

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-114>

**ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ  
ПЕДАГОГІЧНОЮ ВЗАЄМОДІЄЮ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТА  
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Марчук А. А.**

*аспірантка кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця  
м. Харків, Україна*

Модернізація вищої освіти вимагає нових підходів у системі управління закладів вищої освіти на всіх її рівнях. Вищу освіту розглядають як потужний, багатофакторний професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця, майбутнього громадянина, де формується високоякісний людський та соціальний капітал. Конкурентною перевагою закладу вищої освіти є створення організаційної культури, яка є потужним інструментом у вирішенні визначених завдань. Залучення елементів організаційної культури на всіх рівнях управлінської системи закладу вищої освіти, зокрема у системі педагогічної взаємодії викладача і студента є актуальним для сьогодення.

Питання організаційної культури у вищій освіті розглядалося І. Блохіною, К. Гнезділовою, О. Красенко, Л. Хижняк, зокрема на рівні організації навчального процесу Г. Тимошко. Педагогічну взаємодію розглядали у працях науковці: В. Бондарь, О. Гончар, Н. Гузій, І. Зяюн, В. Кан-Калик та інші, управлінській складовій педагогічної взаємодії присвячені праці Т. Борової, Г. Єльнікової, Г. Полякової, З. Рябової та ін.

Метою є виокремлення та обґрунтування практичного застосування компонентів організаційної культури у якості складової управління педагогічною взаємодією викладача і студента.

В управлінській системі закладу вищої освіти викладач виступає основним діячем, який безпосередньо впливає на ефективність виконання завдань, які визначає виш. Саме викладач є менеджером взаємодії зі студентом і від нього, здебільшого, залежить обраний стиль педагогічної взаємодії. Педагогічна взаємодія є необхідною умовою ефективності педагогічного процесу. Ключовим фактором взаємодії є зміна динамічної поведінки обох суб'єктів діяльності, проте важливу роль відіграють форми та методи взаємодії в яких вони беруть участь.

В основі педагогічної взаємодії є педагогічна діяльність. Системоутворюючою характеристикою діяльності, зокрема педагогічної є мета [3, с. 640]. Мета повинна бути взаємоузгоджена між суб'єктами освітнього процесу і спрямована на вирішення спільно визначених завдань, що призводить до змін. Постійна адаптація до змін з боку студента і викладача є підґрунтям більш результативного та якісного навчання. Т. Борова підкреслює, що адаптаційне узгодження є більш продуктивним, ніж просте пристосування, тому що містить мотиваційні механізми особистості, переводячи останню із об'єкта у суб'єкт діяльності й взаємодія учасників освітнього процесу стає спрямованою на узгодження їх вимог та цілей між собою з вимогами та цілями освітнього процесу [2, с. 31].

Підготовка фахівця відбувається в межах освітнього процесу, який ґрунтується на загальних цілях та завданнях закладу вищої освіти і є своєрідним для кожної освітньої установи, тому що унікальність становить організаційна культура кожного закладу. Організаційна культура впливає на кожний управлінський рівень, зокрема на управління педагогічною взаємодією викладача і студента, які є основними діячами освітнього процесу.

М. Армстронг стверджував, що організаційна культура це сукупність переконань, відносин, норм поведінки і цінностей, спільних для всіх працівників даної організації. Вони не завжди можуть бути чітко виражені, але за відсутності прямих інструкцій визначають спосіб дій і взаємодій людей і в значній мірі впливають на хід виконання роботи [1].

Л. Хижняк розглядає корпоративну культуру закладу вищої освіти як специфічну, характерну для конкретного закладу систему зв'язків, взаємодій і відносин, як систему цінностей, вірувань, уявлень, правил, процедур і норм, прийнятих більшістю його членів [5]. Г. Тимошко зазначає, що організаційна культура впливає на результативність діяльності ЗВО, а отже на позитивну взаємодію студентів і викладачів у організації навчального процесу системи вищої освіти [4].

Л. Хижняк визначає структурні складові корпоративної культури закладу вищої освіти серед яких, з точки зору управління педагогічною взаємодією викладача і студента є значимими, а саме: ціннісні орієнтири, структури комунікації та структури соціально-психологічних відносин у підрозділах установи [5].

З огляду на зазначене вище, можна стверджувати щодо взаємозалежності ефективності управління педагогічною взаємодією викладача і студента та організаційною культурою закладу вищої освіти. З іншого боку, якщо педагогічну взаємодію розглядати як структурний компонент системи, то можна стверджувати, що, якщо розглядати

педагогічну взаємодію викладача і студента як підсистему системи зі всіма її властивостями, то їй притаманні також складові системи, зокрема організаційна культура. Тому, складові організаційної культури також притаманні педагогічній взаємодії викладача і студента. У такому разі, для ефективного управління педагогічною взаємодією викладача і студента необхідно враховувати складові організаційної культури, а саме: ціннісні орієнтири, комунікативні стратегії, види організації взаємодії, структуру взаємодії, елементи ігрової структури (традиції, звичаї, мови тощо), іміджевої структури (логотип, стиль тощо). Застосування цих складових у педагогічній взаємодії приводить до більш ефективної співпраці, що позитивно впливає на результати навчання студентів та підвищує професійний рівень викладачів.

Одним з шляхів застосування ціннісних орієнтирів в педагогічну взаємодію є взаємоузгодження цілей викладача і студента, що дає можливість підвищити мотиваційні аспекти освітньої діяльності. Мета має, певною мірою, відповідати цінностям студента (викладача). Розуміючи свої цінності, людина вільна шукати й знайти кращий спосіб задоволення своїх потреб. При дотриманні цінностей зберігається мотивація. У ході визначення цінностей викладача і студента було вибрано поширену методику М. Рокіча, яка визначає змістову спрямованість особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, інших людей, самого себе, а також є підґрунтям основи світосприйняття й ядром мотивації життєвої активності та життєвої філософії. М. Рокіч виокремлює два типи цінностей: термінальні (цінності-цілі), такі в яких кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути, та інструментальні (цінності-засоби), це такі переконання, в яких певний спосіб дії або якість особистості є переважною у певній ситуації [8]. Проаналізувавши основні цінності студентів і викладачів можна приймати управлінські рішення щодо взаємодії викладача й студента та їх результативності у роботі та навчанні.

Метою обрання комунікативні стратегії є встановлення раппору, тобто таких взаємин, які дозволяють викладачу або студенту більше довіряти один одному та інтенсивніше розвиватися. Ефективною є методика виявлення особливості імедіативної – вербальної і невербальної – поведінки викладачів і студентів за допомогою тестового формату [7].

В основу структури педагогічної взаємодії покладено діалог. Діалогічна взаємодія перевіряється за допомогою визначення рівня сформованості таких управлінських вмінь, які демонструють характеристики ефективної взаємодії, а саме: систему відкритої

комунікації з іншими, командний підхід у роботі, значимість людей щодо виконання завдань, урахування неоднорідної природи робочого середовища з метою розвитку підлеглих і підвищення якості виконання роботи [6].

Елементами ігрової структури обрано наприклад, мову спілкування, закладання традицій, які є ефективними для підвищення мотивації навчання, також певні закладені звичаї, які можуть застосовуватися, наприклад, на початку та наприкінці навчального заняття.

Іміджеві ознаки можуть проявлятися в обраному стилі поведінки на занятті, визначення логотипу групи тощо.

Таким чином, запровадження елементів організаційної культури в управлінні педагогічною взаємодією викладача і студента є дієвим інструментом у підвищенні результативності навчання студентів та професійної компетентності викладача.

#### Література:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими / под ред. С. К. Мордовина. СПб., 2007. 832 с.
2. Борова Т.А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: дис. ... д. пед. наук: 13.00.06. Київ, 2012. 438 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; за ред. В. Г. Кремень. Київ. : Юрінком Інтер, 2008. С. 640.
4. Тимошко Г. Організаційна культура як чинник ефективної взаємодії викладача і студента в організації навчального процесу у ВНЗ. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2015 № 1-2, С. 45-56 [https://lib.iitta.gov.ua/721428/1/41\\_2015\\_.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/721428/1/41_2015_.pdf)
5. Хижняк Л. Корпоративна культура в евалюації вищого навчального закладу. *Матеріали інноваційного семінару «Евалюація освітнього простору»* Випуск 1. С. 58-69 <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/12239/1/Khyzhniak.pdf>
6. McLean, Yang G. B, Kuo Ch., Tolbert A., Larkin C. Measuring Managerial Coaching Skills. *Human Resource Development Quarterly*. 2005. Vol. 16, № 2. P. 157-178.
7. Mehrabian A. *Nonverbal Communication*. Chicago : Aldine, 1972. 217 p.
8. Rokeach M. *The Nature of Human Value*: N.Y.: Free Press, 1973. 364 p.