

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КАФЕДРИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧІВ І СТУДЕНТІВ

**А.Ш.Апішева**

*старший викладач кафедри психології і педагогіки  
Національного технічного університету України  
„Київський політехнічний інститут”*

У статті проаналізовано типологічні особливості організаційної культури кафедри, а також можливі шляхи вдосконалення психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів на основі аналізу основних тенденцій зміни мотиваційних домінант щодо навчання та уявлень студентів про найважливіші якості викладача технічного університету.

*Ключові слова:* організаційна культура кафедри, психолого-педагогічна взаємодія.

Розвиток вищого навчального закладу, його конкурентноздатність залежать від успішності адаптації до зовнішніх умов, що в наш час дуже швидко змінюються. Психологічним фактором, що впливає на ефективність процесу адаптації, виступає організаційна культура навчального закладу.

В своїй роботі ми виходимо з визначення організаційної культури Ю.Г.Семеновим, що розглядає її як "...існуючу на рівні колективної свідомості і іманентно притаманну організації систему соціально допустимих моделей, зразків внутрішньогрупової життєдіяльності (формальних і неформальних правил та норм ділової поведінки, цінностей, що колективно розділяються, моральних принципів, звичаїв и традицій), яка самовідтворюється, об'єднує в єдине ціле субкультури окремих підрозділів і виконує інтегруючу, цілеорієнтуючу, функціонально- і структуроутворюючу, адаптаційну і регулюючу функції в просторі внутрішньоорганізаційної і міжорганізаційної взаємодії" [5, 14].

Дослідження особливостей організаційної культури навчальних закладів може сприяти вирішенню практичних завдань розкриття потенційних можливостей вдосконалення організаційної діяльності, підвищення її ефективності.

Найбільш вагомими видами діяльності технічного університету є навчальна і науково-дослідна. Найбільш важливою ланкою, що забезпечує здійснення навчальної і певною мірою науково-дослідної діяльності є "студент-викладач". З одного боку, викладачі інтегровані в організаційну структуру університету через кафедру. З іншого боку студенти, що навчаються за тим або іншим фахом, також безпосередньо включені в організаційну структуру університету насамперед через кафедру. Оскільки саме кафедра виступає основним структурним підрозділом, що найбільшою мірою впливає на

виконання навчальної і науково-дослідної діяльності, то організаційна культура кафедри виступає основною складовою організаційної культури університету. Тому, зміни і розвиток організаційної культури університету в цілому суттєвим чином залежать від змін та розвитку організаційних субкультур кафедр.

У свою чергу вивчення того, як відбуваються зміни в організаціях передбачає аналіз типології відносин, що існують в організаційній системі, зокрема на кафедрі технічного університету. Комплексне вивчення організаційної культури кафедри в контексті психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів передбачає її дослідження як на соціально-психологічному, так і на індивідуально-психологічному рівні. В своєму дослідженні ми обмежимося соціально-психологічними аспектами цього питання.

На колективи кафедр покладається вирішення проблеми становлення особистості студента як фахівця, що передбачає формування психологічної готовності випускників до майбутньої професійної діяльності. Психологічна готовність до професійної діяльності, що виникає як результат цілеспрямованої підготовки студентів і визначає їхню подальшу професійну успішність, складається із когнітивної, операційної, мотиваційної і особистісної складових [3]. Розвиток цих складових обумовлює становлення суб'єктивного інтегрального образу майбутньої професії. Образ майбутньої професії, виступаючи як образ-мета, обумовлює ті або інші прояви активності студентів, їхню вмотивованість щодо навчальної діяльності.

Тому, поряд із суто професійними завданнями, пов'язаними із становленням (розвитком) когнітивної та операційної скла-

дових психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, які відображаються об'єктивними показниками якості підготовки фахівців, викладачі та кафедри в цілому, впливаючи на мотиваційну та особистісну сфери студентів повинні сприяти становленню цілісного позитивного образу майбутньої професії.

При визначенні показників, що характеризують психолого-педагогічний вплив на процес становлення позитивного суб'єктивного образу майбутньої професії в своїй роботі будемо виходити з того, що "...організаційна психологія концентрує свою увагу на наступних атитудах: задоволеність працею, захопленість роботою і відданість організації" [1, 588]. Тому в якості показників, що відображують змістовне наповнення вищезазначених атибудів нами були обрані: основна мета навчання, задоволеність навчанням в даному закладі, зацікавленість в науково-дослідній діяльності, вплив проходження виробничої практики на оцінку вибору фаху, бажання працювати за обраним фахом і позитивно рекомендувати цей навчальний заклад і цю спеціальність для вступу іншим.

Ми припускаємо, що динаміка цих показників на протязі навчання в університеті відображує характер психолого-педагогічного впливу окремих викладачів і колективу кафедри загалом на студентів, який може бути як позитивним, так і негативним. Характер цього впливу визначається як когнітивно-операційною складовою професійної компетентності, так і особистісними якостями та мотивацією викладачів до педагогічної і науково-дослідної діяльності, яка значною мірою залежить від особливостей організаційної культури кафедри.

Проте дослідження організаційної культури кафедри буде мати однобічний характер, якщо не аналізувати психолого-педагогічний вплив студентів на викладачів, що також може бути як позитивним, так і негативним. Це залежить від таких об'єктивних чинників як організаційна культура навчального закладу, безпосередня організація навчального процесу, специфіка навчальної дисципліни, психолого-педагогічний вплив викладачів тощо. З іншого боку, вплив студентів на викладачів визначається такими суб'єктивними чинниками: віком, статтю, мотивацією до навчання, ступенем підготовленості студентів до вивчення тієї або іншої дисципліни, розвитком відповідних здібностей, образом ідеального викладача, образом ідеального студента, самооцінкою, взаємовідносинами з іншими студентами тощо.

При цьому постає питання "ціни діяльності", тобто величини психологічних затрат як з боку колективу кафедри, так і з боку студентів, що забезпечує становлення позитивного суб'єктивного образу майбутньої професії і досягнення успішності в навчальній діяльності кафедри. Слід зазначити, що ми обмежуємось в вивченні цього питання лише площиною психо-

логічного комфорту, спираючись на свідомі оцінки і самооцінки досліджуваних.

Успішність навчальної діяльності кафедри в НТУУ "КПІ" оцінюється за об'єктивними показниками якості залишкових знань студентів, якості дипломних робіт та результатами соціологічного опитування на ринку праці, який відображує підготовленість фахівців. Інтегральний показник визначає, таким чином, *об'єктивну результативність* (ОР) навчальної діяльності студентів і виступає опосередкованим показником успішності діяльності кафедри.

Проте цей показник не дає можливості детально визначити недоліки та проаналізувати причини нерезультативності роботи кафедри, а головне з'ясувати, що треба змінити в організації діяльності кафедри для покращення показників успішності.

Тому для виявлення *потенційних можливостей розвитку кафедри* існує потреба вивчення *психологічних чинників*, які впливають на успішність психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів, що має сприяти професійному зростанню викладачів і професійному становленню студентів.

Виходячи з вищесказаного, *метою* дослідження стало виявлення типологічних особливостей організаційної культури кафедри та можливих шляхів вдосконалення психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів. Відповідно до цього розв'язувались наступні завдання:

- з'ясування основних тенденцій змін мотиваційних домінант студентів щодо навчання;
- виявлення у свідомості студентів уявлень про найбільш важливі якості викладача технічного університету;
- аналіз типологічних особливостей організаційної культури кафедри технічного університету;
- визначення можливих шляхів розвитку організаційної культури кафедри технічного університету.

Розв'язання поставлених завдань обумовило вибір відповідних методів: анкетування, контент-аналіз, статистична математична обробка результатів.

Дослідження проводилось у Національному технічному університеті України "Київський політехнічний інститут" протягом березня-травня 2007 року на кафедрі, що готує фахівців з комп'ютерних технологій, яку позначимо – *N*. У дослідженні прийняли участь 15 членів колективу кафедри і 58 студентів, що навчаються за цією спеціальністю на I, III і V курсі. Слід зазначити, що досліджувану нами кафедру *N* можна охарактеризувати як успішну за результатами комплексного моніторингу якості підготовки фахівців в НТУУ "КПІ" за 2005-2007 рр. Та-

кож відмітимо високий кваліфікаційний рівень про-фесорсько-викладацького складу кафедри.

Перший етап дослідження передбачав визначення показників, що характеризують становлення суб'єктивного образу майбутньої професії та з'ясування динаміки змін цих показників на протязі навчання в технічному університеті (I, III, V курси) за обраним фахом. Розроблено анкету, питання якої відображують зазначені показники. Для обробки отриманих даних було використано критерій  $\varphi^*$ -кутового перетворення Фішера.

На другому етапі емпіричного дослідження передбачалось проаналізувати організаційний профіль кафедри. Вихідна інформація була отримана за допомогою анкетної методики ОСАІ для типологічного аналізу організаційної культури [2]. За Камероном Л.С., Куїном Р.Э. чотири параметри, що досліджуються методикою ОКАІ, вимірюються 24 показниками і тлумачаться наступним чином: *кланова* культура характеризується згуртованістю колективу на основі поглядів і традицій, що сумісно сприйняті і розділяються, дружнім стилем поведінки, турботою про людей; *адхократична* культура відзначається експериментуванням, новаторством, творчістю, динамічністю, готовністю ризикувати задля успіху; *ринкова* культура зорієнтована на результати, прагнення перемогти, потребує цілеспрямованості і конкурентоспроможності виконавців, непохитності і вимогливості керівника; *ієрархічна* культура характеризується заформалізованістю і детальною структурованістю, зорієнтованою на забезпечення стабільності та передбачуваності.

Респондентам (членам кафедри) пропонувалось оцінити наявний стан організаційної культури кафедри і бажаний стан організації в майбутньому, щоб бути більш успішною. Дані, що були отримані, оброблялись за допомогою критеріїв Колмогорова-Смірнова,  $t$ -Ст'юдента.

Отже, ми отримали наступні результати дослідження та їх обговорення.

*Мотивація студентів до навчання.* Було отримано наступні результати. На вибір спеціальності суттєво вплинув позитивний *імідж ВНЗ*, зокрема на це вказують 63 % студентів I курсу, 40 % – III курсу і 60 % – V курсу.

У студентів кафедри в якості мотиваційної домінанти щодо навчальної діяльності виявлено *прагнення оволодіти знаннями з обраного*

*фаху* (I курс – 75 % , III курс – 95 % і V курс – 55 %) (див. рис. 2).

*Задоволеність отриманими знаннями* вказують 65 % студентів III курсу і 60 % – V курсу. На жаль, лише 30 % студентів III та V курсів відповідно с *зацікавленістю приймають участь у науково-дослідній роботі*. Всього 20 % студентів V курсу і 40 % III курсу відмічають *позитивний вплив виробничої практики на оцінку вибору їхнього фаху* (див. рис. 1). Це можна вважати позитивною тенденцією, але якщо брати абсолютні показники, то вони є низькими, враховуючи актуальність даної спеціальності.

Поряд з цим, студенти III курсу більшою мірою виявляють *бажання працювати за фахом* (70 %), ніж студенти I курсу (60 %) та V курсу (53 %). Також відмічається тенденція зниження значень показників стосовно *позитивності порад щодо вступу* іншим на дану спеціальність: I курс (60 %), III курс (53 %), V курс (25 %), причому різниця між I і V курсом є статистично значущою ( $\varphi^*=1.97$ ,  $p=0.024$ ) (Рис. 2).

Покажемо, на наш погляд є те, що виявлена статистично значуща різниця між III (8 %) і V курсом (33 %) стосовно *негативних порад щодо вступу* іншим на дану спеціальність ( $\varphi^*=1.76$ ,  $p=0.04$ ). Проте, слід зазначити, що саме студенти 5-го курсу показали високу об'єктивну результативність, завдяки чому кафедра *N* увійшла в десятку найкращих в НТУУ "КПІ" за результатами комплексного моніторингу якості підготовки фахівців в НТУУ "КПІ" за 2007 р. Тому можна припустити, що основним чинником високої об'єктивної результативності, незважаючи на несприятливі для студентів умови навчання, була дуже виражена вмотивованість студентів щодо навчальної діяльності, яка обумовлена переважно впливом зовнішніх факторів. З одного боку, потенціал кафедри дозволяє досягати студентам досить високого рівня щодо когнітивної і операційної складових психологічної готовності студентів до майбутньої професії. А, з іншого боку, суперечливе відношення студентів цього курсу до кафедри стає джерелом формування негативного іміджу кафедри в зовнішньому середовищі.

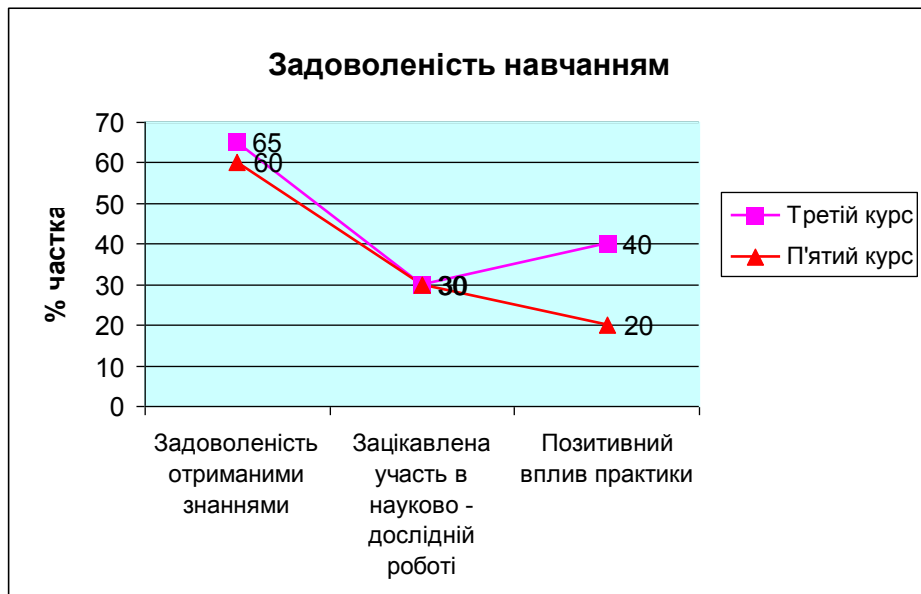


Рис. 1. Результати опитування студентів III та V курсів.  
Оцінка наявного стану.

Можна зробити припущення, що за таких умов навчання студенти ймовірно відчували певний психологічний дискомфорт і психологічна ціна високої об'єктивної результативності для них була великою. Але аргументовано обґрунтувати це можливо лише за умов подальших досліджень на індивідуально-

психологічному рівні. Тому зусилля колективу кафедри мають бути спрямовані на аналіз та усунення причин, що призводять до таких ситуацій.

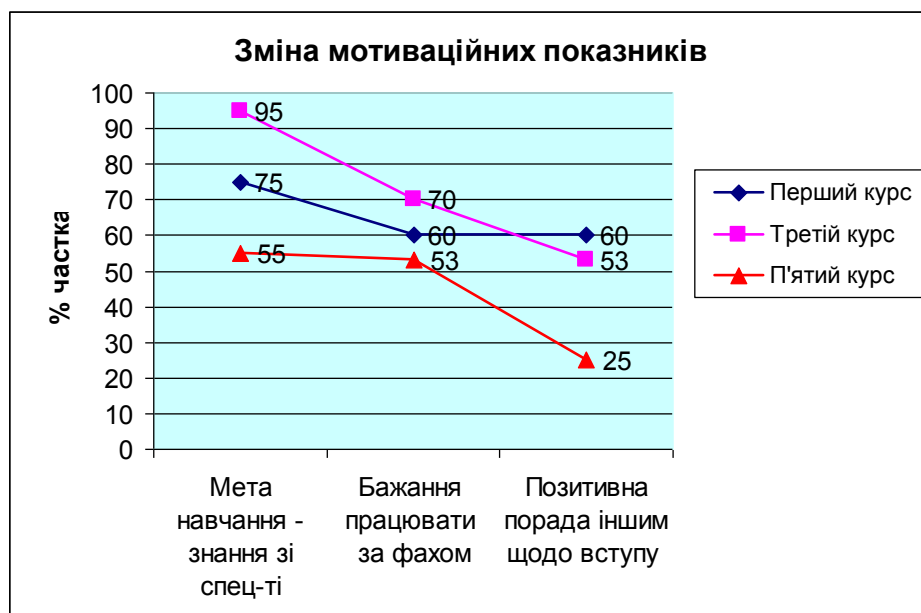


Рис. 2. Результати опитування студентів I, III і V курсів.  
Спрямованість у майбутнє.

Тенденція змін мотиваційних домінант щодо навчальної діяльності у студентів III курсу в порівнянні з I курсом є дуже позитивною. Це дає підстави сподіватись на підтримання загалом позитивного іміджу кафедри N і НТУУ "КПІ" в зовнішньому середовищі.

Іншим джерелом вдосконалення психолого-педагогічної взаємодії постає образ ідеального викладача технічного університету в свідомості студентів.

*Образ викладача в свідомості студентів.* Стосовно найбільш важливих особисті-

сних і професійних якостей, що повинні бути розвинутими у викладача технічного університету, студенти надали наступні відповіді.

I курс найчастіше вказуються вміння “доступно пояснювати матеріал”, бути “уважним” до студентів, “добрим”, “розуміти” їх, “мати бажання навчити”.

III курс – “знання свого предмету”, вміння “доступно пояснювати матеріал”, “загальна ерудиція”, “поєднання теоретичного матеріалу з практичною діяльністю”, “вміння зацікавити студента”.

V курс – “бажання вчити, а не тільки читати”, “педагогічна освіта”, “бути дослідником”.

Загалом можна стверджувати, що на перших курсах навчання студенти більшою мірою акцентують увагу на *комунікативних* аспектах взаємодії викладачів і студентів. На середніх і старших курсах поступово акценти зміщуються у бік когнітивної та операційної складових професійної компетентності викладача та його *мотивації* щодо навчальної діяльності.

Визначення реального рівня комунікативної компетентності і особливостей мотивації викладачів щодо навчальної і науково-дослідної діяльності можливо лише за умов подальших психологічних досліджень.

Проте характер *мотивації викладачів* значною мірою залежить від особливостей *організаційної культури* кафедри.

*Типологічні особливості організаційної культури кафедри N.* Перш ніж робити графічне представлення даних, отриманих за допомогою методики OKAI, вони були перевірені за критерієм Колмогорова-Смірнова з метою з'ясування правомірності використання усереднених даних. Оскільки розподіл вихідних даних

суттєво не відрізнявся від нормального, то їх усереднення може цілком коректним.

За результатами дослідження для кафедри N характерним є домінування ринкової компоненти (33 %) в поєднанні з ієрархічною (28 %), тобто в колективі переважає орієнтація на змагання, конкурентність, досягнення мети при досить сильному структуруванні, контролі, вимогливості керівництва і формальності взаємовідносин. Це так би мовити культура конкурентної творчості під пильним наглядом. При цьому меншою мірою виражена адхократична і кланова складові (див. табл. 1).

Таблиця 1.

Профіль організаційної культури кафедри N

Тип культури	Наявний (%)	Бажаний (%)
Кланова	18	26 ↑
Адхократична	21	29 ↑
Ринкова	33	27 ↓
Ієрархічна	28	18 ↓
Всього:	100%	100%

Як бажаний стан вказується зростання кланової і адхократичної складових та зниження ринкової і ієрархічної складових (див. рис. 3).

Співвідношення між *наявними* та *бажаними* значеннями параметрів організаційної культури, тобто ступень розбіжностей між ними можна вважати показником *сприятливого* або *несприятливого* характеру організаційної культури з точки зору психологічного комфорту співробітників кафедри.

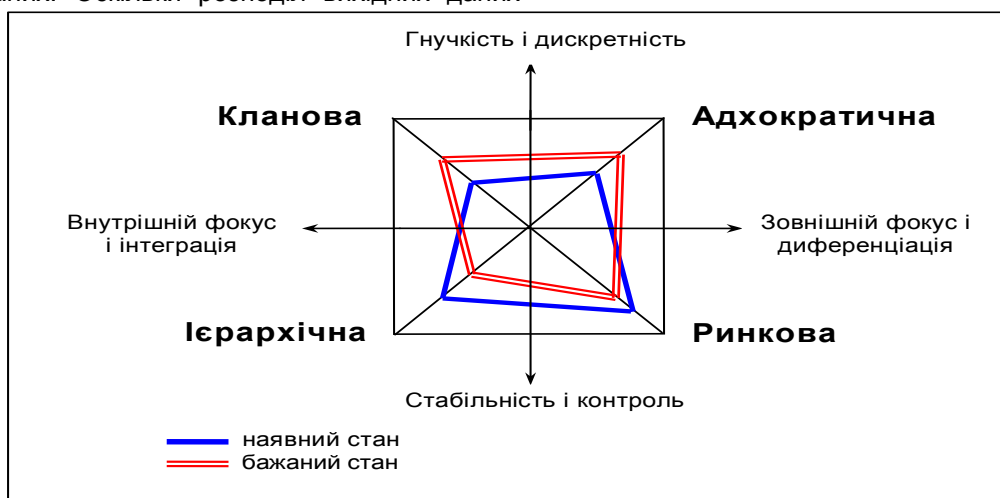


Рис. 3. Типологічні особливості організаційної культури кафедри N

Для аналізу розбіжностей наявних і бажаних значень параметрів був використаний критерій

t-Стьюдента. Результати обробки даних представлені в Табл. 2. Значення парамет-

рів організаційної культури кафедр *N* не мають суттєвих розбіжностей, тому можна вважати в

даний період часу характер організаційної культури кафедри *N* загалом *сприятливим*.

Таблиця 2. Оцінка розбіжностей наявних і бажаних значень параметрів організаційної культури кафедри *N*

<i>Кланова (Sig.)</i>	<i>Адхократична (Sig.)</i>	<i>Ринкова (Sig.)</i>	<i>Ієрархічна (Sig.)</i>
0,472	0,109	0,759	0,170

Проте співробітники кафедри можуть відчувати психологічний дискомфорт, пов'язаний із психічним напруженням, яке виникає між полюсами "ринкова" і "кланова", "ієрархічна" і "адхократична".

Можна припустити, що виконуючи інтенсивну діяльність і не маючи достатньої підтримки і оцінки результатів їхньої діяльності зі сторони кафедри як єдиного цілого, працівники кафедри можуть відчувати негативні психічні стани. Довготривале перебування в таких станах може призводити до виникнення *синдрому психічного вигорання*, зв'язаного з професійною діяльністю і розвитком професійних особистісних деформацій, що *негативно відбивається на мотивації співробітників* до роботи. За таких умов психологічна ціна високої об'єктивної результативності кафедри може бути великою. Але остаточний висновок може бути зроблений лише після дослідження організаційної культури кафедри на індивідуально-психологічному рівні.

Запобігання або корекція можливих негативних наслідків наявного стану організаційної культури кафедри *N* може відбуватися при культивуванні адхократичної культури. Ефективно це можна робити лише при одночасній зміні кланової складової і створенні більш сприятливого психологічного клімату.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити наступні висновки:

1. Загалом для студентів, що спеціалізуються на досліджуваній кафедрі, характерним є *позитивна мотивація* щодо навчання. Також позитивною є динаміка змін мотиваційних показників між I і III курсами, що свідчить про позитивну психолого-педагогічну взаємодію викладачів і студентів. Проте спостерігається вельми суперечна психолого-педагогічна взаємодія з V курсом, що відображується високим рівнем професійної підготовленості, бажанням працювати за обраним фахом з однієї сторони і низьким рівнем позитивності порад іншим щодо вступу на цю спеціальність.

2. На перших курсах навчання студенти більшою мірою акцентують увагу на *комунікативних* аспектах взаємодії викладачів і студентів. На середніх і старших курсах поступово акценти зміщуються у бік когнітивної та операційної

складових професійної компетентності викладача та його *мотивації* щодо навчальної діяльності.

3. На мотивацію викладачів щодо навчальної і наукової-дослідної діяльності впливає організаційна культура, що виявилась на кафедрі *N* як загалом сприятлива, зорієнтована на змагання, конкурентність, досягнення мети при досить сильному структуруванні, контролі, вимогливості керівництва і формальності взаємовідносин, яку можна було б назвати "культурою конкурентної творчості під пильним наглядом". Проте існує певна напруженість між наявним станом організаційної спрямованості на стабільність і контроль і прагненням до більшою гнучкості і творчої активності.

4. Можливими шляхами розвитку організаційної культури кафедри *N* технічного університету може бути культивування адхократичної культури, яка б сприяла реалізації творчого потенціалу кафедри. Ефективно це можна робити лише при зростанні кланової складової і створенні більш сприятливого психологічного клімату. Основою для такого розвитку може бути зростання ваги науково-дослідної компоненти в діяльності кафедри і більш ретельне планування і організація виробничої практики студентів. Моделлю розвитку організаційної культури кафедри може бути обрана представлена в роботах К.Аргириса, Д.Шена, П.Зенге "організація, яка прагне до генеративного навчання" [4].

Слід зазначити, що планування і реалізація змін в організаційній культурі кафедри може здійснюватись лише на основі аналізу основних видів діяльності кафедри, виявленні можливих конкретних шляхів оптимізації вирішення загальнокафедральних завдань, визначенні критеріїв адекватної оцінки ефективності діяльності як кафедри в цілому, так і співробітників кафедри зокрема, матеріального і нематеріального стимулювання і підтримки цієї діяльності з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей членів колективу кафедри.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. *Занковский А. Н.* Организационная психология: Учеб. пособие для ВУЗов. – М.: Флинта, 2000. – 648 с.
2. *Камерон Л. С. Куинн Р. Э.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
3. *Карамушка Л. М.* Психологічні основи управління закладами середньої освіти: Дис. докт. психол. наук. 19.00.05. – Київ, 2000. – 481 с.
4. *Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е.* Психологические теории организации. – Х.: Гуманитарный центр, 2005. – 312 с.
5. *Семёнов Ю. Г.* Организационная культура. – М.: Логос, 2006. – 256 с.

*Стаття надійшла до редакції 23.11.2007 р.*

