
НАКОНЕЧНА Н.В.,
проректор з науково-педагогічної
роботи,
ВНЗ «Університет економіки
та права «КРОК»,
м. Київ

ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРИВАТНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ЗАВДАННЯ ТА ХІД ЕКСПЕРИМЕНТУ

У статті висвітлюються завдання та хід експериментального дослідження організаційної культури приватного навчального закладу. Аналізуються методологічні принципи психолого-педагогічного експерименту. Розкрито зміст підготовчого етапу експериментального дослідження. Висвітлено суть та охарактеризовано результати констатувального експерименту. Указано на сконструйовану модель орієнтовно бажаної організаційної культури навчального закладу приватної форми власності.

Ключові слова: організаційна культура, організаційна культура приватного навчального закладу, експеримент, психолого-педагогічний експеримент, констатувальний експеримент.

В статье освещаются задачи и ход экспериментального исследования организационной культуры частного учебного заведения. Анализируются методологические принципы психолого-педагогического эксперимента. Раскрывается содержание подготовительного этапа экспериментального исследования. Отражена суть и охарактеризованы результаты констатирующего эксперимента. Указано на сконструированную модель ориентировочно желаемой организационной культуры учебного заведения частной формы собственности.

Ключевые слова: организационная культура, организационная культура частного учебного заведения, эксперимент, психолого-педагогический эксперимент, констатирующий эксперимент.

The article highlights the challenges and progress of the experimental research of the organizational culture of the private educational

institution. The methodological principles of psychological and pedagogical experiment are analyzed. The content of the preparatory phase of the experimental research was disclosed. The essence was highlighted and results of the ascertaining experiment were characterized. The designed model of approximately desired organizational culture of the educational institution of private form of ownership was pointed out.

Key words: *organizational culture, organizational culture of private educational institution, experiment, psychological and pedagogical experiment, ascertaining experiment.*

Постановка проблеми.
Організаційна культура навчального закладу, у тому числі приватної форми власності, є однією із найважливіших складових його діяльності і конкурентоспроможності. Це один із дієвих інструментів удосконалення його діяльності, а значить – ефективності. Тому вивчення реального стану організаційної культури, пошук більш досконалих форм її формування є надзвичайно актуальним питанням, що потребує постійної уваги та вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Організаційна культура, корпоративна культура є предметом розгляду численної когорти, як вітчизняних, так і зарубіжних науковців.

На сьогодні значний внесок у розробку таких досліджень зроблений Інститутом психології ім.Костюка НАПН України, де створена лабораторія організаційної психології. Слід відмітити праці С.Максименка, Г.Балла, Л.Карамушки, О.Винославської, В.Івкіна, В.Лагодзінської, О.Ковальчук, К. Терещенко, Г.Федосова, О.Філь, А.Шевченко та ін.

Організаційну культуру навчальних закладів досліджують Л.Карамушка, І.Блохіна, К. Гнезділова, Н.Завацька та ін.

Серед західних вчених слід назвати

дослідження К.Камерона, Р.Куїнна, А.Кеннеді, Е.Шейна, О.Донована, Т.Пітерса, В.Оучі, Ч.Хенді та ін., серед російських – А.Занковського, Н.Макаркіна, А.Бритова, С.Рощина, В.Снеткова та ін.).

Аналіз наукової, науково-психологічної літератури дозволив встановити, що потребує удосконалення розгляд питання щодо вивчення організаційної культури навчального закладу приватної форми власності шляхом експериментального дослідження.

Метою статті є висвітлення та обґрунтування експериментального дослідження організаційної культури приватного навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Із всієї широкої і багатоманітної палітри методологічних підходів та застосованих загальнонаукових конкретних методів дослідження автор статті віддає перевагу в якості провідного методу – експерименту. Як відомо, в науці експериментом називають зміни або відтворення явища з метою його вивчення у найбільш сприятливих, чітко фіксованих та контрольованих умовах [1, с. 157].

На нашу думку, метод експерименту є найбільш ефективним засобом пізнання, оскільки на відміну від інших методів дозволяє досліднику не

бути пасивним спостерігачем об'єкту дослідження, в даному випадку – культури організації, а навпаки, активно впливати на її розвиток. Тим більше це стосується організаційної культури – явища унікального не лише за своїм змістом, а й за динамічністю тих швидкоплинних процесів та змін, які в ньому відбуваються. Саме ця, так би мовити, оперативність реагування на ці зміни зумовила вибір типу експерименту, який за своєю сутністю є організаційно-психологічним.

Оскільки вибір конкретного різновиду експерименту диктується природою об'єкту дослідження, ми й зупинилися саме на його організаційно-психологічному типі, бо вивченню та коригуванню підлягають всі соціально-психологічні складові організації (корпорації): цінності, традиції, звичаї, набутки, артефакти, нормативні та поведінкові параметри тощо.

Оскільки мова йде про проведення організаційно-психологічного експерименту у навчальному закладі, то за своїм змістом це психолого-педагогічний експеримент, що проводиться в умовах педагогічного середовища і відповідає потребам його інноваційного розвитку та реформування.

До завдань такого психолого-педагогічного експерименту входять: 1) діагностика психологічних характеристик всіх суб'єктів навчально-виховного процесу; 2) моніторинг стану комунікаційних зв'язків в організації, внутрішніх взаємовідносин, психологічних явищ, що зумовлюють єдність, згуртованість колективу; 3) організаційно-психологічний супровід розвитку особистості учнів та студентів; 4) підвищення рівня психологічної компетенції викладацького складу та менеджерської ланки навчального закладу.

Разом з тим, виконання перерахо-

ваних завдань в кінцевому рахунку передбачає кореляційні заходи в сфері організаційної культури, коригування організаційно-культурних аспектів роботи навчального закладу.

Під час експерименту дослідження тісно пов'язане з педагогічним пошуком як методом поліпшення навчального процесу та збагачення всієї організаційно-культурної парадигми навчального закладу.

Вирішення завдань психолого-педагогічного експерименту в навчальному закладі базується на ряді висхідних регулятивних принципів. Кваліфікуючи їх в якості методологічних, Г.П. Лаврентьєва та М.П. Шишкіна [2] виділяють чотири головних принципи: детермінізму, об'єктивності, єдності психіки та діяльності, принцип розвитку, посиляючись при цьому на дослідження Б.С. Волкова та М.В. Волкової [3, с. 13].

На думку автора статті, вони несуть в собі одночасно і організаційно-психологічне навантаження і в цій якості мають регулятивний вплив на проведення експерименту.

Перший з них – *принцип детермінізму*, означає зумовленість всіх психічних проявів навчального закладу освітньо-виховними реаліями і внесення будь-яких змін в ці реалії, що відбивається на всій психолого-культурній парадигмі закладу та його колективу.

Другий принцип-загальнонауковий – *принцип об'єктивності* трактується нами як вимога всебічності аналізу організаційної культури в єдності всіх її складових, опосередкувань, зв'язків тощо.

Оскільки предметом дослідження виступає організаційно-психологічна діагностика, то мова йде про використання власне в експерименті якомога ширшого діапазону прийомів та методів дослідження, які тривалий час

апробовані вітчизняними та зарубіжними вченими при вивченні організаційної культури: зокрема типологія Хенді, методика Ладанова, інструментальна діагностика Камерона та Куїна, а також комплексу діагностичних, експертних, прогнозних, профілактичних, психологічних та інших конкретних методик, значна частина яких рекомендована в якості технології роботи організаційних психологів [4].

Ця об'єктивність експерименту доповнюється також репрезентативністю дослідження, валідністю його результатів, адекватністю висновків про реальний стан справ.

Третій принцип – *єдності психіки та діяльності* посідає головне місце в експерименті, бо він означає діалектику зв'язку між свідомістю та діяльністю, тобто в даному випадку, будь-які дії суб'єкту організаційної культури мають бути чітко усвідомленими, цілеспрямованими, підпорядкованими процесу навчання та виховання.

Цей принцип, беззаперечно, включає як феноменологічний, так і екзистенційний підходи, але не зводиться до абсолютизації їх моністичних крайнощів. Головне тут в тому, що самоусвідомлення свого «Я» вкрай важливе в ході експерименту, зокрема, при застосуванні методики самооцінки і самовизначення учнів і викладачів, без чого буде низькою результативність експерименту.

І четвертий принцип, це, звичайно, *принцип розвитку*, тобто не просто змінності тих чи інших параметрів організаційної культури, а набуття ними нових якостей, збільшення їх потенціалу, нарощування набутків організаційної культури в цілому, як запоруки життєвості організації, її стійкості в конкурентній боротьбі.

Виходячи з цих методологічних принципів та конкретних завдань

дослідження, нами визначені послідовність та етапність проведення експерименту, хоча цей метод, як вище зазначалось, «червоною ниткою» пронизує всю тканину дослідження, що необхідно для досягнення його глибини та фундаментальності.

В наукових публікаціях немає єдиного погляду щодо кількості етапів експериментального дослідження. Висуваються ідеї двох-, трьох-, п'яти- і навіть семи-етапного проведення експерименту [2, с. 10].

При всьому розмаїтті поглядів на питання, дослідники однакові в констатації необхідності підготовчого етапу експерименту, з чим дисертант теж погоджується. Зокрема, підготовчий етап експерименту передбачає: «вивчення стану розвитку галузі освіти на етапі проведення дослідження, виявлення актуальних проблем, які вимагають вирішення за допомогою експерименту, постановку проблеми дослідження, визначення предмету і об'єкту дослідження, вивчення науково-методичної літератури з проблем дослідження. Визначення цілей і завдань, побудова гіпотез, конструювання плану-програми експерименту. Пошук шляхів розв'язання проблеми: підбір методів, розробка методики (у відповідності з методологічними принципами)» [2, с. 10].

Виходячи з цього, було здійснене вивчення стану розвитку економічної та юридичної освіти в навчальних закладах приватної форми власності, зокрема, в Університеті економіки та права «КРОК» та його структурах (коледжі, ліцеї, інституті). Аналіз засвідчив, що університет посідає одне з провідних місць в галузі економічної та юридичної освіти, володіє досить розвиненою організаційною культурою. Так, проведене в 2014 році анкетування викладачів щодо ефектив-

ності функціонування Університету в цілому та його окремих підрозділів (опитування за 5-бальною шкалою), що у нас, власне, й започаткувало організаційно-психологічний експеримент, і засвідчило, що діяльність адміністративно-управлінського апарату як складової організаційної культури Університету була оцінена респондентами в середньому на рівні 4,6 балів [5, с. 4].

У той же час, оцінка менеджменту Університету та його співробітників, проведена у 2014 році, на фоні відносно високого загального рівня (4,5 балів), виявила дещо суперечливі тенденції. З одного боку – незначне (0,01-0,05) зменшення ефективності, і, в той же час, аналогічне незначне підвищення ефективності. Тобто, з одного боку, не було особливих прорахунків, а з іншого – інноваційного пожвавлення не спостерігалось.

Приблизно така ж ситуація і з відповідністю навчальних та робочих навчальних планів завданням якісної підготовки фахівців (2013 – 4,04; 2014 – 4,06) та щодо нормативно-методичного забезпечення навчальних занять (2013 – 4,26; 2014 – 4,12) [5, с. 19].

Водночас, виховні корпоративні заходи демонструють зростаючий інтерес до підвищення рівня зрілості організаційної культури. Так, найвище були оцінені постійно діюча виставка творчих фоторобіт кроківців – «КРОК-галерея», сімейний фестиваль «КРОК до родини єднає Україну» та щорічний корпоративний захід «Кроківський кораблик» (4,88; 4,87; 4,86 балів відповідно) [5, с. 19].

Зазначене само по собі вже є свідченням необхідності більш глибокого досконалого вивчення виявлених тенденцій, і особливо, їх причин, умов та обставин. Іншими словами, – проведення науково зваженого експери-

ментального дослідження процесу формування та розвитку освітнього закладу, і перш за все, моніторингу діагностування тих процесів, які відбуваються в організаційно-культурному середовищі навчального закладу. Оскільки цим процесам притаманний особливий динамізм, то без оперативної діагностики, відслідкування змін, які в них відбуваються, неможлива і корекція функціонування організаційної культури навчального закладу, найбільш зваженою підставою якої і виступає організаційно-психологічний експеримент. Тому об'єктом експериментального дослідження стали ті психологічні явища, які складають зміст організаційної культури.

Наприклад, як зазначалось вище, для визначення стану організаційної культури обрана широковживана методика І.Д. Ладанова. Але відповідно до потреб нашого експерименту вона була скоригована, оскільки остання, будучи типовою, розрахованою на оцінку організаційної культури підприємства, не повною мірою «віддзеркалює» організаційну культуру навчального закладу.

Так, запитання п'ять тесту щодо наявності бажання набуття співробітником нової спеціальності, викладено нами як можливість здобуття наукового ступеня та отримання вченого звання. Це не спростовує того факту, що кожен викладач не лише за бажанням, але й зобов'язаний підвищувати свій професійний рівень.

Або питання одинадцять щодо участі працівників ВНЗ у прийнятті рішень. Відповідь на нього однозначна і загальновідома: так, приймають, як члени вченої, методичної, видавничої та інших рад, регулярних засідань кафедр та інших форумів, передбачених нормами законодавства про освіту. Поряд з цим, дане питання зали-

шене в опитувальнику, з розрахунку на те, що респонденти можуть внести відповідні новації в плані демократизації діяльності навчального закладу.

Крім того, нами була розроблена і застосована власна експериментальна методика, яка дає можливість діагностувати функціональні аспекти організаційної культури навчального закладу. Зокрема, з визначенням двох основних складових змісту організаційної культури: ціннісної та поведінкової, яка логічно доповнює вищезгадані методики.

Підготовчий етап експериментального дослідження передбачає розробку його програми, яка включає: 1) констатуючу частину діагностики окремих компонентів організаційної культури у 2013 та 2014 роках засобами анкетування студентів, науково-педагогічного складу, менеджерського персоналу і здійснення попередніх узагальнень; 2) обрання методик експерименту, які найбільш адекватно відповідають його меті і завданням; 3) визначення респондентів з числа науково-педагогічного складу.

Зважаючи на те, що в Університеті функціонують три ключових факультети: економічний, юридичний, міжнародних відносин, з кожного з них встановили 30% частку опитуваних за вільним вибором з врахуванням віку, викладацького стажу, наявності наукових ступенів та вчених звань тощо. Також ключовим є створення умов, необхідних для проведення експерименту: визначення термінів анкетування; часу на заповнення та обробку анкет; отримання результатів анкетування і їх оцінку за відповідними методиками. Експеримент проводиться в умовах завершення навчального року під час проведення підсумкових контролів, коли за попередній період встановились певні

стереотипи поведінки, які набули більш-менш стійкості і можуть слугувати об'єктивними показниками стану та дії складових організаційної культури.

Таким чином, на підготовчому етапі було закладено передумови для проведення головного, власне, дослідницького етапу експерименту, який вчені, як правило, розподіляють на три стадії: констатувальний, формувальний та контрольний [2, с. 10].

Констатувальний експеримент у нашому дослідженні був спрямований на виявлення наявного стану та рівня розвитку організаційної культури навчального закладу. Він, у свою чергу, проводився у терміни. Перший – у травні – вересні 2014 р., в якому взяли участь 168 співробітників Університету, в тому числі 56 – науково-педагогічний склад, як представляли факультети, інститути, коледжі Університету (див. таблицю у додатку с. 2). Другий – у травні-червні 2015 року.

За результатами опитування з 78 позитивних відповідей на запитання «Що Вам найбільше подобається в Університеті?» найчастіше (28) відзначають наявність досить високого рівня спілкування, корпоративного духу, здорового мікроклімату.

На другому місці – більше 15 % відповідей – щодо наявності турбот про студентів, створення умов для їх розвитку, реалізації потреб молоді [5, с. 20-22].

Навіть цих два блоки позитивних відповідей – свідчення певної зрілості корпоративної культури Університету, наявності сприятливої атмосфери у взаєминах колективу.

В той же час, на запитання «Що Ви вважаєте за необхідне змінити в Університеті?» близько 25% респондентів висловили побажання змінити систему оплати праці співробітників та їх

матеріального стимулювання. Ці пропозиції не слід оцінювати лише з позицій комерційної вигоди, оскільки вони супроводжуються конструктивним побажанням щодо покращення якості освіти, виділення ресурсів на виховну роботу зі студентами, та приділення більшої уваги практичним аспектам навчання [5, с. 23-26].

Крім цього, більше 15% респондентів зазначають необхідність поліпшення взаємодії між підрозділами Університету, як реальному гаранту подальшого зміцнення єдності корпоративної культури [5, с. 23-26].

Останні пропозиції, на нашу думку, вкрай важливі і як фактори розвитку навчального процесу, де спілкування між факультетами (зокрема, юридичного та економічного) значно б збагатило його зміст.

Поряд з цим, на думку дослідника, потребує поліпшення якості опитувальників та методики тестування, що дало б більшу ефективність використання результатів експерименту на практиці.

Зокрема, в рубрику «Що подобається в Університеті» необхідно внести кілька запитань, пов'язаних з навчально-виховним процесом, оскільки картина залишається не з'ясованою, а

ця прогалина в ній – одна з найсуттєвіших. Другий момент – неструктурованість відповідей на опитувальник, що не дає можливості розмістити їх за своєю важливістю та вагомістю, що ускладнює їх використання як чинників поліпшення організаційної культури.

Друга складова констатувального організаційно-психологічного експерименту – проведення дослідження за темою «Ставлення студентів до дисциплін та викладачів Університету», здійсненого у травні 2014 року.

Так, під час опитування студентів, присвяченого вивченню їх думки з питань, які стосуються ставлення до викладачів Університету, роботи деканату, структурних підрозділів Університету і сайту навчального закладу, було проаналізовано 1716 анкет студентів Університету, коледжу економіки, права та інформаційних технологій, Навчально-наукового Інституту магістерської підготовки та післядипломної освіти, Навчально-наукового Інституту інформаційних та комунікаційних технологій, Навчально-наукового Інституту менеджменту безпеки, Київського коледжу нерухомості. У масиві вони розподілилися так:

Факультети	Кількість	% респондентів у масиві
ФМВ	114	7%
ЮФ	192	11%
ФЕП	135	8%
КЕПІТ	428	25%
ННІМППО	120	7%
ІМБ	12	1%
ККН	76	4%
ННІІКТ	36	2%
ФЗН	330	19%
ЮФ (заочний)	153	9%
Курси підвищення кваліфікації	120	7%
Загалом	1716	100%

Розподіл за курсами має наступний вигляд:

Курси	Кількість	% респондентів у масиві
1 курс	253	15%
2 курс	281	16%
3 курс	401	23%
4 курс	326	19%
Здобуваю ОКР «спеціаліст»	70	4%
I курс перепідготовки (другої вищої освіти)	25	1%
II курс перепідготовки (другої вищої освіти)	47	3%
III курс перепідготовки (другої вищої освіти)	23	1%
Здобуваю ОКР «магістр»	170	10%
Курси підвищення кваліфікації	120	7%

У ході опитування студентам було запропоновано оцінити 358 викладачів Університету. Було оцінено 302 викладачі. З них достатню для аналізу кількість оцінок отримали 225. Оцінка, як завжди, проводилася за шістьма критеріями: вміння тримати контакт з аудиторією; ставлення до студентів; вміння зацікавити; вміння дотримуватись теми заняття та стійкість до переходу на сторонні розмови; використання сучасних наукових досягнень, нової літератури; об'єктивність оцінювання. Далі виводилася середня оцінка по кожному критерію і по кожному викладачеві окремо, а також по кафедрах і університету в цілому.

Крім оціночних питань, анкета містила відкриті запитання, в яких студентам пропонувалося, виходячи з власного досвіду, зазначити найкращих та найгірших викладачів і ті їх риси чи якості, які дають підстави так вважати.

Ставлення студентів до викладачів Університету.

У ході опитування з'ясувалося ставлення студентів до 302 викладачів університету з 25 кафедр Університету «КРОК», а також Київського коледжу нерухомості та Коледжу економіки, права та інформаційних технологій. Середній бал загалом складає 4,38 у травні 2014 року.

Найкращими серед викладачів (ті хто отримав середній бал 4,8 і вище при оцінці їх не менш як 12 учасниками опитування), на думку студентів, є 36 представників професорсько-викладацького складу.

Найчастіше серед характеристик викладачів, за якими їх вважають найкращими, учасники опитування називають вміння зацікавити, ставлення до студентів та об'єктивність опитування.

На думку студентів, викладач повинен вміти просто і зрозуміло донести навчальну інформацію, щоб вона буда зрозуміла кожному, незалежно від рівня його початкової підготовки – «подання предмету професійно та просто», «може пояснити складне просто і чітко», «викладач вміє за декілька

лекцій зрозуміло донести специфічний предмет до студентів з різними початковими навичками».

Цінується вміння викласти матеріал стисло, конкретно, по суті: «за чітким та лаконічним проведенням пар», «стилий і чіткий матеріал». Теорія, підтверджена фактами та прикладами з власного досвіду, тільки додає симпатій викладачам, бо так інформація запам'ятовується набагато краще тому, що має практичну спрямованість – «приклади із власного досвіду», «професіоналізм, практична спрямованість викладання», «використання прикладів у викладанні теорії», «практичний досвід, використання предмету на практиці», «все по темі та багато прикладів із практики», «обговорення матеріалу з врахуванням застосування у реальному житті». Особливо це цінується серед слухачів курсів підвищення кваліфікації та магістрів, а також студентів заочної форми навчання.

Відзначають у своїх позитивних відгуках студенти наявність у викладачів почуття гумору та вміння зацікавити аудиторію і підтримувати з нею контакт. Студенти у відгуках згадують і про готовність викладачів консультувати, відповідати на додаткові запитання, повторно пояснювати, допомагати: «вичерпно розповідає, завжди відповідь на запитання студентів», «допомога студентам в матеріалі та розуміння в конфузних ситуаціях», «вичерпні відповіді на додаткові запитання», «вміння «підлаштуватись» під знання студентів, підтягувати відстаючих під рівень останніх».

Зустрічаються позитивні згадки про роздаткові матеріали на заняттях та роздруковані варіанти лекцій, що полегшує, на думку учасників опитування, сприйняття тем, які вивчаються на заняттях.

Не люблять студенти, коли мета

викладача полягає не в тому, щоб навчити, а в тому, щоб просто відробити пару, тоді і лекції здаються нецікавими і незрозумілими, і викладач неадекватним, а вся увага переключасться з теми заняття на особистість викладача. Також не подобається, коли викладачі спізнуються чи взагалі не з'являються на занятті, коли матеріал лекцій не відповідає екзаменаційним питанням, коли немає чітко усталеної методики оцінювання знань студента, і, зокрема, коли ця методика інша у кожного викладача.

Ставлення студентів до роботи деканату та навчання.

Результати проведеного дослідження дали змогу виявити ставлення студентів до роботи їхнього деканату. Оцінка роботи деканату проводиться за трьома критеріями: організація навчання; своєчасність інформування про зміни; ставлення до студентів та культура спілкування. Оцінювання традиційно проводилося за 5-бальною шкалою, де 1 – дуже погано, а 5 – дуже добре.

Традиційно найнижче оцінюються деканати за критерієм своєчасності інформування про зміни. Це підтверджується і при аналізі побажань студентів, які вони висловили на сторінках анкети. Значна частина побажань стосується вчасного інформування про зміни в розкладі та оновлення цієї інформації на сайті, побажання щодо профілювання окремих предметів в залежності від фаху підготовки, удосконалення логіки викладання предметів тощо.

Завершуючи характеристики цього етапу констатувального експерименту зауважимо, що він засвідчив сформованість організаційної культури навчального закладу у єдності її складових з одного боку, а з іншого – виявив досить широкий арсенал ре-

зервів її подальшого розвитку, шляхів і методів використання яких складають зміст наступного етапу експерименту – формувального, спрямованого на моніторинг (діагностику) організаційної культури навчального закладу в процесі змін навчальних планів та програм, і відповідно, коригування провідних аспектів організаційно-культурного феномену.

Особливістю формуючого експерименту є те, що його результати співвідносяться не з показниками контрольних груп, яких дисертант не запроваджує, а з характеристиками пересічної моделі орієнтовно бажаної організаційної культури навчального закладу приватної форми власності.

В результаті здійснення психологічного діагностування організаційної культури навчального закладу приватного типу та проведення відповідного експерименту нам вдалося сконструювати пересічну модель орієнтовно-бажаної організаційної культури бізнес-ліцею, яка може слугувати своєрідним алгоритмом поетапної реалізації шляхів та методів подальшого удосконалення діяльності Університету, а також певним зразком організаційно-культурної парадигми споріднених навчальних закладів.

Сконструйована модель втілює концепцію організаційної (корпоративної) культури загальноосвітнього закладу бізнес-типу, розроблену та аргументовану в ході дисертаційного дослідження.

При побудові запропонованої моделі використаний комплекс методів, як загальнонаукових, так і конкретних методик психологічного діагностування організаційної культури зарубіжних та вітчизняних дослідників. Зокрема І. Ладанова, Ч. Хейді, Е. Шейна, Р. Куїнна та К. Камерона, А. Шевченко, К. Терещенко, Л. Карамушки, Н.

Завацької та ін., а також розроблений нами власний інструментарій психологічного коригування організаційної культури як засобу удосконалення діяльності Університету.

Слід зазначити, що в такому розумінні наша модель виконує подвійну місію: по-перше, як висхідний орієнтир оцінки рівня організаційної культури, а з іншого, як інструмент виявлення її типу та шляхів і методів підвищення зрілості організаційної культури та вдосконалення діяльності навчального закладу.

Крім використання загальноновстановлених методик дослідження організаційної культури розроблено та запроваджено власний методичний інструментарій – психолого-діагностичний.

Враховуючи, що початковий етап констатувального експерименту проведений у 2014 році, з одного боку, засвідчив, у цілому, досить зрілий рівень сформованості організаційної культури навчального закладу, а з іншого, виявив наявність значного резерву її розвитку як інструменту вдосконалення діяльності Університету, а саме актуалізації його менеджерської складової, оскільки за показниками першої частини експерименту ця складова організаційної культури все ще залишається найменш інноваційною. А між тим, з точки зору конкурентоздатності навчального закладу вона є однією з головних засад життєдіяльності Університету і запорукою його подальшого розвитку.

Тому нами розроблено опитувальник саме з цієї проблематики, який включає запитання з ключових проблем організації та управління навчальним закладом.

Ця друга частина констатувального експерименту, проведена нами у травні-червні 2015 року, орієнтувалась на

ту ж саму категорію респондентів, що й перша, тому методом співставлення відповідей у першому й другому випадках вдалось встановити не лише позитивні зміни та зрушення в управлінському комплексі, а, що на нашу думку, не менш важливо, з'ясувати ті глибинні тенденції та чинники, які гальмують процес нарощування менеджменту. При цьому максимально використана методика виявлення опору змінам в навчальному закладі, яка була запропонована Л.Карамушкою.

Аналіз вищевикладеного дозволяє сформулювати наступні висновки.

Досліджуючи організаційну культуру приватного навчального закладу, автор надає перевагу організаційно-психологічному експерименту та визначає основні його завдання. Психолого-педагогічний експеримент виступає методом, що забезпечує не лише діагностику стану організаційної культури, а й забезпечує розкриття закономірностей психологічного розвитку професійного становлення осо-

бистості в колективі, виявляючи можливості оптимізації даного процесу. Вирішення завдань психолого-педагогічного експерименту базується на методологічних принципах. Важливою складовою експериментального дослідження є його підготовчий етап з конкретною програмою. Впровадженний констатувальний експеримент виявив наявний стан та рівень розвитку організаційної культури навчального закладу приватної форми власності, а саме ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». Сконструйована модель орієнтовно бажаної організаційної культури навчального закладу приватної форми власності може слугувати певним зразком організаційно-культурної парадигми споріднених навчальних закладів.

Запропоноване автором дослідження розглядається як інструмент удосконалення діяльності приватного навчального закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Загвязинский В.И. *Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования* / В.И. Загвязинский, Р.Атаханов. – 7-е изд. – М.: издательский центр «Академия», 2012. – 208 с.
2. *Методологічні рекомендації з організації та проведення науково-педагогічного експерименту* / Укл. Г.П. Лаврентьєва, М.П. Шишкіна. – К.: ПТЗН, 2007. – 72 с.
3. Волков Б.С., Волкова Н.В. *Детская психология: Логические схемы.* –М.: Владос, 2002. – 256 с.
4. *Технології роботи організаційних психологів: Навч.посібник / За наук. ред. Л.Карамушки.* – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
5. *Звіт за результатами дослідження «Вивчення ефективності функціонування Університету економіки та права «КРОК».* – Київ, 2014. – 32 с.