

ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КАФЕДРИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Апішева Амінет Шабанівна

старший викладач кафедри психології і педагогіки

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»

Актуальність дослідження. Важливим напрямом роботи

організаційних психологів у вищих навчальних закладах є психологічний супровід розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ з урахуванням її внутрішніх і зовнішніх психологічних особливостей. Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема розвитку організаційної культури навчального закладу знайшла відображення у працях (О. І. Бондарчук, О. В. Винославська, П. К. Власов, В. І. Гордієнко, Н. Є. Завацька, О. В. Іщук, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, О. О. Мітічкіна, Ж. В. Серкіс, І. В. Сингаївська, І. І. Сняданко, А. М. Шевченко та ін.) учених, в яких розкрито: сутність, функції, типи організаційної культури; роль самоефективності менеджерів організацій у розвитку організаційної культури освітніх організацій; взаємозв'язок організаційної культури вищого навчального закладу з психологічною культурою, професійною успішністю викладачів та професійним становленням студентів. Під керівництвом Л. М. Карамушки розроблена концепція психолого-організаційної технології роботи організаційних психологів, що включає інформаційно-смісловий, діагностичний, корекційно-розвивальний компоненти.

Разом з тим, проблема розробки та реалізації програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ з урахуванням її внутрішніх і зовнішніх показників, не є достатньо висвітленою в літературі.

Мета дослідження полягає у визначенні розділів програми розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ на основі її внутрішніх і зовнішніх показників.

Результати теоретичного аналізу проблеми. Програма розвитку організаційної культури кафедри має бути зорієнтована на успішне

професійне становлення студентів, як майбутніх фахівців, та підвищення професійного рівня викладачів. Програма складається з *інформаційно-діагностичного, типолого-організаційного, змістовно-діяльнісного, безпекового та мотиваційно-комунікаційного* розділів.

Інформаційно-діагностичний розділ. Доведення до працівників місії, основних цілей та завдань, що стоять перед ВНЗ та кафедрою. Діагностування існуючої організаційної культури кафедри. Оцінювання успішності діяльності кафедри. Вибір напрямів розвитку організаційної культури кафедри на основі сумісного аналізу показників *внутрішнього і зовнішнього* (як в межах, так і поза межами ВНЗ) середовища кафедри.

Типолого-організаційний розділ. Удосконалення лідерства в забезпеченні розвитку організаційної культури кафедри. Культивування типів оргкультури, що є «бажаними» в уявленнях керівника і працівників щодо принципів внутрішньоорганізаційних відношень.

Змістовно-діяльнісний розділ. Удосконалення психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів в процесі навчально-виховної і науково-дослідницької діяльності. Розвиток професійної ідентичності викладача як складової організаційної культури кафедри.

Безпековий розділ. Послаблення можливої соціально-психологічної внутрішньої напруженості працівників кафедри. Нівелювання можливих негативних психічних станів працівників при виконанні основних видів діяльності.

Мотиваційно-комунікаційний розділ. Розробка системи мотивації працівників кафедри. Налагодження системи комунікацій, що передбачає зворотній зв'язок. Дотримання стандартів поведінки у відповідності до етичних принципів.

Перспективною, на наш погляд, є розробка організаційно-психологічної технології, яка реалізує розвиток організаційної культури ВНЗ.

Висновки. Розробка програми розвитку організаційної культури кафедри з урахуванням психологічних особливостей внутрішнього та

зовнішнього середовища кафедри є одним з важливих елементів психолого-організаційної технології розвитку організаційної культури кафедри ВНЗ.