***	31,1	29,1***	40,4	38,4***	28,5
	інноваційні	41,7***	29,5	36,8***	47,4	21,5***	23,1

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,005$

Порівняльний аналіз даних, наведених у табл. 2, показав що існують певні закономірності щодо виявів «реальних» і «бажаних» типів організаційної культури, які відображають специфіку діяльності традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Це проявилось, насамперед, у тому, що інноваційні навчальні заклади випереджають традиційні навчальні заклади за рівнем розвитку таких «прогресивних» типів організаційної культури, як «кланова» та «адхократична». Одночасно відмічаються деякі тенденції вияву цих типів культур у «реальному» та «бажаному» вимірах.

Що стосується «кланового» типу організаційної культури, то в дослідженні виявлено статистично значущі відмінності ($p < 0,01$) стосовно «реального» стану цього типу організаційної культури щодо більшого його вияву в інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах. Так, 31,2% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів засвідчили високий рівень розвитку «реального» стану цього типу

організаційної культури. І лише 25,2% опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів вказали на наявність такого показника.

Одночасно, не виявлено статистично значущих відмінностей між «бажаним» вектором цього типу організаційної культури між представниками традиційних та інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Це підтверджується даними, які свідчать про те, що на «бажаність» стану (високий рівень розвитку) такого типу організаційної культури вказало 31,8% працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і 29,2% опитаних інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, можна констатувати, що як традиційні, так і інноваційні загальноосвітні навчальні заклади в майбутньому будуть орієнтовані на сприятливий психологічний клімат у колективі, упровадження командного принципу організації роботи, дух партнерства тощо.

Також виявлено, що інноваційні навчальні заклади більше, ніж традиційні навчальні заклади, орієнтовані на «адхократичний» тип організаційної культури, який відображає орієнтацію навчального закладу в «зовнішньому» освітньому просторі й базується, насамперед, на проявах ініціативи і творчості членів педагогічного колективу. При цьому слід зазначити, що це стосується як «реального» ($p < 0,001$), так і «бажаного» ($p < 0,001$) вимірів цього типу організаційної культури. Так, наприклад, встановлено, що на високий рівень розвитку «адхократичного» типу організаційної культури вказали 34,8% опитаних педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів інноваційного типу і майже вдвічі менше (15,9%) педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів традиційного типу.

Що ж до «бажаного» вектора «адхократичного» типу організаційної культури, то тут традиційні загальноосвітні навчальні заклади явно, безперечно, відстають від інноваційних. Так, на низький рівень розвитку цього типу організаційної культури, як «бажаного», вказали майже половина (47,0%) опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, тоді як на низький рівень розвитку «адхократичного» типу організаційної культури, як «бажаного», вказало значно менше (двічі) педагогічних працівників інноваційних навчальних закладів (21,5%).

Стосовно «консервативних» типів організаційної культури встановлено, що тут спостерігається протилежна картина: традиційні загальноосвітні навчальні заклади випереджають інноваційні навчальні заклади за рівнем розвитку таких типів організаційної культури.

18

Так, виявлено, що в традиційних загальноосвітніх навчальних закладах більше, ніж в інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах, розвинутий «ієрархічний» тип організаційної культури, який стосується «жорсткої» організації внутрішньої діяльності навчального закладу ($p < 0,001$). Про це свідчить, зокрема, той факт, що на високий рівень розвитку цього типу культури як «реального» вказало 38,4% педагогічних працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, тоді як такий показник був виявлений лише у 21,5% опитаних із інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів.

Що ж до «бажаного» «ієрархічного» типу організаційної культури, то тут не виявлено статистично значущих відмінностей між традиційними й інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами. Так, на високий рівень розвитку «ієрархічного» типу культури як «бажаного» вказало 28,5% опитаних традиційних загальноосвітніх навчальних закладів та 23,1% педагогів інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. І при цьому спостерігається зменшення такого типу організаційної культури, як «бажаного», у традиційних загальноосвітніх навчальних закладах (28,5% проти 38,4%). Отже, можна говорити про те, що в традиційних загальноосвітніх навчальних закладах усвідомлюється значущість зменшення в майбутнього «ієрархічного» типу організаційно культури.

Також виявлено, що між традиційними й інноваційними загальноосвітніми навчальними закладами існують статистично значущі відмінності ($p < 0,005$) щодо «реального» рівня розвитку «ринкового» типу організаційної культури, який має «зовнішню» спрямованість. Так, на високий рівень розвитку «реального» «ринкового» типу організаційної культури вказали 15,9% опитаних працівників традиційних і 9,7% працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів. Цей факт, напевно, можна пояснити, на наш погляд, тим, що, як уже зазначалося вище, цей тип організаційної культури передбачає «жорсткі» методи здійснення конкуренції, і він більше представлений у традиційних загальноосвітніх навчальних закладах, ніж у інноваційних загальноосвітніх навчальних закладах, які, швидше за все, більше орієнтовані на партнерські способи взаємодії.

Також традиційні й інноваційні загальноосвітні навчальні заклади однаковою мірою орієнтовані на впровадження в майбутньому «ринкового» типу організаційної культури як «бажаного» (між двома типами загальноосвітніх навчальних закладів не виявлено статистично значущих відмінностей щодо «реального» рівня розвитку організаційної культури). Як свідчать отримані дані, 28,5% працівників традиційних загальноосвітніх навчальних закладів і 33,2% працівників інноваційних загальноосвітніх навчальних закладів засвідчили про «бажаний» стан цього типу організаційної культури на високому рівні.

Отже, можна зробити висновок про те, що інноваційні загальноосвітні навчальні заклади, безперечно, випереджають традиційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку «прогресивних» типів організаційної культури в «реальному» вимірі. Разом із тим, в «бажаному» вимірі традиційні загальноосвітні

навчальні заклади «наближаються» до інноваційних навчальних закладів щодо розуміння розвитку в майбутньому «кланового» типу організаційної культури, але *недостатньо це усвідомлюють необхідність розвитку* в майбутньому «адхократичного» типу організаційної культури. Тому *посилення розвитку* «адхократичного» типу організаційної культури в загальноосвітніх навчальних закладах традиційного типу можна розглядати як один із перспективних напрямів його розвитку.

Що ж до традиційних загальноосвітніх навчальних закладів, то вони однозначно випереджають інноваційні загальноосвітні навчальні заклади за рівнем розвитку «консервативних» типів організаційних культур у «реальному» вимірі. Також у «бажаному» вимірі традиційні загальноосвітні навчальні заклади «наближаються» до інноваційних навчальних закладів щодо розуміння зменшення в майбутньому значущості «ієрархічного» типу організаційної культури. Однак, спостерігається деякий парадоксальний факт, який свідчить про деяке «наближення» інноваційних загальноосвітніх закладів до традиційних щодо посилення в майбутньому «ринкового» типу організаційної культури. Це свідчить, на наш погляд, про недостатнє розуміння навіть інноваційними навчальними закладами механізмів взаємодії навчального закладу із зовнішнім середовищем, що вказує на необхідність *посилення* аналізу цього аспекту розвитку організаційної культури в майбутньому.

ВИСНОВКИ

У цілому доведено орієнтацію загальноосвітніх навчальних закладів інноваційного типу на «прогресивні» типи організаційної культури, що забезпечують більш високий рівень розвитку організаційної культури і, відповідно, більш ефективно виконання завдань, які стоять перед сучасними освітніми організаціями.

ЛІТЕРАТУРА

1. Апішева А.Ш. Організаційна культура кафедри як чинник розвитку конкурентоздатності вищого навчального закладу / А.Ш. Апішева // Тези VI Міжнародної науково-практичної конференції з організаційної психології (Керч, 25–27 червня 2009 р.) / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, О.А. Філь. – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 222–224.
 2. Івкін В.М. Аналіз мотиваційного компонента психологічної готовності менеджерів освіти до управління змінами в освітніх організаціях / В. М. Івкін // Актуальні проблеми психології. Т. I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К. : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2009. – Ч. 24. – С. 19–29.
- 19
3. Ішук О.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психологічних наук, спец. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О.В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
 4. Калініна Л.М. Моделі управлінської діяльності керівника школи – педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи / Л.М. Калініна // Збірник наук. праць / [ред. кол. : Л.І. Даниленко та ін.]. – К. : Логос, 2000. – С. 35–41.
 5. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн / пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
 6. Карамушка Л.М. Позитивні та негативні вияви організаційного розвитку: відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : збірник наукових праць / [ред. кол. : С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Наук. світ, 2010. – Т. 1. – Ч. 25 / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, 2010. – С. 5–10.
 7. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учеб. пособие / И.Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
 8. Мітічкіна О.О. Соціально-психологічні чинники формування організаційної культури студентів вищих навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи / О.О. Мітічкіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
 9. Онаць О.М. Управління розвитком професійної компетентності молодого вчителя загальноосвітнього навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О.М. Онаць ; Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 250 с.
 10. Побірченко Н.А. Інноваційні акценти управління організаційною культурою шкільного навчання / Н.А. Побірченко // Механізми управління розвитком організаційної культури загальноосвітнього закладу : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (4–5 квітня 2013 року). – К. : Економія, 2013. – С. 14–23.
 11. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 20 с.
 12. Серкіс Ж.В. Технологія формування і розвитку організаційної культури закладу середньої освіти / Ж.В. Серкіс // Актуальні проблеми психології. Том I : Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002. – Ч. 6. – С. 140–145.
 13. Спіцина Л.В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник формування акмеологічної культури майбутнього професіонала / Л.В. Спіцина // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – К., 2009. – У(17) том. – С. 571–578.
 14. Тимошко Г.М. Формування організаційної культури у процесі фахової підготовки керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.М. Тимошко // Вісник післядипломної освіти : зб. наукових праць / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; [редкол. : О.Л. Ануфрієва та ін.]. – Вип. 6 (19). – К. : АТОПОЛ, 2012. – С. 104–114.

15. Толков О.С. Когнітивний компонент психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін / О.С. Толков // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка та Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 15. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2012. – С. 682–690.
16. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди. – СПб. : Питер, 2002. – 224 с.

**PROGRESSIVE AND CONSERVATIVE TYPES OF ORGANIZATIONAL CULTURE:
A COMPARATIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE
OF SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF TRADITIONAL AND INNOVATIVE TYPES**

L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko

The article presents the results of a comparative analysis of organizational cultures of secondary schools of traditional and innovative types. The types of a secondary school are shown to correlate with the conservative and progressive types of organizational culture.

Keywords: secondary educational institutions, organizational culture, conservative types of organizational culture, progressive types of organizational culture.