

**Міністерство освіти і науки України  
Львівський національний університет ветеринарної медицини та  
біотехнологій імені С.З. Гжицького**

**Кафедра філософії та педагогіки**

## **ПСИХОЛОГІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

**Методичні розробки тем  
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти  
ОПП «Освітні, педагогічні науки»**

**Львів – 2022**

Психологія вищої освіти : метод. розроб. тем / уклад.: О. Смолінська. Львів, 2022.  
27 с.

*Рецензенти:*

Корнят В.С. - доцент кафедри філософії та педагогіки ЛНУВМБ імені С.З. Гжицького;  
Матієшин І.В. – ст. викладач кафедри філософії та педагогіки ЛНУВМБ імені  
С.З. Гжицького.

Методична розробка розглянута та схвалена на засіданні кафедри філософії та педагогіки  
протокол № 12 від «15» червня 2022 року

Погоджено навчально-методичною комісією  
спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»  
(назва спеціальності)  
протокол № 6 від 16 червня 2022 р.

Схвалено рішенням навчально-методичної  
ради факультету громадського розвитку та здоров'я  
(назва факультету)  
протокол № 10 від 22 червня 2022 р.

## ТЕМА 3

### МОТИВАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТА І ВИКЛАДАЧА

*Смолінська О.Є.* Категорія мотиваційної культури в університетській педагогічній освіті: проблем означення та етичної дієвості. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія.* 2012. № 2. С. 9–16.

#### Завдання для опрацювання

1. Ознайомтеся зі змістом публікації.
2. Поясніть значення мотиваційної культури щодо вищої педагогічної освіти.
3. Чому, на Вашу думку, мотиваційна культура є інсайдом етики професійних комунікацій? Викладіть свої міркування у письмовій формі або у відеоформаті на Padlet (URL : <https://padlet.com/smolinska0/wsquoorpvbb1i9tx>).

### КАТЕГОРІЯ МОТИВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УНІВЕРСИТЕТСЬКІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ОСВІТІ: ПРОБЛЕМА ОЗНАЧЕННЯ ТА ЕТИЧНОЇ ДІЄВОСТІ

**Постановка проблеми.** Щороку Україна втрачає значні обсяги коштів з причини неповного використання потенціалу працівників, а рівень продуктивності праці значно відстає від продуктивності праці в розвинених країнах. Причинами цього є зростання неупорядкованості соціально-трудових відносин, незацікавленості працівників підприємств у підвищенні працевіддачі, неналежне врахування нематеріальної складової мотивування та невідповідне до результатів матеріальне стимулювання. Ця ситуація, першою чергою, визначається мотиваційними проблемами у сфері праці та зростанням розбіжностей між теоретичними моделями мотивування трудової діяльності і реальними господарськими процесами, що пов'язані з формуванням особливої економічної ідеології у власників і найманих працівників підприємств всіх галузей національної економіки [8], в тому числі в освіті, де набувають особливих форм, зумовлених специфікою діяльності у цій сфері. Зміна інформаційного тла освітньої діяльності, соціально-економічних умов існування вищих навчальних закладів, загальна маркетизація освіти, “споживче” ставлення до освіченості — все це зумовило ті перетворення, що вже відбулися, а ще — створює основу для виникнення нових освітніх відносин, нової методологічної платформи освіти, що характеризуватиметься іншим змістом відносин, отже, й новою педагогічною теорією.

Глобальні процеси, що відбуваються у всіх соціально-економічних системах та пов'язаних з ними сферах, у числі яких, на першому плані, вища освіта, зумовлюють необхідність якнайповнішого використання наявних ресурсів, до числа яких, як би це дивно з точки зору педагогіки не звучало, належать і люди з їх прагненнями, потребами, індивідуальною неповторністю. Економізація суспільного життя, що призвела до маркетизації освіти, висуває на перший план матеріальні потреби, що, одночасно, вихолощує зміст людських взаємовідносин, переводить професійні та особисті стосунки у площину споживацтва, отже збіднення поширюється не лише на гаманці, ділячи суспільство на шари, поглиблюючи його стратифікацію, а й цілісно — на соціально-духовну діяльність особистості, відділяючи та віддаляючи і її від щоденних потреб. Закономірно, що всі ці процеси, в першу чергу, відбилися на вищій освіті, оскільки вона якраз і стає лінією поділу між світами багатства і бідності, соціальної успішності і відкинутості, закладаючи певні “програми” на майбутнє професійно-особисте життя. У цьому саме й відображається культурологічна функція вищої освіти в цілому та вищого навчального закладу зокрема, яка має одночасно дві підфункції — культуроносну і культуротворчу. Через культуроносну

відбувається культурне відтворення, що означає “способи, завдяки яким школи разом з іншими соціальними інституціями допомагають зберігати соціальну та економічну нерівність від одного покоління до іншого [3]”, а через культуротворчу (в ідеалі) повинні нівелюватися ті фактори, що призводять до стратифікації, забезпечуючи всім студентам-випускникам рівні “стартові” умови. Разом з тим, слід зауважити, що культурологічна функція вищої освіти zdeформована у бік відтворення, що спричинено дією ряду факторів:

- по-перше, хоча й світове співтовариство переходить від техногенного до антропогенного типу цивілізації, системні підходи до вищої освіти залишаються незмінно орієнтованими на технологічні підходи [1], визначаючи як первинний продукт знання, вміння та навички фахівця (саме вони були і є формальним критерієм навченості випускника, їх і вимірюють, коли здійснюють контрольні-оціночні функції в освіті);

- по-друге, у ХХІ столітті, що вже настало, вузькопрофесійна підготовка стає анахронізмом, оскільки у професійній культурі набуває ваги особиста культура випускника, а вчені-психологи та педагоги сходяться на думці, що “випускник повинен бути, перш за все, людиною культури [11]”;

- по-третє, конкурентоспроможність випускника вищого навчального закладу прямо залежить від рівня його власної активності, яка формується у тісній взаємодії з процесами, що відбуваються безпосередньо у навчальному закладі, та, опосередковано, із суспільними освітніми процесами. Серед всього розмаїття, що супроводжує навчання, впливовими є і освітній та навчальний менеджмент, і сформований тип мотиваційної культури, що виявляється, з одного боку, в педагогічній мотивації, з іншого — у навчальній мотивації студентів та ще — в певній організації цілого університетського життя.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій з теми.** Тематика навчальної мотивації достатньо опрацьована у педагогічній та психологічній літературі, щодо педагогічної мотивації теж є дослідження, проте є проблема з їх поєднанням через площину університету в цілісну дієву концепцію, яка давала б результат з освітньо-культурологічних позицій. Існує чимало досліджень з мотивації у менеджменті, але їх автори зосереджують свою увагу, здебільшого, на проблемі зростання економічної віддачі, тому щодо освіти, у тому числі педагогічної, є тільки дотичними. У пошуку інтегрованих підходів до проблеми мотивації цікавими є дослідження Кучер Л.Р. [8], Захарчин Г.М. та Любомудрової Н.П. [4], Карпенко О.Г., яка застосувала діяльнісний підхід до вивчення мотивації в структурі діяльності соціального працівника [6], проблемі психологічного супроводу здійснення інноваційних освітніх проектів з позицій мотивації присвячена стаття Чудакової В.П. [16], психологічній культурі вчителя початкових класів досліджена у дисертації Созонюк О.С. [13].

**Мета статті** полягає у необхідності означити категорію мотиваційної культури та окреслити її етичну дієвість.

**Основний зміст статті.** Необхідність конкретизації категорії мотиваційної культури у педагогічній освіті пов’язана не лише із складністю внутрішніх логічних зв’язків, але й із надзвичайно розгалуженими зовнішніми обставинами освіти як діяльності. Категорія культури в педагогічній освіті пов’язана із таким ендогенним фактором, як особиста педагогічна культура, що є домінантним у системі формування, розвитку, трансформації організаційно-культурних цінностей, незважаючи на суб’єктивність. Крім того, вона об’єктивно взаємодіє із культурою освітніх організацій, утворюючи дуальну мезогенну динамічну структуру, компоненти якої (культури освіти та організації), попри свою обмеженість, що обумовлена з одного боку суб’єктивністю, а з іншого – просторово-часовими факторами, можуть взаємозамінятися, а це відкриває перед кожним із елементів набагато ширші перспективи. Прикладами такої взаємозаміни можуть слугувати конкретні факти із життя педагогічних університетів, які свідчать, що їх організаційна культура може існувати, реалізуватися та ретранслюватися винятково через особистості, вивчатися й

інтерпретуватися в особистісному руслі через вивчення та інтерпретацію ціннісних установок та орієнтацій її конкретних носіїв; ще одним прикладом є педагогічний університет як “корпорація знань”, організація, що самонавчається, структура, в якій будь-яке керівництво як функція стає одним із засобів діяльності, а не формою існування.

Культура педагогічної освіти інтегрована також у суспільний культурний прогрес не лише у функції носія суспільних цінностей, що реалізуються у навчально-виховній діяльності індивідів, а ще як механізм розвитку та зміни інституції культури в цілому, оскільки сформовані в університетах цінності, опредмечуючись через освітній та навчальний менеджмент у результати їх діяльності, проходять також і зворотний процес перетворення (розпредмечення) у нові суспільні спочатку матеріальні, а потім – духовні надбання, які фіксуються у культурі.

Таким чином, організаційна культура педагогічної освіти, застосовуючи визначення культури менеджменту, є сукупністю досягнень в організації та здійсненні освітнього процесу, налагодженні навчально-виховної, науково-дослідницької та інших видів праці, використанні техніки в менеджменті, а також вимог, які висуваються як до системи, так і до працівників, зумовлених нормами й принципами суспільної моралі, етики, естетики, права [2, 306], поєднує в собі три рівні факторів:

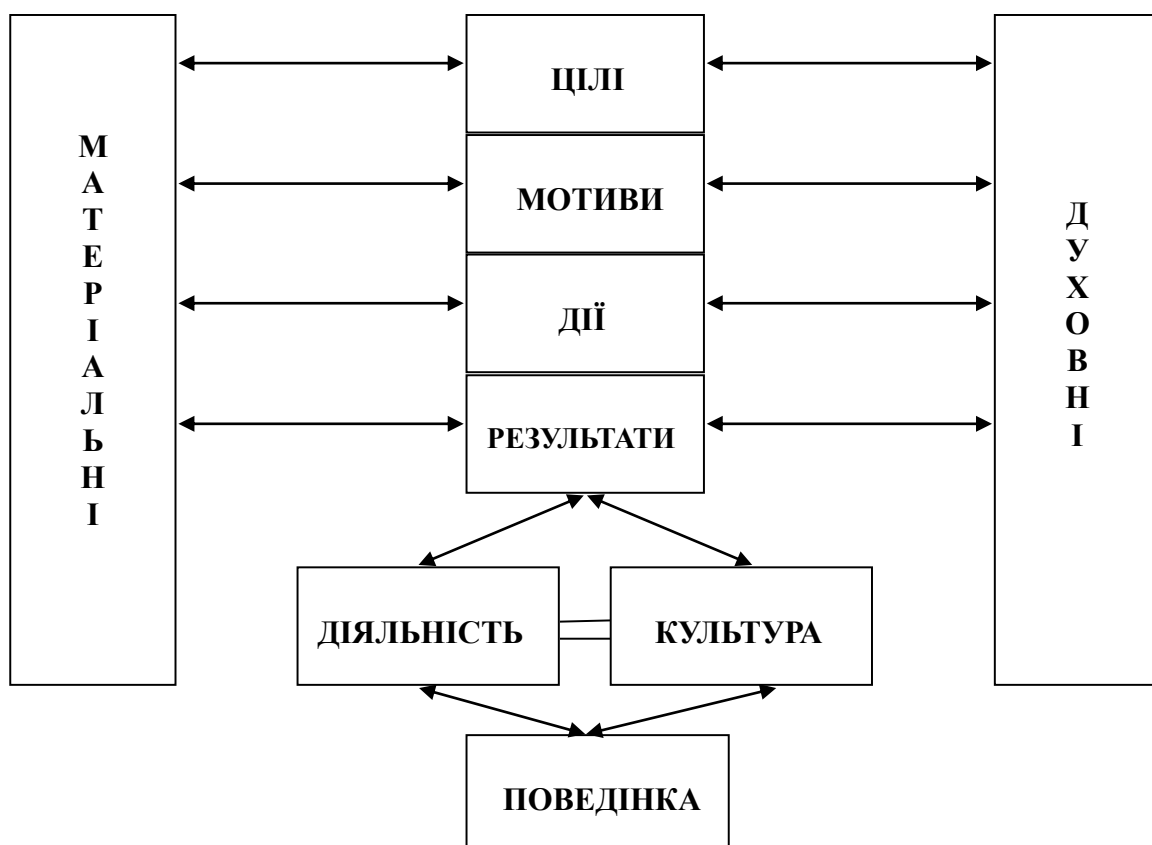
1. ендогенні (внутрішні);
2. мезогенні (внутрішньо опосередковані);
3. екзогенні (зовнішньо опосередковані).

Незважаючи на структурну складність організаційної культури педагогічної освіти, її різноплановість, дослідження цієї категорії повинно характеризуватися максимальною повнотою, оскільки ступінь її інтеграції в освітні процеси як на рівні педагогічних університетів, так і на макрорівні, є надзвичайно високим. Виходячи із позиції, що культура є не лише результатом діяльності, а й окремою діяльністю, спрямованою на втілення певних пріоритетів за допомогою визначених інструментальних засобів, серед яких – педагогічні технології, обґрунтованим буде підхід до її вивчення на основі діяльнісного аналізу.

Концентруючи увагу на організаційній культурі педагогічної освіти як виявах індивідуальної активності її носіїв та декларуючи культуру окремих педагогів як ключовий елемент загальної педагогічної культури, слід звернутися до джерел цієї активності. По-перше, одним із них є соціально важлива змістовна мета діяльності, яка генерує велику енергію, спроможну об'єднати розумову, емоційну та вольову сфери особистості. Щодо педагогічної освіти такою метою може бути установка „Серце віддаю дітям” [14]. В аспекті ж мотиваційної культури як вияву організаційної цікавими є думки А.С. Макаренка про нове педагогічне мислення, спрямоване на досягнення нової форми використання ідеалу, що, за його висловом, є “не квартирантом, а хорошим адміністратором”, матеріалізованим як “соціальний клей: відчуття суспільної перспективи..., це справжня спільність, це єдність руху і праці, відповідальності й допомоги, єдність традицій [9, 582-583]”. Це, безперечно, ідеальні моделі, проте їх важливість у тому, що, будучи усвідомленими на різних професійно-соціально-культурно-інформаційних рівнях, вони якраз і спонукатимуть до активності, нескінченної у часі та просторі, спроможної врівноважити різноманітні за своєю природою фактори, що впливають на освітню діяльність. Емпірично втілення цих концептуальних підходів є складним, проте з точки зору організаційної культури університетської педагогічної освіти – це цілком реальний шлях до побудови оптимального співвідношення індивідуальних та групових культурних цінностей, що сприятиме гармонізації активності індивідів та освітніх організацій.

Другим джерелом активності носіїв культури є її внутрішні фактори – мотиви – які, власне, безпосередньо спонукують до діяльності. Мотиви діяльності та поведінки тісно пов'язані із органічними та культурними потребами, в яких людина відчуває необхідність. Саме тому, коли йдеться про педагогічну поведінку, спрямовану на досягнення духовної чи соціальної корисності, мається на увазі також її співвіднесеність не лише зі сферою суто педагогічною, а й із культурною.

Необхідність визначення мотиваційної культури педагогічної освіти зумовлена широким спектром визначень наявних дотичних понять, у тому числі самої організаційної культури, культури педагогічної діяльності, індивідуальної педагогічної культури. Зважаючи на їх численність, хоча й, подекуди, суперечливість, ці категорії досліджуються досить активно. Мотиваційна культура – сфера, існування якої визнається лише віднедавна й лише у праксеологічному аспекті, коли необхідно створити програми комплексних наукових досліджень мотивації для забезпечення ефективної та якісної людської діяльності [15, 519]. Насправді ж, ця категорія виходить за межі безпосередньої практики так само, як економічна діяльність долає рамки суто матеріальні. „Мотиви й інтереси негосподарського роду (національні та релігійні) мали особливо великий вплив на розвиток господарства. Патріотизм, релігія, інші психологічні почуття – наймогутніші чинники в господарській діяльності, яку не можна розвивати тільки на „шлункових потребах”, що самі собою мають обмежений характер, огрублюють суспільство. Нематеріальні цінності – більший рушій, ніж матеріальні потреби [5, 269-270]”, - писав М. Туган-Барановський у праці „Психологічні фактори суспільного розвитку”. Культура і мотивація об’єднуються фактором діяльності, яка може мати матеріальний (предметний) та духовний (розумовий) характер. Внутрішня єдність, що виявляється в однорідній результативності та чіткій співвіднесеності, наявній у моделі „мета-мотив-дії-результат” є наслідком структурної завершеності всіх трьох категорій: мотиваційної культури, організаційної культури педагогічної освіти як культури діяльності у сфері освіти та культури цивілізаційної як результату діяльності людства (рис. 1).



**Рис 1.** Структура діяльності та культури як діяльності, їх результативність

Таким чином, **мотиваційна культура** – це суспільно-історично сформована сукупність чинників матеріального та нематеріального порядку, визначена метою діяльності, яка [сукупність] служить матрицею для формування полімотиваційних підходів [8], зокрема в університетській педагогічній освіті відтворюється через ключові мотиваційні установки учасників навчально-виховного процесу, впливає на його результативність та

суб'єктивізовані відчуття, забезпечуючи як єдність університетського життя, так і професійну корпоративність (О.С.).

Доцільність вивчення мотиваційної культури у педагогічній освіті та її вагомість щодо реалізації науково-педагогічних підходів зумовлюється також синергічним ефектом, оскільки проста сукупність мотивів тільки частково виявляє результати впливу факторів мотиваційної культури в цілому.

Структура мотиваційної культури у педагогічній освіті містить ряд елементів, які реалізують стимулюючу та обмежуючу функції організаційної культури. У числі стимулюючих елементів є вартість участі – поняття, введене Г. Саймоном [12] у рамках його концепції ідентифікації працівника з організацією для позначення, з одного боку, ціни, яку повинна заплатити організація за готовність співпрацювати з нею, з іншого – така міра задоволення потреб конкретного працівника, при якій він готовий стати членом організації [17, 178]. Крім того, вартість участі з точки зору матеріальної мотиваційної культури (грошова винагорода, соціальний пакет) є ефективною лише на первинному етапі, коли йдеться про прийняття рішення, формування лояльності працівника щодо організації; на етапі ж продовження важливо встановити мотиваційний баланс (Ч. Барнард), коли діяльність науково-педагогічних кадрів повинна спрямовуватися на створення ціннісних і матеріальних передумов, які сприятимуть формуванню інтеріоризованої (внутрішньої) мотиваційної структури, у яку буде інтегрована як цінність причетність до певного педагогічного університету.

Обмежуюча функція мотиваційної культури виявляється на етапах таких змін, коли трансформація інституцій призводить до зміни ціннісних орієнтацій на суспільному рівні. Яскравим прикладом сили такого обмежувача щодо мотиваційної культури стала поява у культурі організацій, у тому числі, на жаль, освітніх, кримінального аспекту (корупція). Активізація виявів матеріальної культури в Україні наприкінці ХХ століття у зв'язку із переходом економіки на ринковий тип розвитку призвела не лише до зміни якості життя, в якому духовні чинники стрімко знецінюються через домінуючу необхідність забезпечення потреб матеріального рівня, а й до маргіналізації суспільних культурних установок. Вербальна модель добробуту майже не ототожнюється у свідомості людей із творінням доброго життя у його духовно-сакральному змісті, натомість добробут означає рівень здобуття корисності як матеріального результату діяльності. Мотиваційна культура є складовою суспільної, тому, зазнавши впливу змінених інституцій освіти, сім'ї, права, держави, набули пріоритетності вузько економічні цінності, отже й мотиви. Нищівні наслідки такої диспропорційності спостерігаються у сфері нематеріального виробництва, особливо там, де праця пов'язана із формуванням духовних цінностей або їх матеріалізацією через вчинкову діяльність, коли рух в напрямі до одного мотиву водночас віддаляє особистість від іншого, таким чином змінюючи її мотиваційну сферу, зумовлюючи незворотні зміни у спрямованості діяльності. Такими, у першу чергу, є освіта й охорона здоров'я. Саме у цих ланках, згідно з дослідженнями соціологів, найбільшого розвитку набула корупція, оскільки домінування матеріальних мотиваційних компонентів у суспільстві тут так і не дістало реального грошового підкріплення, разом з тим, суспільне нівелювання духовно-світоглядних мотивів призвело до того, що й це підкріплення втратило свою силу на рівні особистості. Ситуація ускладнюється ще й тим, що привести мотиваційну культуру, в тому числі в університетській педагогічній освіті, у стан рівноваги можливо не через зростання матеріальної винагороди за працю, а більше завдяки посиленню її духовного компонента, який щодо педагогічних університетів може виявлятися як їх відповідальність перед суспільством [10, 24], а щодо інших установ — як соціальна відповідальність (вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громадян через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів [7, 3]), щодо педагогів – як високі морально-етичні стандарти, які виявляються в особистій співучасті у житті освітніх закладів (у тому числі вищих педагогічних) та суспільства.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, мотиваційна культура у педагогічній освіті — категорія, що інтегрує як матеріальні, так і нематеріальні чинники, що впливають на успішність роботи як педагогічних університетів у цілому, так і їх керівників, викладачів, студентів — майбутніх фахівців-педагогів. Вивчення етичної дієвості мотиваційної культури відкриває нові можливості для аналізу сфери професійно-педагогічного впливу та розкриває можливості гуманізації взаємодій у педагогічному процесі.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бех В. П. Технократизм у дискурсі проблем вищої школи: Монографія / В.П. Бех, І.В. Малик ; за ред. В. П. Беґа. – К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 263 с.
2. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібн. / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко. – К. : Вид. дім "Професіонал", 2006. – 576 с.
3. Гіденс Е. Майбутнє освіти. Освіта й нові комунікаційні технології / Е. Гіденс // Соціологія [Електронний ресурс] / Ентоні Гіденс. – К. : Основи, 1999. — Режим доступу : [http://libfree.com/123309326\\_sotsiologiyamaybutnye\\_osviti.html](http://libfree.com/123309326_sotsiologiyamaybutnye_osviti.html)
4. Захарчин Г.М. Концептуальні підходи до формування мотиваційної політики персоналу в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П / Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2011\\_698/24.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Ekonomika/2011_698/24.pdf)
5. Злупко С. М. Українська економічна думка. Постаті і теорії / Степан Миколайович Злупко. – Львів: Євросвіт, 2004. – 544 с.
6. Карпенко О.Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника [Електронний ресурс] / О.Г. Карпенко / Режим доступу : <http://eprints.zu.edu.ua/960/1/04kogdsp.pdf>
7. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Лі Ненсі. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
8. Кучер Л.Р. Формування мотиваційного механізму управління персоналом торговельних підприємств: дис. ... кандидата екон. наук : 08.00.04 / Людмила Романівна Кучер. — Львів, 2010. — 224 с.
9. Макаренко А.С. Педагогическая поэма : [роман] / Антон Семенович Макаренко. — К. : Веселка, 1986. — 604 с.
10. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003-2004 рр.) / [Степко М.Ф., Болюбаш Я.Я., Шинкарук В.Д. та ін.]: за ред. В.Г. Кременя. — Тернопіль: Вид-во ТДПУ імені В. Гнатюка, 2004. — 147 с.
11. Руденко В. Н. Культурологические основы целостности содержания высшего образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 [Электронный ресурс] / Владимир Николаевич Руденко. — Ростов н/Д, 2003. — 454 с. — Режим доступа : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/115485.html>
12. Саймон Г.А. Адміністративна поведінка / Саймон А. Герберт. — К. : АртЕк, 2001. — 392 с.
13. Созонюк О.С. Детермінанти розвитку психологічної культури вчителя початкової школи: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогічна і вікова психологія” / О. С. Созонюк. — Рівне, 2002. — 20 с.
14. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / Василий Александрович Сухомлинский. — К. : Радянська школа, 1988. — 272 с.
15. Філософський словник : [ словник / за ред. В.І. Шинкарука]. – К., 1986. – 796 с.
16. Чудакова В.П. Психологічний супровід здійснення інноваційних освітніх проєктів: мотиваційний компонент [Електронний ресурс] / Віра Петрівна Чудакова / Режим доступу :



osvitnix-proektiv-motivacijnij-komponent/

17. Щербина В.В. Социальные теории организации: словарь / В.В. Щербина. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 264 с.

## ТЕМА 4

### ОСОБИСТІТЬ СТУДЕНТА І ВИКЛАДАЧА

Смолінська О.Є. Психологічна культура педагога і культурно-освітній простір університету: психодинамічний підхід у дослідженні. *Психологічна культура: види, інваріанти, розвиток: монографія*. Суми : ВВП “Мрія”, 2014. С. 256–270.

#### Завдання для опрацювання

4. Ознайомтеся зі змістом публікації.
5. Поясніть зміст понять психологічної культури і культурно-освітнього простору університету.
6. Яким чином культурно-освітній простір транлює культурні установки в психологічну культуру? Використайте при поясненні запропонований автором психодинамічний підхід.

#### Психологічна культура педагога і культурно-освітній простір університету: психодинамічний підхід у дослідженні

##### *1. До питання вибору методології дослідження психологічної культури педагога і культурно-освітнього простору університету*

Психологія, втиснута в рамки сучасного утилітаризму, крім своїх високих функцій “пізнання душі”, зараз виконує також роль винятково практичну — управління поведінкою людини, що раніше, через цілеспрямовану антипропаганду психологічних знань у радянський період, було менш очевидним і тому видавалось не таким масовим. Користуючись науковими можливостями, що виникли у зв’язку із цим, можна розширити об’єкт і предмет організаційної психології не тільки на саму організацію, реальну чи віртуальну (в контексті цього дослідження — педагогічний університет та професійна культура), але й на квазіорганізаційні утворення — культурно-освітній простір, психологічну культуру педагога, що є, з одної точки зору, похідними від організації (як спільноти і як процесу), з іншої — твірними щодо неї або в матеріальному сенсі соціальних взаємозв’язків, або в ідеальному — духовної оболонки організму. Психодинамічний підхід, запропонований як дослідницький щодо культурно-освітнього простору університету та психологічної культури педагога, полягає в тому, що організація-університет, як і психологічна культура, розвиваючись, набувають своїх особливостей як в індивідуально-одиночному сенсі, так і назагал, формуючи системи, схожі до структур особистості, зокрема “Я-концепції”. Тобто університет як реальна організація та професійна культура як віртуальна об’єднують: перший — певний тип освітніх закладів, друга — якісні ознаки професійно-педагогічної діяльності та особистості, формуючи спільні, історично сформовані та інституційно обумовлені характеристики культурно-освітнього простору та психологічної культури педагога, крім того, кожний університет, як і кожен професіонал, пройшовши певний шлях розвитку, здобуває власні, відмінні, риси, що виражаються не стільки зовнішньо, хоч і так теж, скільки внутрішньо — через генеровані, підтримувані й трансформовані культурні смисли, механізми, що забезпечують досягнення різними університетами чи фахівцями реалізації одних і тих же чи подібних цілей. Динамічний же аспект підходу, в цьому контексті, визначає швидкість і рівень досягнень.

Сучасний етап розвитку наук характеризується високим рівнем диференційованості пізнання, значною його деталізацією, тому й, закономірно, посилюється процес інтегрування

знань зі сфер, галузей, що раніше співіснували без взаємного проникнення. Складні поліпредметні зв'язки педагогіки, філософії, культурології, антропології, психології, соціології, лінгвістики та інших наук актуалізуються під час досліджень внутрішніх механізмів життєдіяльності організацій та квазіорганізаційних утворень (як і особистості та квазіособистісних формувань), різних за ознакою безпосередньої задіяності у реальних процесах, зокрема педагогічних університетів та психологічної культури педагогів. У зв'язку із цим відбувається ретрансляція та реплікація знань, що значно полегшує розуміння глибинних рівнів та передумов, що забезпечують неперервність та наступність освіти, цілісність освітніх впливів.

Педагогічний університет як соціально-культурна цілісність, спрямована на певну мету, структурована та координована система, призначена для певного виду діяльності й пов'язана із навколишнім середовищем [7, 16], може розглядатися як організм, отже, до неї застосовні положення психології. Так само психологічна культура педагога, будучи психосоціальним утворенням, орієнтується на педагогічну діяльність та реалізує різносторонні середовищні зв'язки, тому теж може вивчатися як органічна єдність професії, культури та їх особистісних проекцій. Обґрунтовуючи доречність застосування до культури психологічних методик, зауважу, що, згідно із Слюсаревським М.М., „окрема особа може виступати як соціальна система, якщо на неї дивитися під кутом зору характеристик, що формуються й виявляються в процесах соціальної взаємодії” [26, 13], отже, можливе і зворотне за умови, що вивчаються відображення взаємодій у культурі. Цей напрям наукового пошуку реалізується зазвичай тоді, коли постають питання базисного, принципового характеру. Але так само, як психологічні дослідження спрямовуються не на увесь людський організм, а лише на психічну діяльність, так і в контексті педагогічного університету предметом вивчення може бути вищий продукт – його культурно-освітній простір як складник національної освітньої культури, а щодо психологічної культури педагога — професійні культурно-ціннісні прояви різних рівнів як частина цілісної педагогічної культури. Причому культура стає засобом опису через образи її ієрархічної чи бюрократичної будови, типові індивідуальні чи організаційні вияви поведінки тощо. За класифікацією Л. Смірсіч [40], така концепція досліджень реалізується через когнітивний (пізнавальний), символічний (смысловий) та психодинамічний підходи, останній з яких саме й застосовує до організацій теорії, використовувани щодо індивідів [31, 43].

Концептуальні підходи до вивчення організаційної культури розроблені Е. Шейном [34]; теорія організації, яка виходить із її означення як соціальної цілісності, сформульована Р. Дафтом [7]; перспективи і завдання менеджменту організацій у майбутньому окреслені П. Друкером [8]; психодинамічний підхід описаний у М. Тевене [31] та власній публікації [28]; психологічні теорії організації досліджені Е. Кірхлер, К. Майер-Песті, Е. Хофманн [12]; взаємозв'язок економічної та організаційної культур у соціологічному аспекті обґрунтований Матвеевим С.О., Лясотою Л.І. [18]; функціональний аспект організаційної культури як складової інтелектуального капіталу проаналізований Кендюховим А.В. [11]. У педагогічній та соціальній психології є дослідження соціально-психологічного мікроклімату в учнівському (студентському) та педагогічному колективах, зокрема у Волкової Н.П. [5], його зв'язок з організаційною та інноваційною культурою розглядається Власовою О.І. та Никоненко Ю.В. [4], існування та дієвість єдиного комунікативного простору описує Орбан-Лембрик Л.Е. [20]. Культурологічні основи цілісності змісту вищої освіти були досліджені Руденком В.М. [24], генезис, методологію дослідження та умови вирішення соціальних проблем вищої школи теоретично обґрунтовано у монографії Беха В.П. і Малика І.В. [1], де також подано механізм самовідтворення соціальних потреб вищої школи, але культурно-освітня проблематика в аспекті вищих педагогічних закладів освіти в аспекті застосування психодинамічного підходу авторами не розглядалася. Психологічна ж культура педагога розглядається авторами як засіб формування інших характеристик діяльності, проте як предмет дослідження у плані застосування щодо неї психодіагностики не вивчається.

Для детальнішого аналізу культурно-освітнього простору педагогічних університетів та психологічної культури із застосуванням психодинамічного підходу слід розрізняти форми

вияву культури, в тому числі: *явища* (внутрішня різноманітність життя, спосіб пізнання та інтерпретації зовнішніх факторів, лідерські якості (у тому числі керівника чи викладача, який здійснює безпосередній навчальний менеджмент, з позицій лідерських проявів), пріоритетні спонуки до діяльності як вияви мотиваційної культури [27], колективні уявлення); *властивості* (тип культури); *стани*, що можуть відповідати стадіям формування і розвитку культури та бути співвідносними з актуальним етапом життя навчального закладу (заснування, розвиток, інше) чи здобуття професійного досвіду). Культурно-освітній простір та психологічна культура, виступаючи об'єктами характеристики, мають низку особливостей, серед яких:

- відображення культурно-освітнім простором та психологічною культурою життєдіяльності вищого педагогічного навчального закладу чи професійної діяльності має активний характер, оскільки пов'язане з пошуком та відбором адекватних щодо умов середовища способів дій, отже, виступає інструментом пошуку внутрішніх рушійних сил для ефективного реагування на змінність зовнішнього оточення, саме у зв'язку із цим нові моделі сучасного інформаційного суспільства реалізуються, в першу чергу, завдяки університетам [2, 24] та провідним фахівцям галузі освіти;

- активне відображення реалізує, завдяки випереджальному характерові, ще й прогностичну функцію, застосовуючи у побудові можливих моделей діяльності чи поведінки типові організаційні/особистісні реакції, що випливають із життєвого досвіду університету/фахівця-педагога і виявляються на організаційному рівні як способи реалізації принципів національної освіти, в тому числі педагогічної; у педагогічній теорії — як методологічні засади вищої освіти; у психологічній культурі педагога — насамперед як образи культури, також як установки, емоції, мотиви тощо;

- кожен акт діяльності університету, як і педагога-професіонала, є, за своїм механізмом, дією об'єктивного через суб'єктивне (суб'єктами у контексті цієї публікації є педагогічний університет та педагог як професійна одиниця), що унеможливує вибудовування такого типу культурно-освітнього простору чи психологічної культури, який матиме універсальну ефективність, тобто однаково добре функціонуватиме в умовах різних навчальних закладів чи щодо різних особистостей, що, одночасно, відкриває можливості для відповідних досліджень та узагальнень;

- культурно-освітній простір педагогічної освіти, психологічна культура педагога, як і культура людської цивілізації, постійно розвиваються і змінюються, разом із цим трансформуватиметься й педагогічна освіта через педагогічні університети. Вчені-футурологи, зокрема П.Друкер [8], Е. Уліх [42], М. Хоркс [37] стверджують, що людське суспільство переживає зміну засобів виробництва, що невдовзі призведе до соціодемографічних змін та змін структури діяльності й виникнення та поширення принципово нових типів організацій, як-от: віртуальна організація, організація, яка самонавчається, тощо. Ці теорії організації, як і низка інших, в тому числі теорія управління якістю (Ф. Кросбі, 1979) [35], теорія Z (В. Оучі та Е. Вілкінс, 1981) [38], теорія пошуку переваг (Т. Пітерс і Р. Вотерман, 1982) [39], теорія подальшого розвитку соціотехнічної системи (М. Вайсборд, 1991) [43], підходи ре-інжинірингу (М. Хаммер та Дж. Чампі, 1993) [36], ґрунтуються на теорії та практиці культури як внутрішнього об'єднувачого фактора, що забезпечує цілісність життєдіяльності організації (педагогічного університету), професіонала (педагога) та спрямованість і вибірковий характер зовнішніх впливів. Співзвучними з цими є прогнози фахівців з інших галузей (не зі сфери соціально-гуманітарних наук), зокрема фізика М. Кайку, який у своїй праці “Фізика майбутнього”, аналізуючи перспективи розвитку технологій, зазначив, що “техніку можна виготовляти масово і продавати тоннами, а от людський мозок — ні, і це означає, що здоровий глузд буде валютою майбутнього. На відміну від звичних товарів, інтелектуальний капітал можна створити тільки тоді, якщо вибавити, виховати і навчити людину, а це вимагає десятиріч спеціальних зусиль” [9, 357] підкріпивши цю тезу висновком Л. Турова про те, що “тим часом як усе інше випадає з “рівняння” конкурентоспроможності, знання стало єдиним джерелом стабільної конкурентної переваги ”

[41, 68].

Таким чином, важливо розкрити сутність психодинамічного підходу до аналізу культурно-освітнього простору педагогічної освіти в цілому та педагогічних університетів зокрема, професійної культури педагога як загального та психологічної культури фахівця-педагога як одиничного, виходячи із теорії, що організація, зокрема педагогічний університет, чи квазіорганізація (єдність професіоналів) є культурою, отже й вивчати, аналізувати її можна цілісно та використовуючи застосовні до індивідів теорії. Продовжуючи пошук обґрунтування цієї тези, погоджуємося зі структурним підходом В.В. Сидорової [25, 79], згідно з яким пошук структури свідомості приводить до розуміння, що і “квант” як умовна метафорична одиниця свідомості, і “хвиля” як акт свідомості опосередковані культурою, а “в сукупності цей феномен опосередкування змістів та процесів свідомості може бути названим культурою роботи свідомості”, що структурно об’єднує індивідуальну та колективну свідомість, уніфікує предмет дослідження (культурно-освітній простір університету і психологічну культуру педагога), фокусуючи його в цій точці [свідомості]. На продовження вищезазначеного структурного підходу в М. Коула, який на основі вивчення мислення та культури виокремив біологічний, соціологічний, психологічний, антропологічний та лінгвістичний підходи [15, 24 - 44], описано також функціонально-системний підхід, у рамках якого вчений співвідносить організацію вищих психічних функцій та умови їх формування — по-різному вибудувані суспільні практики тої чи іншої культури [15, 46]. Таким чином, ґрунтуючись на результатах аналізу літератури, окреслюємо коло питань дослідження як вивчення можливостей застосування психодинамічного методу щодо явищ культури — культурно-освітнього простору університету та психологічної культури педагога.

## ***2. Ідентифікаційні процеси у психологічній культурі особистості та університету***

Починаючи аналіз культурно-освітнього простору як об’єкта характеристики педагогічного університету та психологічної культури педагога як прояву професійної чи особистої в цілому, слід зауважити, що сама по собі культура не може виступати єдиним (чи, навіть, домінуючим) інструментом здійснення змін, але вивчення її артефактів та механізмів даватиме ряд наочних прикладів рівня доцільності та ефективності як внутрішніх, так і зовнішніх впливів.

Психологічні теорії, характеризуючи природу особистості, йдуть щонайменше двома шляхами: біологічним та соціальним. Пошук “золотої середини” цього співвідношення все ще розділяє своїх дослідників, як і філософська проблема первинності свідомості чи матерії. Реалізуючи психодинамічний підхід до вивчення організаційної сутності роботи педагогічного університету (його культури) і психологічної культури педагога, слід зауважити, що й тут неможливо уникнути дуальності, адже такі організації, будучи елементом соціальної системи певного суспільства, завжди відображатимуть наявні в національній культурі цінності, норми, стереотипи, звички й рутини, міфологеми [18, 144-150], та оскільки, як і психічне, таке відображення є активним, то й організаційні звичаї і традиції, норми, цінності, філософія, “правила гри”, клімат, досвід, ментальні моделі, прийняті значення й базові метафори [34, 28-29] виходять за рамки внутрішньоорганізаційних, поширюються, формуючи видозміни (чи й нові види) суспільних відносин, в першу чергу - професійних.

Характеристика культурно-освітнього простору педагогічного університету та психологічної культури педагога в руслі психодинамічного підходу передбачає аналіз типу їх зв’язків із культурою, сформованої в масштабах країни чи професії. Соціологічні дослідження, проведені в Україні, виявили різне ставлення до ринкової економіки як вияву відповідної економічної культури в людей зрілого віку та молоді, що дало можливість розмежувати національну економічну культуру за віковою ознакою: молодіжну та зрілих людей [18, 144]. На ці відомості добре накладається класифікація організаційних культур підприємств за віком, застосовувана Е. Шейном [34, 253-279], доповнивши це характеристикою культури за спрямованістю, можна здійснювати аналіз за такими психодинамічними показниками, як вік та відкритість. Культурно-освітнім просторам

університетів чи психологічним культурам професіоналів різного віку (молодого, середнього чи зрілого) буде притаманний різний рівень відкритості щодо зовнішнього оточення, відповідно, екстра- чи інтроверсивність, а, по-друге, залежно від вікової структури науково-педагогічного складу, культура більше схилитиметься до молодіжної чи зрілої субкультур національної/професійної.

Кінець ХХ століття, що ознаменувався глобалізаційними процесами, стиранням кордонів держав та націй в інформаційному єднанні світу, зумовив активізацію процесу виділення одиничного із загального як в особистісному, та в інституційному, організаційному сенсах, зродивши смисли “ідентичність”, “самоідентичність” (Е. Еріксон) та відповідні кризи — поворотні пункти між прогресом та регресом.

Враховуючи складність становлення особистісної ідентичності, що відбувається в умовах інформаційно-віртуальної перенасиченості, доступності, отже і переважання масової культури, плюралістичної моралі, що утверджується, згідно з Е. Еріксоном, у 17-річному віці, слід зазначити, що роль університету як “приймаючої сторони” піку самоідентифікації є більш ніж важливою. Вивчаючи особистість, проблему її ідентифікаційного вибору, дослідники зазвичай сприймають навколишній простір як даність, уневажнюючи його здатність до саморозвитку, оскільки таке співставлення відразу ускладнюється появою незліченної кількості критеріїв, які, до того ж, достатньо динамічні. Те ж відбувається і щодо психологічної культури педагога, у дослідженнях якої зазвичай нема місця характеристикам її конкретних носіїв згрупованих бодай за показником професійного досвіду, заради справедливості треба згадати про дослідження, здійснене навчально-методичним центром «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», у рамках якого вивчали поведінку викладачів з різним досвідом та результативністю праці [2] з метою формування порад початківцям. Все це актуалізує необхідність дослідження ідентифікаційних процесів у просторі культури та освіти університету та професійно-педагогічної культури.

Особистісна самоідентифікація в університеті пов'язана також із професійною, якісні характеристики, шляхи, механізми якої досить часто визначаються існуючими в культурно-освітньому просторі патернами, що слугують своєрідними орієнтирами для особистості, приймаються нею як успішні. Університет-колективна особистість також підлягає ідентифікаційним процесам.

Проблема самоідентифікації університету є складовою загального процесу становлення його ідентичності, яка полягає, крім того, ще у формуванні іміджу, розвитку бренду (як відповіді на запити часу) тощо. Глобалізація, що пояснюється низкою дослідників як засіб самоідентифікації в культурно-національному сенсі, каталізує також інші ідентифікаційні процеси, у першу чергу — в системі освіти, що є “передавальною мембраною” цілісного організму держави-нації, надаючи їм [ідентифікаційним процесам] культурно-освітнього характеру. Криза ідентичності університетів [29], що виникла внаслідок змін, поглиблюється не стільки тому, що діють зовнішні фактори, скільки у зв'язку із силою та дієвістю внутрішніх. Крім того, фактором, що підганяє ідентифікаційні процеси, є автономізація університетів, коли університетська самість негативізується (це відповідає характеристикам криз у віковій психології), по суті — ізольовується, без міцних зв'язків, вибудованих за принципом схожості чи відмінності. У вимірі особистості це обертається зростанням ризиків депресії, саморуйнівної поведінки, десоціалізації тощо, у вимірі університету всі ці прояви, хоча й у видозміненій формі, теж існують, час від часу виявляючись у різноманітних протестних акціях, корупційних скандалах, що розв'язуються переважно адміністративно, методом розрубання гордієвого вузла, а це зумовлює ще сильніше загострення накопичених проблем, що, насправді, потребують терпеливої, наполегливої, планомірної та неперервної праці всього колективу, спрямованої на формування взаємообумовлених гармонійних співвідносин між аверсом і реверсом — індивідуальною та колективною ідентифікацією в їх зв'язку із професійною.

Незважаючи на те, що, по суті, результатом самоідентифікації є визначена ідентичність, досить часто важливість внутрішнього світовідчуття університету губиться з

поля зору (дослідники зосереджуються на самоідентифікації студентства як соціальної групи [30], вчительства [21]), підмінюється винятково зовнішніми ознаками благополуччя чи, рідше, його відсутності. Процеси, що відбуваються зараз в українській університетській, зокрема педагогічній, освіті, свідчать про наявність ряду проблем саме ідентифікаційного характеру, конкретно:

- проблема визначення свого віку університетами, організаційний час, та ж проблема існує і щодо часу культури, особистості;
- проблема сприйняття університетами чи особистістю власних сформованих внутрішніх та зовнішніх рис культури;
- проблема формування цілісного образу університету, професіонала.

Вивчення вищеперелічених проблем можливе тільки в аспекті застосування психодинамічного підходу в дослідженні культурно-освітнього простору університету, тобто вивчення внутрішнього світу організації (культури) як людського, орієнтуючись на ті ж індивідуально та соціально обумовлені властивості, явища, процеси, риси.

Надзвичайно важливим в аналізі процесу розвитку людини, з позицій психології, є фактор віку, при цьому не тільки реального, а й його персоналізованого сприйняття, часових транспектив. В юнацькому віці проблема часової транспективи [13] особливо актуальна, оскільки визначає сприйняття дійсності особистістю, що самоактуалізується [17; 14; 10; 32]. Вивчаючи вік та часову тяглість життя університету чи культури, як і людини, слід виходити з критеріїв об'єктивного та усвідомлюваного віку. Питання про об'єктивний вік університету (культури) та його внутрішнього "Я" (культурно-освітнього простору) виявляє дихотомію: "молодість-старість" у площинах часу та досвіду. Якщо розуміти університет, наприклад педагогічний, як бюрократичну організацію, то його вік відповідає початковому періоду ранньої дорослості; якщо ж враховувати, що вони [педуніверситети] виникли на базі педагогічних інститутів, то це перехідний період з дорослості в старість; а якщо підходити з інституційних позицій, то древня організація. Саме тому не настільки важливий вік, скільки його внутрішньоорганізаційне відчуття, тим більше, що, за умови нечіткості критеріїв ефективності діяльності, організації схильні "поглиблювати" власну історію, нарощуючи вік культури [6, 64], що потім презентується як одна із заслуг, ознака ефективності. Як освітні установи університети України, зокрема педагогічні, не можуть усвідомлюватися як молоді, хоча такими, по суті, є, крім того, кожен університет, складаючи свою історію, прагне «занурити» її якомога глибше у час. Дуже схожі процеси відбуваються і з віком психологічної культури фахівця, який теж має тенденцію "здаватися, а не бути", ховаючи власну незрілість (незалежно від реального віку) за поведінковими проявами, властивими досвідченості (часто молоді педагоги ховають свою недосвідченість за скопійованими зі старих, навіть не старших, колег, власних вчителів, викладачів, забуваючи, що цю маску не можна носити постійно). Зовнішній ефект, що виникає внаслідок цього, полягає у створюваному враженні, що університет/молодий фахівець, опираючись на традиції (переважно національні), здатен формувати "правильно" освічених фахівців/учнів. Така маркетингова стратегія дуже часто застосовується сучасними університетами. Внутрішній ефект такого "зістарювання" не такий очевидний, крім того, сенс його дещо інший: часова транспектива культурно-освітнього простору, як і психологічної культури педагога, зміщується в минуле, тому самоідентифікація університету (як і психологічної культури фахівця) здійснюється згідно зі старими, давно зафіксованими в пам'яті зразками, що переважно пережили себе. Таким чином, виникає специфічне відношення між минулим та майбутнім, яке виключає, по-перше, теперішній момент, орієнтуватися на який та ідентифікуватися з яким не варто хоча б тому, що це саме момент, тоді як ідентифікація процес; по-друге, майбутнє перетворюється на минуле, що в принципі знецінює необхідність розвитку, створюючи видимість і культурної завершеності, і досконалості. Саме це привело сучасні університети до необхідності змін не стільки зовнішніх, скільки внутрішніх, ідентифікаційний зміст яких — у розмежуванні минулого і майбутнього, усвідомленні організаційного часу, адже існуюча проблема схожа з "портретом Доріана Грея", де час

образу не відповідає часові сутності та в кризові моменти може привести до руйнування (організації, культури, соціальних зв'язків, професійної діяльності – як синдром професійного вигорання).

### ***3. Характерологічні особливості психологічної культури педагога та культурно-освітнього простору університету з позицій психодинамічного підходу***

Проте для формування та підтримання культурних цінностей різних рівнів у межах педагогічного університету недостатньо врахування лише вікового та фактора відкритості ще й тому, що підтримання національної освітньої культури, яка є об'єднавчим суспільним фактором, забезпечується завдяки зв'язку поколінь, інституції професійного педагогічного наставництва. Через це на перший план, у контексті психодинамічного підходу, виходитимуть показники сили та швидкості культурних процесів в університеті та професійному бутті як функції їх життєзабезпечення у сучасних соціально-економічних умовах.

Працевлаштування випускників педагогічних університетів є проблематичним і через те, що перше місце праці їм повинен забезпечувати переважно замовник-держава в особі представників відділів освіти держадміністрацій, керівників ВНЗ різних рівнів акредитації. Через це проблемами „професійного портрета психологічної культури”, відповідного типу мислення, рівня сформованості моделі поведінки тощо повинен опікуватися університет, починаючи з етапу профорієнтації та профвідбору, останній з яких унеможливлений відсутністю творчого вступного екзамену на педагогічні спеціальності. У зв'язку із цим, патерни культурно-освітнього простору педагогічного університету засвоюватимуться студентами як своєрідний професійний „кодекс”, а пізніше інтегруватимуться (за несприятливих умов – емансипуватимуться) з такими ж на роботі, завдяки рефлексії, зворотному зв'язку передаватимуться учням (студентам), їх батькам, колегам, отже, стрімко поширюватимуться, відтворюватимуться.

Спрямованість культурно-освітнього простору педагогічного університету назовні, його відкритість – це ще й, значною мірою, забезпечення його адаптивних можливостей щодо зовнішніх умов, здатність до трансформацій (зміни внутрішніх умов), інноваційна лабільність (рухливість щодо змін, пов'язаних із розвитком науки й техніки), тому фактор активного відображення культурно-освітнім простором зовнішніх обставин та умов діяльності стає фактором виживання конкретного навчального закладу і національної педагогічної освіти в цілому. Щоправда слід зауважити, що активність освітніх, зокрема педагогічних, закладів є дещо односторонньою, обмеженою рядом факторів [19, 10], тому й не надто високою, чим, почасти, може пояснюватися їх невіддатливість щодо реформаций. Та ж ситуація існує в царині професійної психології: її інтровертивний тип (оскільки провідним завданням освіти і надалі залишається збереження і передавання, а не створення і поширення досвіду) направляє педагога на шлях репродукції, стимулюючи, водночас, винятково вузькометодичну творчість (мікроновації), знижуючи професійно-педагогічну активність в цілому.

Наступною особливістю культурно-освітнього простору та психологічної культури педагога в психодинамічному аспекті є реалізація прогностичної функції, спрямованої як назовні (місія організації/сене професійного буття, стратегія їх розвитку), так і всередину (кар'єрні перспективи працівників, їх самореалізація у трудовій діяльності). Ще одним моментом, який у зв'язку із цим важливо виокремити, є виконання культурно-освітнім простором ролі своєрідного „банку” інтелектуального капіталу, про що вже йшлося вище в контексті перспектив освіти [9], а особистістю – творця цієї цінності. Однак така можливість існує лише за умови, що культура спроможна забезпечити ефективну підтримку основному напрямкові діяльності організації, а не гальмувати освітню/педагогічну діяльність сформованими раніше та усталеними стереотипами та догмами. Іншими словами – культура об'єднує та генералізує інтелектуальні зусилля працівників педагогічного університету і студентів, їх батьків, керівників інших навчальних закладів, громади, націлюючи їх в одному напрямі. Таким чином можуть відбуватися одночасно і ріст значущості освітніх цінностей у



системі суспільних (національних), і освіченість населення, і зростання престижу педагогічних професій, отже й, збагачення культури освіти, інтелектуалізація суспільства як нова вартість.

Таким чином, згідно із психодинамічним підходом, діяльність педагогічного університету – це усвідомлена (керівництвом, викладачами, студентами) спільна активність, що виявляється у системі дій, спрямованих на досягнення сформованої колективної мети. При цьому вона [мета] може бути близькою (тактичною) та віддаленою (стратегічною), але завжди пов'язана із суспільним життям, зовнішніми умовами. Якщо провести паралель із психологічними теоріями, то щодо діяльності педуніверситету, як і в аспекті психологічної культури педагога, актуалізується проблема суспільно важливої, змістовної мети, котра задовольнятиме не лише щоденні рівні людських потреб, а й може стати джерелом активності, отже й енергії, що об'єднує розумову, емоційну та вольову діяльність (для організації-університету – це потужна культура, інтегрована у всі сфери життєдіяльності, для психологічної культури педагога – її вихід на реалізацію вищих потреб).

Звертаючись до сформульованих П. Друкером нових реалій майбутнього суспільства [8, 68], головним фактором майбутнього прогресу стане продуктивність працівників розумової праці, що, у свою чергу, вже піднімає престиж освіти й актуалізує культурологічні аспекти професійної педагогічної діяльності; посилює міграцію з країн, де відсутні близькі перспективи для пріоритетності розумової праці, у тому числі з України; активізує “відплив мізків”.

Сутність психодинамічного підходу, таким чином, полягає в тому, щоби визначити як загальні, так і індивідуальні риси культурно-освітнього простору університету, тим самим співставити його історичну, національно-суспільну та емпірично-конкретну ідеї. Всі контексти розв'язання проблеми визначення сутності університету передбачають встановлення чітких відмінностей між вищою школою в її організаційному сенсі та університетом. Перша, будучи відповіддю на нагальну потребу суспільства у кваліфікованих кадрах, на чільне місце ставить освіту як проєкцію академічної науки, що існує у всьому світі та абстрактно обумовлює рівень освіти, але, часто, в екстенсивному сенсі. Таким чином, вища школа, в її культурно-освітньому контексті, може містити обмежену кількість смислів, орієнтуючись на які, розвивається лише за рахунок досягнень окремої наукової галузі, що живе поза межами її власної організації [22]. Це генерує низку проблем існування, співставних з індивідуальним розвитком людини: по-перше, необхідність своєї організації-наукової адаптації, соціалізації, у ході якої слід долати труднощі відторгнення чужорідних інформаційно-культурних впливів (бар'єри когнітивного, комунікативного та ін. типів), сила яких тим більша, чим сильніші та жорсткіші “вольові” якості індивідуальної чи інституційної культури (т.зв. рівновага відцентрових та доцентрових зусиль). Це обумовлює необхідність здійснення інтервенцій в існуючу систему вищої школи, спрямованих на підтримання певного рівня її ефективності, але й, водночас, таких, що ослаблюють її власні культурні якості, що, власне, активно відбувається в українській вищій освіті, яка успадкувала від радянської системи регулятивну жорсткість. По-друге, суміщення індивідуального та інституційного вимірів, відроджуючи ідею В. Гумбольдта про “університет культури” як єдино можливу організаційну конфігурацію, актуалізує також питання культурно-наукового спадкування між середньою, вищою освітою і трудовою, в тому числі науковою і науково-педагогічною, діяльністю, що впливають на якісні характеристики як університету, так і особистості. Згідно із психодинамічним дослідницьким підходом, особистість, за посередництва різних навчальних дій (імпринтинг, наслідування та ін.), формується за певним соціально обумовленим типом, діючи згодом в одному напрямі з суспільством, але, з іншого боку, — сама є простором формування, типологізуючи майбутню діяльність. Тут виникає небезпека репродукування старих, закріплених у культурно-освітньому просторі смислів, подолання впливовості яких — завдання, вирішення якого під силу тільки культурно-науковому процесу, тобто такій організації університетського життя, де смисли базуються не стільки на рефлексії (властивій як

особистості, так і організованій спільноті, але такій, що доволі часто спотворює першопочаткові значення, зумовлює лише здатність реагувати на зміни), скільки на доволі хисткому ґрунті дифузій інновацій [23], силі змін [33], що творять людину, яка творить ті ж такі зміни, новації, та є, по суті, якраз тією парадоксальною психодинамічною силою, константою дифузії. Що ж до культурно-освітнього простору педагогічних університетів, то цей докорінний переверот думки, нова духовна практика, що базується на каятті (метаноя за П. Сенге) особливо актуальна, бо тільки стосовно до них [педагогічних університетів] має місце прямий взаємозв'язок культурно-освітніх, культурно-наукових та культурно-педагогічних цінностей, пряме відтворення цінностей загальної освіти у вищій, у зворотному порядку і в педагогічній науці, що організує замкнутий цикл і традиційно характеризується як спільність впливів, єдність навчання та виховання, що забезпечують зв'язок поколінь, але, по суті, є могутнім фактором не тільки інституційної стагнації, але й суспільної, що виявляється у відсутності перспектив, складності проектування подій, процесів та результатів. Момент каяття вельми суттєвий в аспекті культурно-освітнього простору педагогічних університетів, оскільки становлення нової парадигми неможливе без заперечення попередньої, причому в її найсуттєвіших рисах — розуміння культурно-освітніх цілей суспільства та їх співвіднесення з потребами, сутності та якості суб'єктів, самого процесу розвитку особистості як культурно обумовленого та культурно обумовлюючого. Сучасний же етап розвитку університетської педагогічної освіти в Україні свідчить не тільки про слабкість “каяття”, але й про агресивну протидію йому зі сторони усталених міфів про чудесні традиції радянської освіти, які давно втратили свій початковий зміст, а новонабутий, зовсім не ідейний, лише прикривається своїм попередником, демонстративно «розмахуючи» ним, відволікаючи увагу суспільства, в тому числі наукової спільноти, від своєї справжньої сутності. Громіздкість низки соціологічних інструментів, досить популярних серед педагогів-дослідників, хоча й сприяє достатньо вичерпному вивченню різних суспільних явищ, різко дисонує зі своєю «камерністю» культурно-освітніх процесів, показує тільки найбільш очевидні результати, особливо в педагогічній університетській освіті (в т.ч. через ефект “досвідченості у тестуванні”), тому психодинамічний підхід, з його індивідуальним виміром, бачиться перспективним.

Таким чином, психодинамічний підхід як дослідницький дозволяє, по-перше, вибудувати паралелі між різнорідними суб'єктами культури й освіти, як реальними (особистість, університет), так і квазісуб'єктами (інституція, культурно-освітній простір, психологічна культура); по-друге, застосовувати категорії психологічних досліджень до культурологічних; по-третє, підбираючи методики до організаційних процесів, користуватися перевіреними часом та досвідом інструментами; по-четверте, інтерпретувати результати таких досліджень можна за допомогою дескрипції, що традиційно широко практикується в психології, антропології, етнографії, соціології тощо. В проєктивному контексті психодинамічний підхід розкриває широкі можливості передбачення не тільки результатів культурно-освітніх процесів, але й можливих сценаріїв їх втілення, слідуючи за логікою подібних проєкцій у розрізі особистості. Психологічна культура педагога, в контексті застосування психодинамічного підходу, постає як багатогранний предмет дослідження, змістом якого є характеристики як природно-загального типу (властиві професії в цілому та сформовані у процесі здобування освіти, опосередковані культурно-освітнім простором університетської педагогічної освіти в цілому), так і культурно-одиночного, що виникли внаслідок здійснення професійних взаємодій та опосередковані культурно-освітнім простором конкретного університету чи іншої освітньої установи.

#### **Висновки.**

4. Культурно-освітній простір педагогічного університету може ототожнюватися із соціальною одиницею (самим закладом), у такому випадку доцільним буде застосування психодинамічного підходу до її [культури] аналізу.

5. Психодинамічний підхід до вивчення культурно-освітнього простору університету, як і психологічної культури педагога, передбачає врахування фактора спільної еволюції

педагогічного ВНЗ (особистості) та його (її) культури, отже, враховує можливість структурування та логічної єдності життя навчального закладу (професійної психологічної культури) за аналогією до життя іншої соціальної одиниці – особистості; це уможливило дослідження внутрішніх механізмів діяльності та її зовнішніх виявів із застосуванням психологічних методик.

6. Культурно-освітній простір, психологічна культура, отже й педагогічний університет, фахівець як її продуценти і носії, існують у певних зовнішніх умовах, як і особистість, тому існує прямий та зворотний зв'язок між внутрішньою системою цінностей та пріоритетами освітньої культури суспільства. Тип цього зв'язку характеризує соціальну інтегрованість вищого педагогічного навчального закладу, професіонала та рівень їх взаємодії з оточенням.

7. Реалізація прогностичної функції та пов'язаний з нею аспект “культурно-освітній простір/психологічна культура-інтелектуальний капітал” є яскравою ознакою успішності діяльності навчального закладу, зокрема педагогічного університету, та педагога як у поточний момент, так і в перспективі.

8. Суб'єктивний характер діяльності педагогічного університету стає фактором його прогресу завдяки наявності ряду чинників, зокрема стратегічної мети, що має суспільно значущий характер та відображена у глибинних рівнях культурно-освітнього простору і психологічної культури.

Перспектива подальших досліджень можливостей застосування психодинамічного підходу до вивчення формацій культури полягає у тому, щоби адаптувати психологічні методики, спрямовані на вивчення особистості, до потреб вивчення колективного в його об'єднаному вимірі, здійснювати ці дослідження з метою вивчення культурно-освітнього простору закладів освіти і професійної психологічної культури.

#### **Література**

1. Бех В. П. Технократизм у дискурсі проблем вищої школи: монографія / В. П. Бех, І. В. Малик / [за ред. В. П. Беґа]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 263 с.
2. Бойц Р. Поради викладачам-початківцям: практичний посібник / Роберт Бойц. – К. : Навчально-методичний центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2005. – 448 с.
3. Бульвінська О.І. Вищий навчальний заклад як фактор реалізації моделей інформаційного суспільства / Оксана Іванівна Бульвінська // Вища освіта України: теоретичний та науково-практичний часопис / [за ред. В. І. Лугового, М. Ф. Степка]. – К.; Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2010. - № 1. – додаток 1. – Тематичний випуск: „Наука і вища освіта: технології взаємодії”. – 284 с.
4. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління: [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 398 с.
5. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: [навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів] / Наталія Павлівна Волкова. – К.: Академія, 2006. – 256 с.
6. Гертман М. Стратегический менеджмент / Мишель Гертман. – СПб.: Издательский Дом “Нева”, 2003. – 96 с.
7. Дафт Р. Организации: [учебник для психологов и экономистов] / Ричард Дафт. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 480 с.
8. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2004. – 272 с.
9. Кайку М. Фізика майбутнього / Мічіо Кайку / Переклала з англ. Анжела Кам'янець. – Львів: Літопис, 2013. — 432с.
10. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем. — Спб. : Речь, 2006 — 371 с.
11. Кендюхов А. В. Корпоративная культура как составляющая интеллектуального капитала предприятия: функциональный аспект / Александр Владимирович Кендюхов // Менеджер. – 2003. – № 2 (24). – С. 60 – 64.

12. Кирхлер Э. Психологические теории организации / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн.– Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 312 с.
13. Ковалёв В.И. Особенности личностной организации времени жизни / В.И. Ковалёв // Гуманистические проблемы психологической теории. - М., 1995. — С. 179-185.
14. Козлова М.В. Транспектива как составляющая временной перспективы / М.В. Козлова // Вісник ОНУ імені І.І. Мечнікова. — 2012. — Т.2, вип. 5. — С. 57 — 64.
15. Коул М. Культура и мышление. Психологический очерк / М. Коул, С. Скрибнер. — М. : Прогресс, 1977. — 259 с.
16. Кузнецова О.В. Роль временной перспективы в личностном и профессиональном самоопределении подростков // Психологическая наука и образование. — 2007. — № 3. – С. 5 -15.
17. Левченко А.В. Психологические характеристики временной трасспективы самоактуализирующей личности: дис. ... канд. психолог. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Анастасия Викторовна Левченко. — Хабаровск, 2005. – 173 с.
18. Матвеев С. О. Економічна соціологія: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / С.О. Матвеев, Л.І. Лясота. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2006. – 184 с.
19. Мельник А. Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Васіна, Н. М. Кривокульська / [за ред. А. Ф. Мельник]. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 464 с.
20. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Орбан-Лембрик Л. Е. – К.: Либідь, 2004. – 576 с.
21. Перминова Л.М. Самоидентификация учителей: опыт дидактической рефлексии / Людмила Михайловна Перминова. — СПб.: СПбАППО, 2004. — 388 с.
22. Ридингс Б. Университет в руинах [Электронный ресурс] / Билл Ридингс // Отечественные записки. — 2003. — № 6 (15). — Режим доступа к журналу : <http://www.strana-oz.ru/2003/6/universitet-v-ruinah>
23. Роджерс Е.М. Дифузія інновацій / Еверет М. Роджерс — К. : Видавничий дім “Києво-Могилянська академія”, 2009. — 591 с.
24. Руденко В. Н. Культурологические основы целостности содержания высшего образования : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 [Електронний ресурс] / Руденко Владимир Николаевич. – Ростов н/Д, 2003. – 454 с. – Режим доступа до дисерт.: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/115485.html>
25. Сидорова В.В. Культура образа. Крос-культурный анализ образа сознания / Сидорова Варвара Владимировна. — Харьков : Гуманитарный Центр, 2012 — 220 с.
26. Слюсаревський М.М. Теоретико-методологічні та праксеологічні аспекти проблеми взаємодії суспільства і освіти / Микола Миколайович Слюсаревський // Вища освіта України. – 2011. – № 1. – С.12 – 20.
27. Смолінська О.Є. Категорія мотиваційної культури в університетській педагогічній освіті: проблема означення та етичної дієвості / Олеся Євгенівна Смолінська // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. — Харків, 2012. — № 2. — С. 9 — 16.
28. Смолінська О.Є. Психодинамічний підхід до вивчення організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів / Олеся Євгенівна Смолінська // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2012. — № 1. — С. 16 — 24.
29. Совсун І.Р. Новий порядок денний для для університетської освіти [Електронний ресурс] / Інна Романівна Совсун // Спільне: журнал соціальної критики. — 2011. — № 3. — Режим доступу до журналу : <http://commons.com.ua/?p=14199>
30. Стояно О.О. Самоідентифікація студентства як процес самовизначення особистості в сучасному суспільстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук : спец. 09.00.03 “Соціальна філософія та філософія історії” / Оксана Олександрівна Стояно. — Одеса, 2004. – 21 с.

31. Тевене М. Культура предприятия / Морис Тевене. – СПб. : Нева, 2003. – 128 с.
32. Толстых Н.Н. Развитие временной перспективы личности: культурно-исторический подход: автореф. на соиск. уч. степ. доктора психолог наук : спец. 19.00.13 «Психология развития акмеология» / Наталья Николаевна Толстых. — М., 2010. — 54 с.
33. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Майкл Фуллан. — Львів: Літопис, 2000. — 269 с.
34. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
35. Crosby P.B. Quality is free / Philip B. Crosby. – New York : McGraw-Hill, 1979. – 270 p.
36. Hammer M.J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution / M.J. Hammer, J. Champy. – New York : Harper Business, 2005. — 257 p.
37. Horx M. Smart Capitalism. Das ende der Ausbeutung / Matthias Horx. – Frankfurt : Eichborn, 2001. – 202 s.
38. Ouchi W.G. Organizational culture / W.G. Ouchi, A.L. Wilkins // Annual Review of Sociology. — 1985. — Vol. 11. — pp. 457 – 483.
39. Peters T.J. In Search of Excellence. Lessons of America's Best-Run Companies / T.J. Peters, R.H. Waterman. – New York : Harper Collins, 2006. – 360 p.
40. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / Linda Smircich // Administrative Science Quarterly. – 1983. – № 28. – P. 339 – 358.
41. Thurov, Lester C. The Future of Capitalism: How Today Economic Forces Shape Tomorrow's World. – New York: William Morrow, 1996. – 385 p.
42. Ulich E. Arbeitspsychologie / Eberhard Ulich. – Stuttgart : Schaeffer-Poeschel, 2005. — 840 s.
43. Wiesbord M.R. Productive Workplaces: Organizing and Managing for Dignity, Meaning and Community / Marvin R. Wiesbord. – San Francisco : Jossey-Bass, 1987. – 405 p.

## ТЕМА 7

### Психологічні теорії як підґрунтя сучасних методик викладання у ЗВО

Смолінська О.Є. Психодинамічний підхід до вивчення організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2012. № 1. С. 16–24.

#### Завдання для опрацювання

1. Ознайомтесь зі змістом публікації.
2. В чому полягає зміст психодинамічного підходу?
3. Охарактеризуйте заклад вищої освіти, де Ви здобули освіту бакалаврського рівня, з позицій психодинамічного підходу. Викладіть стисло свої міркування або запишіть відповідне відео та викладіть на Padlet (URL : <https://padlet.com/smolinska0/wsqyoorpvbb1i9tx>).

### ПСИХОДИНАМІЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИВЧЕННЯ Й АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИЩИХ ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Стаття присвячена вивченню й аналізу організаційної культури педагогічних ВНЗ із позицій психодинамічного підходу, що полягає у застосуванні психологічної теорії до вивчення організаційних явищ, властивостей і станів. При цьому вихідною є теза про те, що педагогічна освіта є культурою, тому й вивчати її слід опираючись також на загальногуманітарні знання. У публікації проаналізовано ряд особливостей організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів як засіб їх дослідження.

**Ключові слова:** організаційна культура, вищий педагогічний навчальний заклад, педагогічна освіта, психодинамічний підхід, інтелектуальний капітал.

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Сучасний етап розвитку наук характеризується високим рівнем диференційованості пізнання, значною його деталізацією, тому й, закономірно, посилюється процес інтегрування знань зі сфер, галузей, що раніше співіснували без взаємного проникнення. Складні поліпредметні зв'язки педагогіки, філософії, культурології, антропології, психології, соціології, лінгвістики та інших наук актуалізуються під час досліджень внутрішніх механізмів життєдіяльності організацій, зокрема вищих педагогічних навчальних закладів. У зв'язку із цим відбувається ретрансляція та реплікація знань, що значно полегшує розуміння глибинних рівнів та передумов, що забезпечують неперервність та наступність освіти.

Вищий педагогічний навчальний заклад як соціальна цілісність, спрямована на певну мету, структурована та координована система, призначена для певного виду діяльності (у цьому випадку – освітньої) й пов'язана із навколишнім середовищем [5, 16], може розглядатися як цілісний організм, отже, до неї застосовні положення психології. Обґрунтовуючи доречність застосування до культури психологічних методик, зауважу, що, згідно із Слюсаревським М.М., „окрема особа може виступати як соціальна система, якщо на неї дивитися під кутом зору характеристик, що формуються й виявляються в процесах соціальної взаємодії [13, 13]”, отже можливе і зворотне за умови, що вивчаються взаємодії, зокрема освітньо-культурні. Цей напрям наукового пошуку реалізується зазвичай тоді, коли постають питання базисного, принципового характеру. Проте як і психологічні дослідження спрямовуються не на увесь людський організм, а лише на психічну діяльність, так і в контексті педагогічного ВНЗ предметом вивчення може бути вищий продукт – його організаційна культура як складник національної освітньої культури. Причому вона

[культура] стає засобом опису через образи її ієрархічної чи бюрократичної будови, типові індивідуальні чи організаційні вияви поведінки тощо. За класифікацією Л. Смірсіч [21], така концепція досліджень реалізується через когнітивний (пізнавальний), символічний (смысловий) та психодинамічний підходи, останній з яких саме й застосовує до організацій теорії, використовувани щодо індивідів [14, 43].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми.** Концептуальні підходи до вивчення організаційної культури розроблені Е.Шейном [15]; теорія організації, яка виходить із її означення як соціальної цілісності, сформульована Р. Дафтом [5]; перспективи і завдання менеджменту організацій у майбутньому окреслені П. Друкером [6]; психодинамічний підхід описаний у М.Тевене [14]; психологічні теорії організації досліджені Е.Кірхлер, К.Майер-Песті, Е.Хофманн [8]; взаємозв'язок економічної та організаційної культур у соціологічному аспекті обґрунтований Матвеевим С.О., Лясотою Л.І. [9]; функціональний аспект організаційної культури як складової інтелектуального капіталу проаналізований Кендюховим А.В. [7]. У педагогічній та соціальній психології є дослідження соціально-психологічного мікроклімату в учнівському (студентському) та педагогічному колективах, зокрема у Волкової Н.П. [4], його зв'язок з організаційною та інноваційною культурою розглядається Власовою О.І. та Никоненко Ю.В. [3], існування та дієвість єдиного комунікативного простору описує Орбан-Лембрик Л.Е. [11]. Культурологічні основи цілісності змісту вищої освіти були досліджені Руденком В.М. [12], генезис, методологію дослідження та умови вирішення соціальних проблем вищої школи теоретично обґрунтовано у монографії Беха В.П. і Малика І.В. [1], де також подано механізм самовідтворення соціальних потреб вищої школи, але культурно-освітня проблематика в аспекті вищих педагогічних закладів освіти в аспекті застосування психодинамічного підходу авторами не розглядалася.

**Визначення окремих питань, що ще не вирішені в обраній для дослідження проблемі.** Для детального аналізу організаційної культури вищих педагогічних навчальних закладів із застосуванням психодинамічного підходу слід розрізняти форми вияву організаційної культури, в тому числі: організаційні *явища* (внутрішня різноманітність життя, спосіб пізнання та інтерпретації зовнішніх факторів, якості лідера (у тому числі керівника чи викладача, який здійснює безпосередній навчальний менеджмент, з позицій лідерських проявів), пріоритетні спонуки до діяльності як вияви мотиваційної культури, колективні уявлення); організаційні *властивості* (тип культури); організаційні *стани*, що можуть відповідати стадіям формування і розвитку культури та бути співвідносними з актуальним етапом життя навчального закладу (заснування, розвиток, інше)). Організаційна культура, виступаючи засобом характеристики, має низку особливостей, серед яких:

9. відображення організаційною культурою життєдіяльності вищого педагогічного навчального закладу має активний характер, оскільки пов'язане з пошуком та відбором адекватних щодо умов середовища способів дій, отже, виступає інструментом пошуку внутрішніх рушійних сил для ефективного реагування на змінність зовнішнього оточення, саме у зв'язку із цим нові моделі сучасного інформаційного суспільства реалізуються, в першу чергу, завдяки вищим навчальним закладам [2, 24];
10. активне відображення реалізує, завдяки випереджальному характерові, ще й прогностичну функцію, застосовуючи у побудові можливих моделей діяльності чи поведінки типові організаційні реакції, що впливають із життєвого досвіду організації і виявляються на організаційному рівні як спосіб реалізації принципів національної освіти, в тому числі педагогічної; у педагогічній теорії як шляхи втілення принципів навчання і виховання (методологічні засади вищої освіти); у безпосередній педагогічній діяльності як установки;
11. кожен акт діяльності вищого навчального закладу є, за своїм механізмом, дією об'єктивного через суб'єктивне (суб'єктом у контексті цієї публікації є педагогічний ВНЗ), що унеможливує вибудовування такого типу організаційної культури, який матиме універсальну ефективність, тобто однаково добре функціонуватиме в умовах

різних навчальних закладів, зате відкриває можливості для відповідних досліджень та узагальнень;

12. організаційна культура педагогічної освіти, як і культура людської цивілізації, постійно розвивається і змінюється, разом із цим трансформуватиметься й педагогічна освіта через педагогічні ВНЗ. Вчені-футурологи, зокрема П.Друкер [6], Е. Уліх [22], М. Хоркс [18] стверджують, що людське суспільство переживає зміну засобів виробництва, що невдовзі призведе до соціодемографічних змін та змін структури діяльності й виникнення та поширення принципово нових типів організацій, як-от: віртуальна організація, організація, яка самонавчається тощо. Ці теорії організації, як і ряд інших, в тому числі теорія управління якістю (Ф. Кросбі, 1979) [16], теорія Z (В. Оучі та Е. Вілкінс, 1981) [19], теорія пошуку переваг (Т. Пітерс і Р. Вотерман, 1982) [20], теорія подальшого розвитку соціотехнічної системи (М. Вайсборд, 1991) [23], підходи реінжинірингу (М. Хаммер та Дж. Чампі, 1993) [17], ґрунтуються на теорії та практиці організаційної культури як внутрішнього об'єднавчого фактора, що забезпечує цілісність життєдіяльності організації (вищого педагогічного навчального закладу) та спрямованість і вибіркового характеру зовнішніх впливів.

**Цілі статті.** Розкрити сутність психодинамічного підходу до аналізу організаційної культури педагогічної освіти в цілому та вищих педагогічних навчальних закладів зокрема, виходячи із теорії, що організація, зокрема педагогічний ВНЗ, є культурою, отже й вивчати, аналізувати її можна цілісно та використовуючи застосовні до індивідів теорії.

**Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Починаючи аналіз організаційної культури як засобу характеристики вищого педагогічного навчального закладу в цілому, слід зауважити, що сама по собі культура не може виступати єдиним (чи, навіть, домінуючим) інструментом здійснення змін, але вивчення її артефактів та механізмів даватиме ряд наочних прикладів рівня доцільності та ефективності як внутрішніх, так і зовнішніх впливів.

Психологічні теорії, характеризуючи природу особистості, йдуть двома шляхами: біологічним та соціальним. Пошук “золотої середини” цього співвідношення все ще розділяє своїх дослідників, як і філософська проблема первинності свідомості чи матерії. Реалізуючи психодинамічний підхід до вивчення суті роботи педагогічного ВНЗ (його культури), слід зауважити, що й тут неможливо уникнути дуальності, адже така організація, будучи елементом соціальної системи певного суспільства, завжди відобразить наявні в національній культурі цінності, норми, стереотипи, звички й рутини, міфологеми [9, 144-150], та оскільки, як і психічне, таке відображення є активним, то й організаційні звичаї і традиції, норми, цінності, філософія, “правила гри”, клімат, досвід, ментальні моделі, прийняті значення й базові метафори [15, 28-29] виходять за рамки внутрішньоорганізаційних, поширюються, формуючи видозміни (чи й нові види) суспільних відносин.

Характеристика організаційної культури вищого педагогічного навчального закладу в руслі психодинамічного підходу передбачає аналіз типу її зв'язків із культурою, що сформувалася в масштабах країни. Соціологічні дослідження, проведені в Україні, виявили різне ставлення до ринкової економіки як вияву відповідної економічної культури в людей зрілого віку та молоді, що дало можливість розмежувати національну економічну культуру за віковою ознакою: молодіжну та зрілих людей [9, 144]. На ці відомості добре накладається класифікація організаційних культур підприємств за віком, застосовувана Е. Шейном [15, 253-279], доповнивши це характеристикою культури за спрямованістю, можна здійснювати аналіз за такими психодинамічними показниками, як вік та відкритість. Організаційним культурам ВНЗ різного віку (молодого, середнього чи зрілого) буде притаманний різний рівень відкритості щодо зовнішнього оточення, відповідно, екстра- чи інтроверсивність, а, по-друге, залежно від вікової структури науково-педагогічного складу, культура більше схилитиметься до молодіжної чи зрілої субкультур національної.

Проте для формування та підтримання культурних цінностей різних рівнів у межах



педагогічного ВНЗ недостатньо врахування лише вікового та фактора відкритості ще й тому, що підтримання національної освітньої культури, яка є суспільним об'єднувачим фактором, забезпечується завдяки зв'язку поколінь, інституції професійного педагогічного наставництва. Через це на перший план, у контексті психодинамічного підходу, виходитимуть показники сили та швидкості організаційно-культурних процесів у ВПНЗ як функції їх життєзабезпечення у сучасних соціально-економічних умовах.

Працевлаштування випускників педагогічних ВНЗ є проблематичним саме через те, що перше місце праці їм повинен забезпечувати переважно замовник-держава в особі представників відділів освіти держадміністрацій, керівників ВНЗ різних рівнів акредитації. Через це проблемами „професійного портрета”, відповідного типу мислення, рівня сформованості моделі поведінки тощо повинен опікуватися університет, починаючи з етапу профорієнтації та профвідбору, останній з яких унеможливлений через відсутність творчого вступного екзамену на педагогічні спеціальності. У зв'язку із цим, патерни організаційної культури педагогічного ВНЗ засвоюватимуться студентами як своєрідний професійний „кодекс”, а пізніше інтегруватимуться (за несприятливих умов – емансипуватимуться) з такими ж на роботі, завдяки рефлексії, зворотному зв'язку передаватимуться учням (студентам), їх батькам, колегам, отже, стрімко поширюватимуться, відтворюватимуться.

Спрямованість організаційної культури педагогічного ВНЗ назовні, її відкритість – це ще й, значною мірою, забезпечення її адаптивних можливостей щодо зовнішніх умов, здатність до трансформацій (зміни внутрішніх умов), інноваційна лабільність (рухливість щодо змін, пов'язаних із розвитком науки й техніки), тому фактор активного відображення організаційною культурою зовнішніх обставин та умов діяльності стає фактором виживання конкретного навчального закладу і національної педагогічної освіти в цілому. Щоправда слід зауважити, що активність освітніх, зокрема педагогічних, закладів є дещо односторонньою, обмеженою рядом факторів [10, 10], тому й не надто високою, чим, почасти, може пояснюватися їх невіддатливість щодо реформацій.

Наступною особливістю організаційної культури у психодинамічному аспекті є реалізація прогностичної функції, спрямованої як назовні (місія організації, стратегія її розвитку), так і всередину (кар'єрні перспективи працівників, їх самореалізація у трудовій діяльності). Ще одним моментом, який у зв'язку із цим важливо виокремити, є виконання організаційною культурою ролі своєрідного „банку” інтелектуального капіталу. Однак така можливість існує лише за умови, що культура спроможна забезпечити ефективну підтримку основному напрямкові діяльності організації, а не гальмувати освітню діяльність сформованими раніше та усталеними стереотипами та догмами. Іншими словами – культура об'єднує та генералізує інтелектуальні зусилля працівників педагогічного ВНЗ та студентів, їх батьків, керівників інших навчальних закладів, громади, націлюючи їх в одному напрямі. Таким чином можуть відбуватися одночасно і ріст значущості освітніх цінностей у системі суспільних (національних), і освіченість населення, і зростання престижу педагогічних професій, отже й, збагачення культури освіти, інтелектуалізація суспільства як нова вартість.

Таким чином, згідно із психодинамічним підходом, діяльність вищого педагогічного навчального закладу – це усвідомлена (керівництвом, викладачами, студентами) спільна активність, що виявляється у системі дій, спрямованих на досягнення сформованої колективної мети. При цьому вона [мета] може бути близькою (тактичною) та віддаленою (стратегічною), але завжди пов'язана із суспільним життям, зовнішніми умовами. Якщо провести паралель із психологічними теоріями, то щодо діяльності ВПНЗ актуалізується проблема суспільно важливої, змістовної мети, котра задовольнятиме не лише щоденні рівні людських потреб, а й може стати джерелом активності, отже й енергії, що об'єднує розумову, емоційну та вольову діяльність (для організації-ВПНЗ – це потужна культура, інтегрована у всі сфери життєдіяльності).

Звертаючись до сформульованих П. Друкером нових реалій майбутнього суспільства [6, 68], головним фактором майбутнього прогресу стане продуктивність працівників розумової праці, що, у свою чергу, вже піднімає престиж вищої освіти й актуалізує культурологічні

аспекти професійної педагогічної діяльності; посилює міграцію з країн, де відсутні близькі перспективи для пріоритетності розумової праці, у тому числі з України; активізує “відплив мізків”.

#### **Висновки.**

18. Організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу може ототожнюватися із соціальною одиницею (самим закладом), у такому випадку доцільним буде застосування психодинамічного підходу до її [культури] аналізу.
19. Психодинамічний підхід до вивчення організаційної культури передбачає врахування фактора спільної еволюції педагогічного ВНЗ та його культури, отже, враховує можливість структурування та логічної єдності життя навчального закладу за аналогією до життя іншої соціальної одиниці – особистості; це уможлиблює дослідження внутрішніх механізмів діяльності та її зовнішніх виявів із застосуванням психологічних теорій.
20. Організаційна культура, отже й ВПНЗ як її продуценти і носії, існують у певних зовнішніх умовах, як і особистість, тому існує прямий та зворотний зв'язок між внутрішньою системою цінностей та пріоритетами освітньої культури суспільства. Тип цього зв'язку характеризує соціальну інтегрованість вищого педагогічного навчального закладу та рівень його взаємодії з оточенням.
21. Реалізація прогностичної функції та пов'язаний з нею аспект “організаційна культура-інтелектуальний капітал” є яскравою ознакою успішності діяльності навчального закладу, зокрема вищого педагогічного, як у поточний момент, так і в перспективі.
22. Суб'єктивний характер діяльності педагогічного ВНЗ стає фактором його прогресу завдяки наявності ряду чинників, зокрема стратегічної мети, що має суспільно значущий характер та відображена у глибинних рівнях організаційної культури. Все це важливо також для перспектив національної педагогічної освіти.

#### **Література**

1. Бех В. П. Технократизм у дискурсі проблем вищої школи: Монографія / В. П. Бех, І. В. Малик / [за ред. В. П. Беха]. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – 263 с.
2. Бульвінська О. І. Вищий навчальний заклад як фактор реалізації моделей інформаційного суспільства / О. І. Бульвінська // Вища освіта України: теоретичний та науково-практичний часопис / [за ред. В. І. Лугового, М. Ф. Степка]. – К.; Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2010. - № 1. – додаток 1. – Тематичний випуск: „Наука і вища освіта: технології взаємодії”. – 284 с. С.20 – 28
3. Власова О. І. Соціальна психологія організацій та управління: [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / О. І. Власова, Ю. В. Никоненко. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 398 с. С. 288 – 300
4. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: [навч. посіб. для студентів вищих навч. закладів] / Наталія Павлівна Волкова. – К.: Академія, 2006. – 256 с. С. 64 – 69
5. Дафт Р. Организации: [учебник для психологов и экономистов] / Ричард Дафт. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2003. – 480 с.
6. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер. – М. : Издательский дом “Вильямс”, 2004. – 272 с.
7. Кендюхов А. В. Корпоративная культура как составляющая интеллектуального капитала предприятия: функциональный аспект / Кендюхов А. В. // Менеджер. – 2003. – № 2 (24). – С. 60 – 64.
8. Кирхлер Э. Психологические теории организации / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофманн.– Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 312 с.
9. Матвеев С. О. Економічна соціологія: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / С.О. Матвеев, Л.І. Лясота. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2006. – 184 с.
10. Мельник А. Ф. Менеджмент державних установ і організацій: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. Ф. Мельник, А. Ю. Васіна, Н. М. Кривокульська / [за ред. А. Ф. Мельник]. – К. : ВД “Професіонал”, 2006. – 464 с.

11. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування / Орбан-Лембрик Л. Е. – К.: Либідь, 2004. – 576 с.
12. Руденко В. Н. Культурологические основы целостности содержания высшего образования : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 [Электронный ресурс] / Руденко Владимир Николаевич. – Ростов н/Д, 2003. – 454 с. – Режим доступа до дисерт.: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/115485.html>
13. Слюсаревський М.М. Теоретико-методологічні та праксеологічні аспекти проблеми взаємодії суспільства і освіти / М. М. Слюсаревський // Вища освіта України. – 2011. – № 1. – С.12 – 20.
14. Тевене М. Культура предприятия / Морис Тевене. – СПб. : Нева, 2003. – 128 с.
15. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
16. Crosby P.B. Quality is free / Philip B. Crosby. – New York : McGraw-Hill, 1979. – 270 p.
17. Hammer M.J. Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution / M.J. Hammer, J. Champy. – New York : Harper Business, 2005 — 257 p.
18. Horx M. Smart Capitalism. Das ende der Ausbeutung / Matthias Horx. – Frankfurt : Eichborn, 2001. – 202 s.
19. Ouchi W.G. Organizational culture / W.G. Ouchi, A.L. Wilkins // Annual Review of Sociology. — 1985. — Vol. 11. — pp. 457 – 483.
20. Peters T.J. In Search of Excellence. Lessons of America's Best-Run Companies / T.J. Peters, R.H. Waterman. – New York : Harper Collins, 2006. – 360 p.
21. Smircich L. Concepts of Culture and Organizational Analysis / Linda Smircich // Administrative Science Quarterly. – 1983. – № 28. – P. 339 – 358.
22. Ulich E. Arbeitspsychologie / Eberhard Ulich. – Stuttgart : Schaeffer-Poeschel, 2005 — 840 s.
23. Wiesbord M.R. Productive Workplaces: Organizing and Managing for Dignity, Meaning and Community / Marvin R. Wiesbord. – San Francisco : Jossey-Bass, 1987. – 405 p.