

УДК 159.922:[005.73:378]-057.875

*Ганна Тимошко*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТА В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ВНЗ**

Вступ України до Болонського процесу, орієнтованого на підвищення конкурентоспроможності нашої країни на світовому ринку освітніх послуг, зумовив необхідність подальшої модернізації системи вищої освіти, яка повною мірою відображена у Законі України «Про вищу освіту», що з 1 липня 2014 року набув чинності та поетапно впроваджується в життя. У контексті реалізації прийнятого Закону організаційна культура ВНЗ безпосередньо впливає на зміцнення соціального партнерства професорсько-викладацького складу, інженерно-технічного і допоміжного персоналу з керівництвом закладу та студентською громадськістю. Солідарність працівників ВНЗ передбачає їх об'єднання на основі цінностей, норм і традицій навчального закладу, в якому вони працюють, підвищення їх відповідальності за якість своєї роботи і діяльності всього закладу.

Ефективність діяльності будь-якого вищого навчального закладу (ВНЗ) значною мірою залежить від того, наскільки його співробітники об'єднані спільними цілями і ставленням до своєї праці. Потужним та ефективним стратегічним інструментом, що дає змогу орієнтувати всі структурні підрозділи і окремих осіб на єдину мету, мобілізувати ініціативу працівників, забезпечити й полегшити спілкування між ними, є організаційна культура студента → викладача → ВНЗ. Саме вона робить ВНЗ унікальним, формує його історію й організаційну структуру, правила поведінки, комунікації, ухвалення рішень, внутрішні ритуали і легенди.

Теоретична сутність організаційної культури знайшла своє відображення в дисертаційних роботах у галузі: педагогіки (В. Виноградова, М. Гедієва, Н. Іорданова, Г. Літовченко, Н. Стрижак та ін.); психології (В. Воронін, С. Ліпатов, Ж. Серкіс та ін.); соціології (Н. Зубрева, А. Капітонов, Є. Юр'єва та ін.). Це свідчить про те, що активізується робота з даної проблеми, її результати висвітлюються в серіях науково-популярних видань, у педагогічній і методичній практиках. Аналіз наукових праць, вітчизняних і зарубіжних дослідників (А. Барбанщикова, В. Болгаріна, О. Бондаревська, М. Букач, А. Вовчак, Б. Гавський, О. Гармаш, А. Гошко, О. Грیشнова, І. Зязюн, Т. Іванова, Л. Ка-

рамушка, Н. Комар, С. Королук, С. Муцинов, І. Осадчий, С. Подмазін, В. Родін, О. Рудницька) дають підстави констатувати, що «організаційна культура» як спеціальне наукове поняття потребує всебічного розгляду, оскільки є педагогічною системою і водночас елементом, особистісним утворенням, діалектичною інтегрованою єдністю соціальних цінностей, між якими існують певні зв'язки і відношення, що формуються, реалізуються, вдосконалюються в різноманітних видах професійно-педагогічної діяльності та спілкування. Збільшення кількості робіт, присвячених проблемам розвитку організаційної культури, свідчить про пильну увагу вчених до даного питання. Але поки що недостатньо вивченою є проблема формування організаційної культури у ВНЗ, не акцентована увага на вивченні організаційної культури викладача як важливого чинника ефективної взаємодії його зі студентами в організації навчального процесу.

Мета статті – обґрунтувати вплив організаційної культури на взаємодію викладача і студента в організації навчального процесу у ВНЗ.

Організаційна культура сприяє організації роботи і використання людських ресурсів із метою забезпечення високої мобільності, духовного збагачення, матеріального і морального задоволення, а також – соціального захисту тих, хто працює у цьому закладі. Важливою є роль організаційної культури у створенні фірмового стилю, спрямованого на підвищення якості наукових та освітніх послуг, процвітання закладу, стимулювання високоефективної праці та зростання соціального внеску ВНЗ у розвиток суспільства.

Сучасні тенденції щодо реформування вищої освіти зумовили й виникнення нової управлінської філософії, що ґрунтується на особистісно-діяльнісному підході до здійснення управління ВНЗ. Під управлінням розуміють цілеспрямовану діяльність усіх суб'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування і розвиток, прогнозований на якість вищої освіти. Професійній діяльності керівників-викладачів ВНЗ в умовах ринкових відносин сприяє високий рівень організаційної культури.

Досвідчений викладач ВНЗ усвідомлює оптимістичний підхід до дійсності, є стійким у стресових ситуаціях, активізується в умовах кризи, залишається для студента і колективу важливим суб'єктом їх соціалізації з характерною для нього професійною й організаційною культурою. Саме організаційна культура керівника ВНЗ є підґрунтям формування організаційної культури студента, організаційної культури викладача й організаційної культури вищого навчального закладу. Інституцією творення культури від керівника → до викладача → до студента є сучас-

ний вищий навчальний заклад. Проблема організаційної культури викладача, її розроблення виникли не спонтанно, адже сучасна ситуація в нашій країні характеризується стрімкими змінами політичної, економічної, соціальної та культурної сфер людської діяльності. Це змушує змінювати підходи, методи, стилі виробничих відносин і поступово перетворювати субординаційний вплив на студентів у процесі професійної підготовки на мобільний і гнучкий.

Організаційна культура притаманна кожній людині, колективу установи. Процеси саморозвитку індивіда в умовах його професійного становлення (занурення у професію) починається саме з вищого навчального закладу, тому доцільно розглядати формування вмінь і навичок студентів, організацію навчального процесу через призму організаційної культури ВНЗ.

Деякі дослідники вбачають організаційну культуру як: колективне програмування думок, які відрізняють членів однієї організації від іншої; сукупність певних цінностей, норм і моделей поведінки, які декларуються, поділяються й реалізуються на практиці керівниками установ та їх підлеглими (персоналом), доводячи свою ефективність у процесі адаптації до потреб внутрішнього ринку організації та вимог зовнішнього середовища; сукупність поведень, символів, ритуалів і міфів, які відповідають узгодженим цінностям, властивим підприємствам і передаються кожному новому члену організації в якості життєвого досвіду; прийняті членами організації позиція, філософія, ідеологія, цінності, норми, які пов'язують організацію в єдине ціле [2; 5].

Ці лише декілька визначень сутності організаційної культури є свідченням того, що у науковій літературі значення цього поняття є досить дискусійним.

Реальну дієвість організаційної культури щодо знань студентів як результату діяльності ВНЗ підтверджує якість освітніх послуг, що надає викладацький склад закладу. У співпраці учасників навчального процесу ВНЗ формується система міжособистісних стосунків за напрямками «викладач – викладач», «викладач – студент». Знання, що формуються у студентів ВНЗ, динамічно пов'язані з організаційною культурою, оскільки є тим механізмом, за допомогою якого культура інтерпретує дійсність і створює нові контексти, що змінюються. Крім обсягу знань, збільшується і кількість складових організаційної культури у тих аспектах, які її формують: організаційні, адміністративні, викладацькі та студентські.

Отже, організаційна культура впливає на результативність діяльності ВНЗ, а отже на позитивну взаємодію студентів і викладачів у організації навчального процесу системи вищої школи.

Як свідчить педагогічний досвід, якість підготовки майбутніх спеціалістів у вищих навчальних закладах великою мірою залежить від правильної організації навчального процесу у ВНЗ, раціонального використання навчального часу студента і робочого часу викладача або організаційної культури учасників навчального процесу у ВНЗ. У процесі навчання у вищому навчальному закладі студенти повинні навчитися раціонально розподіляти свій навчальний час із метою ефективного засвоєння необхідних професійних знань, умінь, навичок, а також із метою формування особистісної організаційної культури.

Організацію і планування навчального процесу у вищій школі забезпечено відповідними документами. Одним із найважливіших є графік навчання на факультеті. Важливим документом, що регулює навчальний процес упродовж семестру, є розклад занять. Він розробляється деканатом (відділенням) і затверджується проректором (заступником директора) з навчальної роботи. Він мусить відповідати таким психологічним і дидактичним вимогам:

1. Враховувати динаміку працездатності студентів упродовж дня і тижня. Дослідження психологів і фізіологів засвідчують, що найпродуктивнішими є другі, а потім перші та треті пари занять. Впродовж тижня найбільша продуктивність спостерігається у вівторок і середу, а потім – у понеділок і четвер. Найважчими для сприймання є лекції з теоретичних курсів, вони потребують стійкої уваги і зосередженості. Легше сприймаються лекції з курсів описового чи розповідального характеру. Потім ідуть семінарські заняття з теоретичних курсів, лабораторні заняття та різні практикуми.

2. Рівномірно розподіляти в часі різні види занять. Для цього слід не допускати навантаження студентів на цей день заняттями, що потребують ретельної домашньої підготовки (наприклад, три семінари). На початку семестру впродовж 7-10 днів практикується «начитування» лекцій для забезпечення теоретичних основ проведення семінарських, практичних і лабораторних занять.

3. Визначити дні для самостійної роботи студентів. Доцільність цієї вимоги дискутується серед викладачів: одні з них вважають такий день необхідним, інші – вбачають у ньому додатковий вихідний день для студентів. Очевидно, ефективність днів для самостійної роботи значною мірою залежить від планування і контролю обсягу такої роботи з боку викладачів і наявності навчально-методичної літератури для студентів у бібліотеці та кабінетах кафедр. Безумовно, мають бути передбачені вільні дні для роботи над дипломними (кваліфікаційними) роботами у IX-X семестрах.

4. Складати стабільний розклад занять необхідно таким чином, щоб він забезпечував індивідуальний режим студентів, вироблення динамічного стереотипу. Це не означає, що в розкладі не може бути тимчасових змін. Трапляється, що стабільність заважає ефективній організації навчального процесу.

5. Достроково закінчувати читання теоретичних курсів і прискорювати виконання програм семінарів, практикумів і лабораторних робіт не бажано. Традиційно склалася думка, що прискорене вивчення навчальних дисциплін або послідовне вивчення одного предмета за іншим не відповідає природі сприймання і заглиблення студентів у дисципліну, що вивчається. Прискорене вивчення, як показали дослідження, знижує ефективність навчання певної дисципліни і послаблює виховний вплив особистості педагога на студентів, гальмує їхню творчу активність.

Робочий час викладача визначається обсягом його навчальних, методичних, наукових і організаційних обов'язків у поточному навчальному році, відображених в індивідуальному робочому плані. Переліки основних видів методичної, наукової й організаційної роботи викладачів вищих закладів освіти мають орієнтовний характер і за рішенням кафедри можуть доповнюватися певними видами роботи, які виконуються викладачами.

Визначальною функцією праці викладача є навчальна діяльність, яка спрямована на організацію процесу навчання відповідно до нормативних документів. Вона поєднує теоретичну складову, пов'язану з розкриттям сутності науки, нових закономірностей, і практичну, яка спрямована на розв'язання педагогічних завдань. Основними видами цієї діяльності є лекції, лабораторні, практичні, семінарські заняття, консультації, заліки, екзамени, рецензування, організація захисту курсових робіт і проектів, керівництво практикою та навчально-дослідною роботою студентів, керівництво дипломними роботами тощо.

З навчальною роботою тісно пов'язана методична діяльність щодо підготовки навчального процесу, його забезпечення й удосконалення. До неї відносять: підготовку до лекційних, лабораторних, практичних, семінарських занять, навчальної практики; розроблення і підготовку до видання конспектів лекцій, збірників вправ і задач, лабораторних практикумів, методичних матеріалів із курсових і дипломних робіт; поточну роботу щодо підвищення педагогічної кваліфікації (читання методичної та навчальної, науково-методичної літератури); вивчення передового досвіду з представленням звітності та рецензування конспектів лекцій, збірників задач і лабораторних практикумів; складання методичних розробок, завдань, екзаменаційних білетів, тематики курсових робіт; розроблення графіків самостійної роботи студентів тощо.

Важливе місце в діяльності викладача навчального закладу належить організаційно-методичній роботі: робота на підготовчому відділенні, у приймальній комісії, організація педагогічних практик, підготовка матеріалів на засідання кафедри, ради факультету, ради вищого навчального закладу, робота з підготовки науково-методичних семінарів та ін.

Педагогічна діяльність викладача має поєднуватись із дослідницькою, яка збагачує внутрішній світ, розвиває творчий потенціал, підвищує науковий рівень знань. У свою чергу, педагогічна діяльність спонукає до глибоких узагальнень і систематизації матеріалу, до досконалішого формулювання ідей, висновків і нових гіпотез.

Виховну діяльність викладач здійснює, передусім, у процесі навчання, використовуючи потенційні можливості навчальних дисциплін, а також під час спілкування у позалекційний час. Важливо, щоб кожен викладач усвідомив важливість свого виховного впливу на майбутніх фахівців і реалізував цю функцію не лише через співбесіди, кураторську роботу, керівника клубів, роботу в гуртожитках, проведення вечорів, екскурсій тощо, а й на власному прикладі.

Усі розглянуті функції викладача виявляються в єдності, хоча у різних викладачів може одна превалювати над іншими: у деяких переважає педагогічна спрямованість, в інших – дослідницька, у третіх – однаково виражена педагогічна і дослідницька.

Для ефективного виконання педагогічних функцій сучасному педагогу важливо усвідомлювати основні компоненти психолого-педагогічної структури своєї діяльності, а також педагогічні дії та професійно важливі вміння і психологічні якості, необхідні для її реалізації.

Психолого-педагогічна структура діяльності – система дій педагога, спрямованих на досягнення поставлених цілей через розв'язання педагогічних завдань. У цій системі Н. Кузьміна виокремлює певні функціональні компоненти (табл. 1).

Організаційна культура об'єднує найкращі позитивні якості та прояви культури професорсько-викладацького складу ВНЗ. Викладачі в системі вищої освіти мають виділити головні пріоритети у своїй діяльності, до яких доцільно віднести: професійну майстерність, наукові досягнення, участь в ефективному управлінні навчальним закладом, громадську роботу й участь у різноманітних радах і комісіях, а також сприяти високому становищу фахівця в університетському й академічному співтоваристві. Життя підтверджує аксіому: організаційна культура викладача сприяє формуванню організаційної культури ВНЗ і навпаки.

**Психолого-педагогічна структура діяльності викладача  
(за Н. Кузьміною)**

<b>Компоненти</b>	
<b>Гносеологічний</b>	Охоплює вивчення кожного студента і колективу; визначення сфери застосування всіх методів навчання й виховання; вивчення методичних вказівок та інструкцій, розмежування в них об'єктивного і суб'єктивного; аналізування власного досвіду і досвіду інших викладачів, узагальнення його і перенесення ефективних форм, методів і прийомів у практику своєї роботи; самоосвіта і самовиховання.
<b>Конструктивний</b>	Передбачає добір і композицію навчальної інформації, яку слід донести до студентів; планування діяльності студентів щодо цієї інформації; проектування власної діяльності та поведінки для взаємодії зі студентами. Молодим педагогам слід, передусім, навчитися конструювати навчальний матеріал, виділяти в ньому головне і правильно розподіляти за часом, щоб цей матеріал легко сприймався аудиторією.
<b>Організацій-</b>	Охоплює: структурування інформації у процесі її повідомлення студентам; організацію різних видів діяльності студентів таким чином, щоб результати відповідали цілям системи; організацію власної діяльності та поведінки у процесі безпосередньої взаємодії зі студентами
<b>Комунікативний</b>	Передбачає налагодження педагогічно доцільних стосунків із тими, на кого спрямований вплив (визнання моральної, інтелектуальної та політичної вищості як керівника і організатора – взаємини по горизонталі); встановлення правильних відносин із тими, хто виступає в ролі керівників даної системи (дисциплінованість, принциповість, творчість – взаємини по вертикалі) і партнерів; співвіднесення своєї діяльності з державним завданням, доведеним до керівника як громадянина.

Отже, організаційною культурою ВНЗ можна вважати: сукупність думок, еталонів поведінки, настроїв, символів, відносин, організаційної поведінки персоналу і способів організації діяльності ВНЗ. Це система цінностей і переконань, які кожен викладач закладу поділяє і сприймає як власні. Основними складовими компонентами організаційної культури ВНЗ є: базові правила, цінності, спільна мова, морально-етичні норми поведінки викладачів і студентів, діловий етикет у професійному спілкуванні працівників закладу.

Структура діяльності викладача передбачає взаємозв'язок знань і вмінь: спеціальних (знання теорії своєї науки та практичні вміння застосовувати їх у педагогічній діяльності); педагогічних (знання дидактики вищої шко-

ли, теорії виховання, усвідомлення основної мети навчання і виховання у вищому навчальному закладі, діагностика професійних даних майбутнього спеціаліста, прогнозування його фахового зростання); психологічних (знання психологічних основ викладання обраного предмета, психічних станів студентів і свого власного, вікових закономірностей та індивідуальних особливостей сприймання студентами змісту навчання).

Отже, професіоналізм викладача вищого навчального закладу виявляється в умінні на основі аналізу педагогічних ситуацій бачити і формулювати педагогічні завдання та знаходити оптимальні способи їх розв'язання, а це вимагає творчого підходу до педагогічної діяльності та формування дієвої організаційної культури як особистості викладача, так і в цілому організаційної культури ВНЗ.

Основними вимогами до оцінювання якості роботи викладачів вищих навчальних закладів можуть бути:

1. Науковий рівень (уміння поставити завдання наукового пошуку, рівень моральних норм професійної поведінки, публікування статей за останні 5-7 років, посилення інших авторів на опубліковані статті).

2. Рівень викладання навчального матеріалу (поєднання наукового рівня з майстерністю лектора, володіння літературною мовою, прагнення встановити контакт зі студентами у процесі викладу змісту лекції).

3. Навчально-методична робота (підготовка методичних розробок і навчальних посібників, упровадження нових технологій навчання).

4. Контроль знань студентів (поєднання вимогливості й об'єктивності в оцінюванні знань студентів, застосування інноваційних систем контролю знань).

5. Виховна робота зі студентами (рівень активності роботи викладача – куратора студентської групи, залучення студентів до спільної науково-дослідницької роботи, керівництво й участь у студентських науково-дослідницьких конференціях).

Усі ці вимоги безпосередньо стосуються викладача, який веде навчальні заняття. Але з огляду на специфіку та характер навчальних занять у ВНЗ, педагогіку співробітництва та толерантності викладач – це, в першу чергу, людина високої організаційної культури.

До організаційної культури викладача і його педагогічної культури, відносять найбільш важливі види культур (табл. 2).

Отже, організаційна культура викладача ВНЗ – поняття інтегративне. Це сукупність цінностей, переконань, норм поведінки, синтез педагогічних, громадянських і особистісних якостей та компетентностей викладача, необхідних для успішної організації навчально-виховного процесу у ВНЗ.



**Особливості організаційної культури викладача  
і його педагогічної культури**

<b>Види культури викладача</b>	<b>Особливості прояву культури</b>
Культура мислення	здібність до навчання, узагальнення, накопичення досвіду (знань і навичок) та адаптація до умов, що змінюються
Культура розуму	формується у процесі навчання, що тренує механізми мислення, пам'яті, уваги, розвивається завдяки читанню, бесідам, роздуму, творчості
Культура почуттів	полягає у розвитку таких якостей особистості, як емпатія, психоаналітична якість (самоаналіз, самоконтроль, самооцінка) та культура психічної саморегуляції
Культура мовлення	здатність викладача дотримуватися мовленнєвого етикету, вимови, володіння нормами усного та писемного мовлення, правилами вимови, наголосу, граматики та слововживання
Культура поведінки	виявляється у його ставленні до дійсності, до оточуючих людей
Культура педагогічної праці	залежить від об'єктивних умов викладача та його особистості, активності, прагнення до самовдосконалення
Культура зовнішнього вигляду	включає вимогливість його до своєї зовнішності та виявляється в умінні елегантно, зі смаком одягатися, вибирати свій стиль, дотримуватися особистої гігієни, вміти керувати своїми жестами, ходом, рухами
Культура здоров'я	передбачає наявність уміння володіти собою, уміння зібратися та розслабитися
Культура професійного спілкування	показник того, як викладач реалізує загальні соціально значущі принципи навчання та виховання
Культура самовиховання	механізм, що дозволяє сформувати у себе вміння педагогічної техніки, професійний розвиток, стримувати себе, здійснювати самоконтроль за своїми вчинками
Культура самоосвіти	постійне самовдосконалення знань викладача, його практичних умінь і навичок

Таким чином, вивчення організаційної культури викладачів ВНЗ стало механізмом цілісної інтеграції, за допомогою якого окреслюються різноманітні шляхи підвищення ефективного розвитку організаційної культури освітніх установ. У ході проведеного нами дослідження також вдалося встановити, що існує ряд нових підходів у осмисленні феномена організаційної культури, які пов'язані з вивченням організаційної культури вчи-

теля (викладача). Викладач вищого навчального закладу повинен бути людиною високої організаційної культури, щоб виховувати студентів культурними людьми та сприяти їх творчому саморозвитку. Чим вища організаційна культура викладача, тим ефективніше вона продукується на зміст і характер спілкування зі студентами та виховання їх на культурних нормах поведінки, цінностях, традиціях, ритуалах і символах, які є значущими у системі формування організаційної культури ВНЗ.

***Посилання:***

1. *Буряк, В.* Викладач університету : Вимоги до особистісних і професійних рис / *В. Буряк* // Вища школа. — 2010. — № 3-4. — С. 11-35.
2. *Зайцев, А. Б.* Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя : дис. ... канд. пед. наук / *А. Б. Зайцев*. — М., 2000. — 166 с.
3. Закон України «Про вищу освіту». — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. *Карамушка, Л. М.* Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / *Л. М. Карамушка*. — К. : Либідь, 2004. — 424 с.
5. Корпоративний менеджмент : учеб. пособ. / [Мазур И. И. и др.]; под общ. ред. *И. И. Мазура и В. Д. Шапото*. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Омега-Л, 2008. — 781 с.
6. *Ординський, В. Л.* Педагогіка вищої школи : навч. посіб. (для студентів вищих навчальних закладів / *В. Л. Ординський*. — К. : Центр учбової літератури, 2009. — 472 с.
7. *Палеха, Ю. А.* Ключі до успіху або організаційна та управлінська культура : навч. посіб. / *Ю. А. Палеха*. — К. : Вид-во Європейського університету, 2002. — 337 с.
8. *Тимошко, Г. М.* Аналіз феномену «Організаційна культура у педагогічній теорії і практиці» / *Г. М. Тимошко* // Вісник ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка. — 2012. — № 96. — С 211-214.
9. *Ушаков, К. М.* Теория и практика повышения квалификации управленческих кадров системы образования в нестабильной ситуации [Текст] : дисс. в виде науч. докл. ... д-ра пед. наук / *К. М. Ушаков*. — С-Пб., 1998. — 69 с.
10. *Фіцула, М. М.* Педагогіка вищої школи [Текст] : навч. посіб. / *М. М. Фіцула*. — 2-е вид., доп. — К. : Академвидав, 2010. — 456 с.
11. *Элвессон, М.* Организационная культура [Текст] / *М. Элвессон*. — Харьков : Изд-во «Гуманитарный центр», 2005. — 186 с.

***References (transliterated and translated):***

1. *Buryak, V.* Vykladach universytetu : Vymohy do osobystisnykh i profesiynykh rys University Lecturer : Requirements for personal and professional features // Higher School, 2010. № 3-4. P. 11-35.
2. *Zaytsev, A. B.* Organizatsionnaya kul'tura kak faktor formirovaniya professional'noho mentaliteta uchitelya : dis. ... kand. ped. nauk (Organizational culture as the factor of formation of professional mentality of the teacher : Ph. D. Thesis in Peedagogy). Moscow, 2000. 166 p.

3. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» (The Law of Ukraine «On Higher Education»). — [Electronic resource]. — Mode of access : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
4. *Karamushka, L. M.* Psykholohiya osvitynoho menedzhmentu : navch. posib. (Psychology of educational management: Teach. guidances). Kyiv, 2004. 424 p.
5. Korporativnyi menedzhment : ucheb. posob. (Corporate management: Tutorial) / [Mazur I. I. et. al.]; ed. by I. I. Mazur & V. D. Shapito. Moscow, 2008. 781 p.
6. *Ordynskiy, V. L.* Pedagogika vyshchoyi shkoly : navch. posib. (Pedagogy of higher education : Teach. guidances. (for university students). Kyiv, 2009. 472 p.
7. *Palekha, Yu. A.* Klyuchi do uspihu, abo orhanizatsiyna ta upravlinska kultura : navch. posib. (Keys to success or Organizational and management culture : Teach. guidances). Kyiv, 2002. 337 p.
8. *Tymoshko, H. M.* Analiz fenomenu «Orhanizatsiyna kultura u pedagogichniy teorii i praktytsi» (Analysis of the phenomenon “Organizational culture in educational theory and practice”). // Bulletin of T. H. Shevchenko National Pedagogical University of Cherkassy, 2012. No 96. P. 211-214.
9. *Ushakov, K. M.* Teoriya y praktika povysheniya kvalifikatsii upravlencheskikh kadrov sistemy obrazovaniya v nestabil'noy situatsii [Tekst] : diss. v vide nauch. dokl. ... d-ra ped. nauk (Theory and practice of postgraduate training of managerial staff of the education system in an unstable situation [Text]: Thesis in the form of scientific. rep. ... Dr.of Pedagogy). St. Petersburg, 1998. 69 p.
10. *Fitsula, M. M.* Pedagogika vyshchoyi shkoly [Tekst] : navch. posib. (Higher Education Pedagogy [Text]: Teach. guidances). Kyiv, 2010. 456 p.
11. *Elvesson, M.* Organizatsionnaya kul'tura [Tekst] (Organizational culture [Text]). Khar'kov, 2005. 186 p.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2015

*А. Тимошко*

**Организационная культура как фактор  
эффективного взаимодействия преподавателя и студента  
в организации учебного процесса в вузах**

В статье акцентировано внимание на изучении организационной культуры преподавателя как важного фактора эффективного взаимодействия его со студентами в организации учебного процесса. Определено организационную культуру преподавателя вуза как понятие интегративное – это совокупность ценностей, убеждений, норм поведения, синтез педагогических, гражданских и личностных качеств и компетенций преподавателя, необходимых для успешной организации учебно-воспитательного процесса в вузе. Автором установлено, что существует ряд новых подходов в осмыслении феномена организационной культуры, которые связаны с изучением организационной культуры учителя (преподавателя). Преподаватель высшего учебного заведения должен быть человеком высокой организационной культуры, чтобы

воспитывать студентов культурными людьми и способствовать их творческому саморазвитию. Чем выше организационная культура преподавателя, тем эффективнее она влияет на содержание и характер общения со студентами и воспитание их на культурных нормах поведения, ценностях, традициях, ритуалах и символах, которые являются значимыми в системе формирования организационной культуры вуза.

**Ключевые слова:** организационная культура преподавателя, преподаватель, студент, взаимодействие, вуз, организация учебного процесса.

*A. Timoshko*

### **Organizational culture as the factor of effective interaction between teachers and students in the educational process in high schools**

The article is focused on the study of the organizational culture of the teacher as an important factor of effective interaction with the students in the educational process. The author defines the organizational culture of the teacher of higher school as an integrative concept, a set of values, beliefs, norms of behavior, the synthesis of educational, civic and personal qualities and competencies of the teacher, necessary for the successful organization of educational process at higher school. The author found that there are a number of new approaches to understanding the phenomenon of organizational culture, which are connected with the study of the organizational culture of the teacher (educator). A teacher at higher school must be a person of high organizational culture to educate students to be cultured people and to promote their creative self-development. The higher the organizational culture of the teacher, the more effective it affects the content and nature of communication with students and raising them to the cultural norms of behavior, values, traditions, rituals and symbols that are important in the formation of organizational culture of the university..

**Keywords:** organizational culture of a teacher, teacher, students, interaction, higher school, organization of educational process.

Рецензент – доктор педагогічних наук,  
професор З. В. Рябова