

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В умовах глобалізації та розвитку міжнародних зв'язків і співпраці система вищої освіти, що забезпечує підготовку фахівців, визнана найважливішим чинником прогресу суспільства. У Законі України «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти України на 2012-2021 рр., Стандартах і рекомендаціях щодо гарантії якості вищої освіти в європейському просторі наголошено, що запорукою успішного виконання місії вищої освіти є її якість. На цьому тлі неухильно зростає конкуренція між вишами за студентів, найкращих викладачів, гранти на фінансування тощо.

Конкурентоспроможність ВНЗ забезпечується ефективними технологіями підготовки сучасних фахівців, їх постійним оновленням і вдосконаленням через створення й упровадження інновацій, здатних сприяти випередженню окремих вишів відповідно до потреб суспільної практики й розвитку наукового знання. Сферою, що об'єднує зусилля викладачів вищих навчальних закладів у створенні таких інновацій і впровадженні їх у практику підготовки фахівців у системі вищої освіти, є наукова діяльність. Натомість аналіз її змісту і результатів свідчать про її незначний внесок в інноваційний розвиток вищої освіти загалом і конкретних вищих навчальних закладів зокрема. Подолання цього недоліку науковці пов'язують з активізацією внутрішніх ресурсів через формування у викладачів ВНЗ корпоративної культури.

У концепції європейських стандартів вищої освіти і загального управління якістю (TQM) корпоративну культуру потлумачено як внутрішній чинник, що безпосередньо визначає особливості функціонування вищих навчальних закладів, готовність їхніх співробітників об'єднуватися, концентрувати свої зусилля і розвиватися відповідно до викликів сучасної цивілізації, попиту на ринку освітніх послуг з підготовки фахівців і місії конкретного вишу.

Про значний потенціал культури організації як інструменту її ефективного управління, джерела розвитку і становлення конкурентоспроможності засвідчує позитивний досвід менеджменту багатьох вітчизняних та зарубіжних організацій, міжнародних корпорацій. Тісний зв'язок особливостей культури організації з її успішною діяльністю розкрито в працях багатьох зарубіжних дослідників (Р. Акофф, М. Армстронг, Т. Діл, А. Кеннеді, У. Оучи, Р. Уотерман, С. Ханді, Г. Хофстеде, Е. Шейн та ін.).

На думку сучасних науковців (Г. Зінченко, Е. Капітонов, О. Капітонов, Н. Могутнова), корпоративна культура є внутрішнім ресурсом, людським потенціалом розвитку організації, стратегічним інструментом удоскона-

лення й модернізації її діяльності, що дає змогу спрямовувати зусилля і можливості всіх підрозділів організації та її членів на досягнення спільних цілей на засадах порозуміння, співтворчості і взаємного доповнення. В інноваційному розвитку організації вона виступає умовою її ефективного функціонування.

Загальні теоретико-методологічні принципи дослідження корпоративної культури як соціокультурного феномена розкрито в працях О. Алексєєва, П. Гуревича, С. Іконнікової, Л. Когана, Ю. Левади, Д. Невірка, В. Немировського, В. Ольшанського, З. Файнбурга і багатьох інших науковців. Розглянуто загальні питання корпоративної культури, її сутність і форми прояву, типи й різновиди (С. Абрамова, С. Іванова, І. Костенчук, К. Кравченко, О. Крюкова, Ю. Резнік, В. Співак, Ж. Тощенко). Досліджено особливості та рівні трансформації корпоративної культури в умовах функціонування сучасних університетів (А. Беляєв, О. Горшкова, М. Мазниченко, Г. Мальцева, Ю. Тюнніков, Т. Яблонскене та ін.). Окремі властивості й ознаки корпоративної культури розкрито в працях Е. Дьячкової, Г. Ільїної, А. Калабіна, Д. Кононової, М. Магури, М. Рогачової, Н. Самоукиної. Визначено й досліджено такі аспекти корпоративної культури: нормативний (І. Беліков, А. Варламов, О. Татаркін, Н. Тесакова, М. Тимофєєв та ін.); інформаційний (І. Ігнатова, Е. Капітонов, О. Капітонов, М. Кацай, Т. Уелгам та ін.); комунікативний (Т. Персікова); соціальний (Г. Васильєва, Ю. Попов, Ю. Смагаринський та ін.); морально-етичний (М. Дубініна, І. Кепстін, В. Перов, Ю. Попов, І. Стернін, Л. Суліна та ін.); гендерний (Ж. Чернова).

Натомість відповідно до діяльності педагогічних університетів увага вчених зосереджена здебільшого на проблемі культури, що формується на рівні особистості вчителя та його індивідуальної професійної діяльності (О. Барабанщиков, Є. Бондаревська, А. Овчиннікова, В. Радул, О. Рудницька, В. Серіков, В. Сластьонін, Л. Хомич, Л. Хоружа, Є. Шиянов та ін.). Науковці розкрили зміст, механізми, тенденції та умови формування окремих складників культури педагога: духовної (Є. Артамонова, І. Бех, Б. Братусь, В. Зінченко, Б. Нечипоров та ін.), методологічної (І. Зязюн, В. Краєвський, В. Тамарін та ін.), морально-етичної (Є. Богданов, Е. Гришин, О. Силаєва та ін.), комунікативної (Н. Бутенко, Н. Волкова та ін.), технологічної (М. Левіна, О. Пехота, І. Яцукова та ін.), валеологічної (М. Алексєєва, І. Бердніков, Н. П'ясецька та ін.), інформаційної (О. Єршов, Н. Мінаков та ін.), проектної (Л. Гурьє, А. Криуліна та ін.), екологічної (Ю. Бойчук, С. Глазачов, А. Горелов та ін.), фізичної (М. Віленський, Р. Сафін, Б. Шиян та ін.) тощо.

Окремий напрям досліджень пов'язаний з упровадженням у практику освіти суб'єкт-суб'єктної освітньої парадигми. Особливу увагу приділено теоретичному аналізу й обґрунтуванню механізмів становлення вчителя як суб'єкта культуровідповідної педагогічної діяльності (Г. Аксьонова, Р. Асадуллін, Є. Волкова, Н. Григор'єва, В. Жорно, З. Курлянд, Н. Нікітіна, Н. Соловійова та ін.); формуванню його професійно-педагогічної культури (В. Гриньова, І. Пальшкова, О. Ходусов та ін.); різним аспектам індивідуально-творчого розвитку педагога та його інноваційного потенціалу в сучасному освітньому просторі (І. Богданова, А. Богуш, Н. Кічук, Н. Мажар, Л. Подимова, Н. Посталюк, Т. Руденко, Т. Руднева та ін.). Однак, учені-педагоги не розглядали культурологічних аспектів діяльності педагогічного університету як цілісного організму і колективного суб'єкта. Лише в останні роки проведено дослідження з формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи в процесі магістерської підготовки (К. Гнезділова, В. Корнещук).

Проблеми науково-дослідної діяльності та її організації у ВНЗ, роль і значення науки для розвитку суспільства та особистості досліджували А. Алексюк, Д. Багалій, Є. Бойко, Д. Вишневський, М. Демков, В. Ключевський та ін. Визначенню мети, завдань, функцій і специфіки науково-дослідної роботи, обґрунтуванню її ролі і місця в процесі реформування вищої освіти присвячено праці В. Андрущенко, В. Кременя, В. Курила, В. Шейко. Зміст, форми і методи науково-дослідної роботи у вищих навчальних закладах були предметом наукових досліджень С. Вітвицької, М. Добрускіна, О. Дубасенюк, Г. Лахтіна, О. Микитюка, О. Мурашко, Н. Недодатко та інших учених.

Зауважимо, що корпоративну культуру вивчають переважно в контексті управлінських рішень і у зв'язку з проблемами ефективного менеджменту організації. Натомість проблемам формування корпоративної культури викладачів вищих педагогічних навчальних закладів, оцінювання її внеску в інноваційний розвиток педагогічного університету, становлення його конкурентоспроможності не приділено належної уваги. Крім того, наявні дослідження не торкаються проблеми взаємодії викладачів вищих навчальних закладів як колективного суб'єкта, зусиллями якого забезпечується виконання певної місії вишу. Не вивчено її також у педагогічному аспекті, у зв'язку з формуванням корпоративної культури викладачів ВНЗ в умовах організації їхньої наукової діяльності.

Отже, у контексті проблеми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявлено низку суперечностей між:

- декларуванням реформування сучасної вищої освіти, упровадженням нормативних актів щодо її інноваційного розвитку і відсутністю внутрішніх об'єктивних умов для їх практичного забезпечення у ВНЗ;

- соціальними потребами координації і спрямування зусиль усіх співробітників вищих навчальних закладів на покращання якості вищої освіти як головної мети їх діяльності і відсутністю науково обґрунтованих шляхів та засобів забезпечення такої координації в процесі наукової діяльності викладачів;

- цілями вищої освіти, що соціально зумовлені й вимагають створення та використання різноманітних інноваційних, варіативних і гнучких технологій підготовки фахівців у ВНЗ, і результатами науково-педагогічних досліджень, що виявляють неухильну тенденцію до їх уніфікації і стандартизації;

- зростаючими вимогами до викладачів ВНЗ як суб'єктів загальної і професійної культури та відсутністю в системі вищої педагогічної освіти умов щодо розвитку їхньої взаємодії та активності як колективного суб'єкта.

Актуальність і недостатня розробленість проблеми формування корпоративної культури викладачів університету, виявлені суперечності й відсутність науково обґрунтованих теоретичних і методологічних засад для їх розв'язання зумовили вибір теми дослідження **«Теорія і методика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» з теми «Професійне становлення педагога в умовах модернізації вищої освіти» (№ 0109U000188). Автор досліджував теоретико-методологічний та прикладний аспекти формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Тема дисертації затверджена вченою радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (протокол від 28.10.2010 р. № 3) та узгоджена Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол від 31.01.2012 р. № 1).

Мета дослідження – науково обґрунтувати теоретико-методологічні концепти і модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного ВНЗ у процесі наукової діяльності.

Завдання дослідження:

1. Визначити й обґрунтувати теоретико-методологічні концепти формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

2. Розкрити сутність і структуру феномена «корпоративна культура викладачів вищого педагогічного навчального закладу»; уточнити поняття «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу».

3. Визначити критерії та показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету.

4. Виявити чинники, що впливають на корпоративну культуру викладачів педагогічного університету, та її зв'язок з продуктивністю їхньої наукової діяльності.

5. Обґрунтувати модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

6. Розробити експериментальну методику реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності та апробувати її ефективність.

7. Виявити тенденції і закономірності формування корпоративної культури в процесі наукової діяльності викладачів педагогічного університету.

Об'єкт дослідження – корпоративна культура викладачів педагогічного ВНЗ.

Предмет дослідження – науково-методичне забезпечення формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Загальна гіпотеза дослідження: корпоративна культура викладачів педагогічного університету є складним утворенням, що виникає і розвивається за законами синергетики під впливом різноманітних соціально-виробничих відносин та типів взаємодії в процесі спільної наукової діяльності. Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відбувається за моделлю цього процесу, що складається з діагностувального, прогнозувального і методично-організаційного компонентів, трьох (ознайомлювально-орієнтувального, ціннісно-відтворювального, продуктивно-діяльнісного) етапів і відповідного науково-методичного супроводу, що реалізується у виробленні спільних цінностей викладачів щодо змісту та результатів наукової діяльності.

Загальну гіпотезу конкретизовано частковими припущеннями, що визначають сутність моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету і методику її реалізації, а саме:

- корпоративна культура викладачів педагогічного університету впливає на продуктивність їхньої наукової діяльності і зумовлюється особистісним ставленням до чинної системи організації цієї діяльності та психологічного клімату, що її супроводжує;

- формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відбувається поетапно за умови: активізації та персоналізації діяльності наукових шкіл; концентрації зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організації спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

Провідна ідея дослідження: корпоративна культура викладачів педагогічного університету є сукупністю цінностей, що визначають принципи їх колективної взаємодії та комунікації, моделі поведінки й способи наукової діяльності щодо досягнення єдиних цілей відповідно до місії педагогічного університету та його інноваційного розвитку. Формування корпоративної культури викладачів вишів у процесі наукової діяльності є стратегічним інструментом, що дозволяє спрямовувати зусилля і можливості всіх підрозділів цієї організації на досягнення спільних цілей на засадах порозуміння, співпраці і взаємного доповнення.

Концепція дослідження. Корпоративна культура викладачів педагогічного університету є феноменом, у якому на суб'єктному рівні відбито уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості діяльності ВНЗ; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, у яких означені уявлення і цінності реально відтворюються в продуктах наукової та педагогічної діяльності викладачів. Корпоративна культура викладачів педагогічного університету є інтегральним показником їхньої підготовленості до спільної продуктивної наукової діяльності, у якому відбиваються їхня обізнаність, спроможність і навченість діяти колегіально відповідно до місії університету та стратегічної мети його розвитку.

У теорії та практиці вищої освіти корпоративна культура викладачів педагогічного університету виявляється в меті, змісті, засобах і технологіях організації наукової діяльності. Вона детермінує зміст цієї роботи і ступінь його підпорядкованості цілям діяльності педагогічного ВНЗ.

Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету відбувається як поетапний процес набуття й усвідомлення досвіду створення інноваційних продуктів на засадах колективної моделі наукової діяльності, забезпечує поєднання різних моделей і технологій організації наукової роботи викладачів вишу, відбору її змісту та оцінювання результатів у межах єдиної корпоративної культури.

Методологічний концепт дослідження складає комплекс філософсько-культурологічних ідей щодо зумовленості педагогічних явищ соціальним і культурним середовищем; системної природи освіти, її адекватності процесам, що відбуваються в культурі й суспільстві; впливу на неї загальної динаміки культури суспільства та зміни культурних парадигм; цінності як ядра культури й орієнтирів освітнього процесу (Л. фон Берталанфі, І. Блауберг, А. Богданов, В. Садовський, Е. Юдін та ін.).

Теоретичний концепт дослідження складають наукові концепції, що розкривають:

- принципи організації та самоорганізації, соціального управління в соціальних системах (Т. Бернс, У. Ешбі, В. Немировський, О. Пригожин, Г. Спенсер, Ф. Тейлор, В. І. Франчук, В. Щербина та ін.);

- мотивацію і засади організаційної поведінки (Г. Блумер, А. Маслоу, Дж. Г. Мид, М. Паригін, В. Подмарков, Ж. Тощенко, Х. Хекхаузен та ін.);

- природу і механізми суб'єктної активності особистості в процесі життєдіяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, А. Асмолов, А. Деркач, Є. Клімов, О. Леонтьєв та ін.), опанування культури (В. Бенін, Є. Бондаревська, В. Гриньова, І. Ісаєв, М. Коган, М. Межуєв та ін.), створення і забезпечення корпоративної культури (М. Вебер, Н. Зарубіна, К. Камерон, А. Кеннеді, К. Клакхон, А. Кребер, Р. Куїнн, В. Спіркін, В. Стьопин, Г. Хофстеде, Е. Шейн та ін.).

Технологічний концепт дослідження складається із системи організаційних заходів, положень і рекомендацій, що сприяють мотивації викладачів до наукової діяльності й підвищення її продуктивності; принципів, етапів та форм їх запровадження. Вони забезпечують методичний супровід колективного самовизначення і самоорганізації викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності і базуються на положеннях концепції соціальної технології та технологізації соціальних процесів (Л. Дятченко, В. Іванова, В. Корнещук, М. Маркова, В. Патрушева, Н. Стефанова та ін.); теорії про раціональну організацію соціальної дії, умови і шляхи підвищення її ефективності (М. Вебер, Т. Парсонс, Т. Соломанідіна та ін.).

Методи дослідження. Для розв'язання завдань дослідження і перевірки його основних припущень було використано систему методів. З метою визначення поняттєво-категорійного апарату дослідження, обґрунтування його логіки й методології, умов формування корпоративної культури викладачів у процесі наукової діяльності застосовано метод аналізу й узагальнення літературних джерел (ретроспективний, порівняльний). Для обґрунтування і розробки моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації на-

укової діяльності послуговувалися методом теоретичного та математичного моделювання.

Задля визначення особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету, їхнього ставлення до наукової діяльності, її продуктивності скористалися емпіричними методами: опитування, тестування, самооцінки, самоаналізу. Для виявлення ефективності реалізації моделі і методики формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності запроваджено педагогічний експеримент (розвідувально-пошуковий, констатувальний, формувальний та прикінцевий етапи). Перевірка достовірності отриманих даних експериментального дослідження, їх кількісний і якісний аналіз здійснено з використанням методів кореляційного, факторного, регресійного і кластерного аналізів на базі програмного продукту Майкрософт StatSoft Statistika v6.0.

Експериментальна база дослідження. Експериментально-дослідну роботу було здійснено на базі організації наукової роботи викладачів Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» упродовж 2005-2013 років. Окремі етапи експериментальної роботи було проведено на базі Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка, Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького, Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. До статистичної обробки увійшли результати опитування і тестування 540 викладачів Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Київського університету імені Бориса Грінченка.

Наукова новизна дослідження. Уперше розроблено й науково обґрунтовано концепцію формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що охоплює методологічний, теоретичний і технологічний концепти. Розкрито сутність і структуру корпоративної культури викладачів педагогічного університету, визначено поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету» (феномен, у якому на суб'єктному рівні відбито колективні уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості наукової діяльності; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, у яких означені уявлення і цінності реально відбиваються в продуктах наукової діяльності; на рівні колективного

суб'єкта він відтворює особливості спільних зусиль викладачів педагогічного університету на його розвиток і здійснення обраної місії); схарактеризовано чинники, які впливають на її формування (організаційна культура й психологічний клімат колективу). Визначено показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності відповідно до критеріїв їх оцінювання. Розроблено модель формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності, що складається з трьох компонентів (діагностувального, прогнозувального, методично-організаційного) і реалізується в три етапи (ознайомлювально-орієнтувальний, ціннісно-відтворювальний, продуктивно-діяльнісний); визначено зміст науково-методичного супроводу, що сприяє формуванню корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності (активізація й персоналізація діяльності наукових шкіл; концентрація зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організація спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи). Виявлено тенденції і закономірності формування корпоративної культури в процесі наукової діяльності викладачів педагогічного університету. Уточнено поняття «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу». Подальшого розвитку набула методика формування корпоративної культури вишу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці: методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації їхньої наукової діяльності; інструментарію діагностування корпоративної культури викладачів вишу; моніторингу продуктивності наукової діяльності професорсько-викладацького складу університету; положення і програми наукового семінару викладачів педагогічного університету з первинної експертизи наукових досліджень; методичних рекомендацій молодим науковцям, аспірантам і докторантам щодо організації наукового дослідження і вимог до оприлюднення його результатів; спецкурсу для менеджерів освіти «Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів вищого навчального закладу».

Результати дослідження можуть бути адаптовані і використані в практиці роботи керівників вищих педагогічних навчальних закладів усіх рівнів акредитації, деканів, завідувачів кафедр, наукових керівників і консультантів, які здійснюють керівництво й організацію наукової діяльності викладачів, а також у системі підготовки і підвищення кваліфікації менеджерів освіти.

Особистий внесок здобувача в праці у співавторстві [53] полягає в системному узагальненні матеріалів щодо діяльності наукових шкіл Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського.

Упровадження результатів дослідження з теорії і методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету здійснено в процесі організації наукової діяльності професорсько-викладацького складу Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (акт про впровадження від 19.03.2014 р. № 515), Державного закладу «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (акт про впровадження від 17.03.2014 р. № 1/2688), Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка (акт про впровадження від 28.01.2014 р. № 2571/01-55/04), Київського університету імені Бориса Грінченка (акт про впровадження від 05.03.2014 р. № 37/1), Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя (акт про впровадження від 05.03.2014 р. № 03), Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького (акт про впровадження від 26.03.2014 р. № 06/1561), Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка (акт про впровадження від 15.05.2014 р. № 644-33/03).

Достовірність висновків і результатів дослідження забезпечено обґрунтованою логікою і методологією розв'язуваних завдань; використанням системи методів дослідження, адекватних його предмету і завданням; репрезентативністю вибірки учасників експерименту й тривалістю експериментально-дослідної роботи; різнобічним якісним і кількісним аналізом експериментальних даних; відповідністю зафіксованих у дослідженні емпіричних фактів практиці діяльності педагогічних університетів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати було викладено на науково-практичних конференціях, форумах, симпозиумах і конгресах – міжнародних: «Управління якістю підготовки фахівців» (Одеса, 2011), «Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті» (Одеса, 2011), «Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel: the way to integration» (Аріель, Ізраїль, 2011), «Педагогіка та психологія: традиції та інновації» (Харків, 2012), «Освіта та економіка: у пошуках діалогу» (Одеса, 2012), «Традиції та інновації в педагогіці і психології» (Львів, 2012), «Педагогіка та психологія: сучасний гуманітарний вимір» (Київ, 2012), «Проблеми інтеграції національних закладів вищої освіти до Європейського освітнього середовища» (Харків, 2012), «Актуальні питання теорії та практики неперервної ступеневої під-

готовки фахівців в системі вищої освіти» (Тернопіль, 2012), «Postepy w nauce w ostatnich latach. Nowych rozwiazan» (Варшава, Польща, 2012), «Вища освіта в Україні і Болонський процес: стан, проблеми і перспективи» (Київ, 2012), «Актуальні проблеми сучасної науки» (Київ, 2012), «До 95-річчя Херсонського державного університету» (Херсон, 2012), «Місія вчителя у сучасному світі» (Одеса, 2012), «Глухівські наукові читання – 2012» (Глухів, 2012), «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2013), «Иновации в технологиях и образовании» (Білово, Росія, 2014); всеукраїнських «Науково-дослідна робота у вищих навчальних закладах: досвід та проблеми» (Одеса, 2011), «Педагогіка вищої школи: досвід і тенденції розвитку» (Запоріжжя, 2011), «Придніпровські соціально-гуманітарні читання» (Запоріжжя, 2012), «Український науково-інтелектуальний простір: реалії та перспективи розвитку» (Переяслав-Хмельницький, 2012), «Досягнення соціально-гуманітарних наук в Україні» (Дніпропетровськ, 2012), «Науково-дослідна робота в інноваційному університеті: стан, проблеми, перспективи розвитку» (Одеса, 2012), «Сучасні проблеми гуманітаристики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії» (Рівне, 2012), «Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця» (Суми, 2012).

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук з теми «Підготовка майбутніх учителів гуманітарних спеціальностей як тьюторів для системи дистанційної освіти» захищена у 2004 році. Її матеріали в тексті докторської дисертації не використано.

Публікації. Результати дослідження висвітлено в 58 наукових працях, серед яких: 1 монографія, 20 статей у фахових виданнях України, 6 – у фахових і періодичних виданнях інших країн (Ізраїль, Латвія, Молдова, Росія, Угорщина), 25 – апробаційного характеру, 6 – додатково відображають наукові результати дисертації (1 публікація у співавторстві).

Структура дисертації. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел (479 найменувань), 5 додатків на 41 сторінці. Основний текст викладено на 380 сторінках, до якого входять 55 таблиць, 35 рисунків, що обіймають 4 самостійні сторінки. Повний обсяг дисертації – 475 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету, концепцію, завдання і методи дослідження, висвітлено наукову новизну одержаних результатів, їх практичне значення, подано відомості про апробацію й упровадження результатів роботи.

У першому розділі «Методологічні засади дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету» обґрунтовано логіко-методологічні засади дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету, схарактеризовано методологічні підходи щодо її науково-теоретичного аналізу.

Поняття «корпоративна культура» розглядають як одне із ключових у різноманітних концепціях інноваційного розвитку і стратегічного менеджменту організацій. В умовах сучасного складного й високотехнологічного виробництва воно характеризує найбільш ефективну форму соціальної взаємодії певної групи людей, що забезпечується формуванням партнерських відносин, необхідних для продуктивної співпраці в досягненні необхідних цілей, прийняття конструктивних рішень і налагодження контролю за їх виконанням. У спільнотах, де соціальна взаємодія визначається договірним принципом взаємовідносин, корпоративізм виступає засобом самоорганізації діяльності людей, зацікавлених у консолідації своїх зусиль, і досягається за рахунок складного перебігу нормативно-регулятивних, інформаційно-комунікативних, ціннісно-сміслових, соціокультурних, освітніх, психологічних та інших чинників (І. Акофф, О. Бандурін, С. Василенко, Дж. Гібсон, О. Глушко, R. Brown та ін.).

Дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету ускладнюється відсутністю загальновизнаних і науково обґрунтованих підстав для її розуміння. Подолання цієї проблеми на філософсько-методологічному рівні забезпечується аналізом особливостей й закономірностей розвитку складних об'єктів, що здатні до саморуху і саморозвитку, за певними філософськими категоріями.

Гносеологічний сенс категорії якості в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету пов'язаний з виявленням та обґрунтуванням її цілісності, що складається з певного набору властивостей і які детермінують її поведінку стосовно довкілля. Завдяки наявності цієї цілісності, корпоративна культура набуває здатності виявляти себе однаково в багатьох зв'язках і відносинах, породжувати єдність у розмаїтті.

Кількісний вимір є необхідною передумовою для встановлення основних форм існування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в її якісній однорідності й цілісності. Він дає змогу виявити тенденції, завдяки яким в якісно однорідній структурі корпоративної культури виникають і розвиваються нові цілісності, здатні за певних обставин бути джерелом розвитку старих і утворення нових якостей.

Пізнання корпоративної культури в контексті філософської категорії сутності передбачає виявлення її глибинних зв'язків і відношень з іншими об'єктами, закономірностей їх розвитку, через які вона набуває якісно

стійких рис і властивостей і які зумовлюють її «самобуття» як цілісності. Через категорію сутності виявляється мінливість корпоративної культури викладачів, її рух унаслідок внутрішньої суперечливості, тобто того, що вона здатна змінюватися в самій собі.

На відміну від сутності, що породжується суперечностями всередині самої корпоративної культури, її буття зумовлено суперечностями між різними зовнішніми обставинами. Воно виявляє корпоративну культуру такою, що склалася і здатна змінюватися під впливом певних зовнішніх обставин. За філософським тлумаченням, існувати – означає бути опосередкованим чимось іншим.

Філософські категорії якості і кількості, сутності та існування є гносеологічними орієнтирами, за якими вибудовується логіка розв'язання завдань дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету, обґрунтування їх змісту. Для інтерпретації результатів, отриманих у процесі розв'язання цих завдань, обрано системний, синергетичний, культурологічний і аксіологічний підходи.

Провідна ідея системного підходу полягає в тому, що властивості корпоративної культури викладачів педагогічного університету як цілого не є породженням суми властивостей її елементів. З позиції цього підходу властивості корпоративної культури як цілого – це кінцевий результат певних перетворень, завдяки яким вона отримує поштовх до існування і функціонування в тому вигляді, в якому безпосередньо спостерігається, тобто стає якісно визначеною у своєму бутті.

Згідно із синергетичним підходом виникнення й розвиток корпоративної культури викладачів педагогічного університету як нової цілісності започатковується з різноманітних процесів у різних точках, що вже не відповідають сутності старого і проявляють себе як зустрічні тенденції, які ще не склалися в органічне ціле. Самоорганізація як головна властивість нелінійних систем, якої вони набули за рахунок спільної, кооперативної, одночасної, але нерегламентованої взаємодії підсистем, забезпечує корпоративній культурі шлях оптимального розвитку на засадах активної взаємодії із середовищем, можливість змінювати його напрям для найбільш успішного функціонування. Отже, синергетичний підхід у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету дозволяє визначитись у механізмах розвитку цього феномена і принципах його формування (нелінійність, відкритість, самоорганізація, невривноваженість).

Культурологічний підхід орієнтує на сприйняття людини в усій повноті її проявів як вільну, активну індивідуальність, здатну до «самодетермінації в площині особистості» в процесі спілкування з іншими особистос-

тями і представниками інших культур. Він зосереджує увагу на людині як суб'єкті культури, здатному вмщати в собі всі традиційні смисли культури й одночасно продукувати нові. Це дає змогу трактувати засвоєння корпоративної культури як процес особистісного відкриття, створення особистістю світу культури в собі, участі в діалозі культур, за яким відбувається індивідуально-особистісна актуалізація закладених у ній смислів. У дослідженні корпоративної культури культурологічний підхід є принциповою гуманістичною позицією, що визнає викладачів педагогічного університету суб'єктами цієї культури, її головними дієвими особами.

Аксіологічний підхід щодо вияву специфіки змісту феномена корпоративної культури об'єднує її численні властивості крізь поняття «цінність». Оскільки цінності визначають культуру зсередини, з глибин індивідуального та соціального життя, вони стають ядром культури людини і суспільства. Аксіологічні визначення корпоративної культури ґрунтуються на тезі, що культура виражається не лише в сукупності накопичених продуктів діяльності, а й у нормах морального ставлення людини до природи, суспільства, самої себе. На рівні особистості аксіологічний зміст абстрактної категорії культури знаходить свій вияв у здатності оцінки і вибору, у здійсненні тих очікувань, які наявні в системі ціннісних уявлень і ціннісних орієнтаціях людини. Аксіологічний вимір корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляється в контексті її інтерпретацій як регулятивно-нормативної сфери людської діяльності. Здійснюваний у процесі і за допомогою «опредмечування» в діяльності людини певної системи цінностей у конкретних предметах, явищах або процесах, цей вимір утворює соціокультурний простір її життя і діяльності.

У **другому розділі** «Соціальні передумови формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету» висвітлено роль педагогічного університету в розвитку сучасного суспільства, функції наукової діяльності викладачів в інноваційному розвитку педагогічного вишу, роль корпоративної культури як одного із чинників ефективності наукової діяльності викладачів вищих педагогічних навчальних закладів.

У ХХІ столітті освіта є однією з найважливіших сфер людської діяльності. Набуття нових знань, інформації, умінь, навичок, орієнтація на їх постійне оновлення, удосконалення і розвиток є фундаментальними характеристиками професійної діяльності працівників усіх сфер постіндустріальної економіки. Забезпечується цей процес вищими навчальними закладами, серед яких провідне місце посідають університети.

Упродовж багатьох років базовими принципами класичної ідеї університету були: відносна автономія; академічна свобода в дослідженні і навчанні; дослідження й навчання як сутність освіти; активне включення ви-

кладачів і студентів у суспільне життя; етичне обґрунтування гідності знання і вченості. Сучасні тенденції розвитку університетів призводять до того, що вони стають учасниками ринкових відношень, виробниками й продавцями консультативних, експертних та освітніх продуктів і послуг, ініціативних науково-дослідних розробок та інновацій, натрапляючи на проблеми конкуренції і змагальності. Найбільш потужні університети перетворюються в корпорації, які виробляють і продають освіченість, знання, об'єкти інтелектуальної власності як особливу продукцію (товар). На цьому тлі наука стає сферою виробничої діяльності, найбільш орієнтованою на розвиток культури, оскільки її головним завданням є виробництво найбільш важливої складової культури – знання.

У Законі України «Про вищу освіту» наголошено, що наукова діяльність є невід'ємним складником освітньої діяльності викладачів вишу. Розвиток науково-технічної творчості студентів, поточне та перспективне планування наукової і науково-технічної діяльності, реєстрація науково-дослідних робіт, експертна оцінка результатів роботи виступають основними завданнями і напрямками організації науково-дослідної роботи у ВНЗ.

За визначеними нормами, наукова діяльність викладачів у ВНЗ передбачає: класичну науково-дослідну роботу, що складається з фундаментальних, прикладних досліджень і дослідно-конструкторських розробок; підготовку і розробку нових навчальних курсів та відповідних навчально-методичних матеріалів; надання консультативної допомоги представникам суспільних органів і виробництва; підготовку науково-педагогічних кадрів та їхню атестацію.

Новими чинниками розвитку теорії і практики наукової діяльності викладачів ВНЗ є інформаційні процеси, інформаційні середовища, інформаційна взаємодія різних наукових шкіл і наукових співтовариств на глобальному та регіональному рівнях, що розвиваються теорією міжнародного педагогічного наукознавства в багатокультурному просторі. Саме наукова і дослідницька діяльність викладачів університетів значною мірою забезпечує розвиток економіки, визначає соціальний прогрес та інтелектуальний потенціал суспільства, збагачує культуру.

Вона виступає однією із соціальних форм їхньої професійної активності, завдяки яким підтримуються й реалізуються функції науки в сучасному суспільстві і, зокрема, у забезпеченні самої системи освіти новим змістом та новими освітніми технологіями. У системі вищої освіти наукова діяльність створює інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу, що виявляє накопичений обсяг знань, інтелектуальний рівень і досвід інноваційної діяльності викладачів.

У сучасних університетах найбільш продуктивною формою організації науки є наукова школа. Поза наукової школи вчені ВНЗ пов'язані один з одним лише формально, їхні наукові інтереси є суто індивідуальними і здебільшого обмежуються підготовкою дисертацій, публікацій і т. ін. Наукова школа організує й упорядковує наукову діяльність викладачів вишу в певному напрямі, відповідно до певних етичних норм і еталонів наукового пошуку (С. Вітвицька, Н. Дубасенюк).

У педагогічному університеті функції наукової діяльності поширюються на створення викладачами ефективних освітніх технологій для всіх рівнів системи освіти, які відповідають не тільки вимогам сьогодення, але й перспективам майбутнього. Саме зорієнтованість наукової діяльності викладачів педагогічного університету на задоволення освітніх потреб суспільства є характерною рисою, такою, що відрізняє її від наукової діяльності викладачів інших, класичних і профільних, університетів.

Сучасні дослідження дають змогу визначити наукову діяльність як складно організовану індивідуальну і колективну взаємодію вчених, спрямовану на збагачення та розвиток культури за допомогою точного, об'єктивного і системного знання про всесвіт, людину та її діяльність.

Наукова діяльність викладачів педагогічного університету – це цілеспрямована інтелектуальна творча діяльність, результатом якої є одержання і використання нових знань. Цей аспект значною мірою визначає основне призначення наукової діяльності викладачів педагогічного університету, її спрямування й проблематику. Водночас він є тією платформою, навколо якої об'єднуються сенси цієї діяльності та її цінності. Поряд з педагогічною, наукова діяльність викладачів педагогічного університету є об'єктивним тлом для поєднання їхніх зусиль у реалізації спільної мети, що відповідає визначеній місії педагогічного університету, розвитку й удосконаленню його діяльності спільними загальнонавчаними способами колективної співпраці та взаємодії.

Корпоративна культура визнана універсальним соціокультурним феноменом, з практичним використанням потенціалу якого вчені пов'язують подальше існування й розвиток сучасного світового співтовариства, оскільки воно все більше стає залежним від узгоджених дій професійних команд, організації взаємодії та співпраці окремих індивідуальностей і особистостей у високопродуктивних групах. Доведено неспростовний зв'язок між високими виробничими показниками організації та її корпоративною культурою (О. Сайченко, Т. Соломанідіна, А. Федорова, Р. Dobson, М. Walters, А. Williams та ін.). Колектив організації, що має ефективну корпоративну культуру, вирізняє: злагодженість, взаємодія (командний дух), задоволення роботою і гордість за досягнуті результати, відданість організації і готов-

ність відповідати їй високим стандартам, висока вимогливість до якості праці, готовність до змін, викликаних вимогами прогресу й конкурентною боротьбою, незважаючи на труднощі та бюрократичні перепони.

Переважає більшість дослідників тлумачать корпоративну культуру як правила і стандарти, що діють усередині організації і які дають змогу працівникові зрозуміти, як діяти в певній ситуації, куди звертатись у разі виникнення проблем і чого не слід робити ні за яких умов; це система переконань, норм поведінки, настанов і цінностей, що визначають імідж організації та принципи її діяльності. Отже, акцент у розумінні головних чинників конкурентоспроможності університету зміщується в бік людського чинника, невловимого, духовного та емоційного.

Доведено, що сучасні університети зберегли особливий корпоративний дух, корпоративну й академічну культуру попередників (С. Василенко, Г. Мальцева, О. Прохоров, Н. Яблонскене). Інтереси суспільства та особистості перетинаються в корпоративних відносинах, а університет як корпорація став віддзеркаленням суспільства, у якому відображається його сьогодення, засноване на минулому (традиції), і закладається майбутнє (новизна). Персонал (професорсько-викладацький, інженерно-технічний та навчально-допоміжний) є найбільш важливим ресурсом і основною цінністю кожного університету.

Діяльність сучасного ефективного вишу передбачає принцип командного підходу, єдиний корпоративний творчий дух, створення гуманістичного ставлення до кожного учасника освітнього процесу. Вона базується на постійній роботі з тими, хто навчає, і тими, хто навчається, спрямованої не лише на актуалізацію особистісних і професійних здібностей, підвищення кваліфікації, а й на гармонізацію внутрішньокорпоративних і внутрішньогрупових відносин, поліпшення психологічного клімату. У такій ситуації зростає «людський потенціал», «людський капітал», нематеріальний актив навчальних установ як корпорацій.

У контексті корпоративної культури, організаційну культуру педагогічного університету визначаємо формальною структурою, що в нормує підпорядкування і зміст ділових взаємин між викладачами педагогічного університету як членами єдиного виробничого колективу.

Доведено, що корпоративна культура університету за своїм походженням є певною соціальною інновацією на шляху розвитку її колективу, яка дозволяє персоналу здійснювати організаційні зміни відповідно до потреб стратегічного розвитку, а також формувати необхідну мотивацію до їх реалізації. У цьому процесі корпоративна культура професорсько-викладацького складу як основного носія і транслятора його специфіки в зовнішнє та внутрішнє середовище виступає консолідуючим складником вишу.

Зауважимо, що корпоративна культура викладачів університету не є застиглою формою: вона схильна до змін, які можуть бути більш чи менш прогресивними, здійснюватися швидко, чи повільно, у різному напрямі. Нові члени колективу як носії певних цінностей можуть вносити корективи в корпоративну культуру вишу. Кожен співробітник університету, незалежно від того, чи він входить до академічного складу або є співробітником допоміжних служб, також є носієм корпоративної культури. Натомість корпоративна культура дає змогу співробітникам ідентифікувати себе з вишем як певною організацією, що відрізняється від інших, успішно адаптуватися до системи норм і цінностей вишу новим співробітникам, формувати єдині стандарти поведінки людей і відповідальність за їх дотримання.

У **третьому розділі** «Теоретичне обґрунтування моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності» подано загальну характеристику сутності і структури корпоративної культури викладачів педагогічного університету, описано форми існування і психологічні механізми її формування, обґрунтовано модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації їхньої наукової діяльності.

Сутність корпоративної культури визначається двома аспектами. Перший аспект полягає в її розумінні як суто людського за своєю природою утворення, що охоплює переважно нематеріальні – духовні продукти активності певної групи людей. Другий – розглядає корпоративізм (corporatio – об'єднання, спільнота, союз) як соціальну реальність, що відбиває один зі способів об'єднання зусиль і взаємодії окремих людей в організованій групі, у системі соціальних відносин і управління. Він виявляє усталені моделі колективної поведінки людей, які мають різні інтереси, але інтегруються в єдину ділову спільноту для виконання спільної справи. Перетини культури з позитивним корпоративізмом, еталоном якого виступають цінності соціального партнерства, веде до утворення нової форми соціальної культури – корпоративної.

Характерною ознакою корпоративної культури є її приналежність до спільної діяльності чітко визначеної групи людей, що взаємодіють між собою в соціально організованому й інституалізованому середовищі. За своєю природою вона належить до сфери ідеологічної та соціально-психологічної надбудови спільноти, що утворюється духовним, нематеріальним шаром взаємодії її членів під час спільної діяльності. Корпоративна культура як особливий простір для вияву індивідуальної та групової самоідентифікації стає первинною і визначальною для всіх інших організаційно-управлінських, виробничо-господарських та соціально-

економічних відношень і за своїм змістом фіксує той бік створення предметів культури, який виявляє стійку систему соціальної взаємодії та співпраці людей, які беруть у ньому участь.

Корпоративна культура викладачів вишу є одним з різновидів корпоративної культури організацій, що функціонують у суспільстві. Вона створюється, існує і розвивається за тими самими законами, як і будь-яка інша форма культури. Корпоративна культура викладачів вишу є тим, чим володіє саме ця організація, її невід'ємним атрибутом, що складається із сукупності норм і стандартів поведінки й діяльності, традицій, символів, ритуалів, які відповідають спільним цінностям її членів і виділяють організацію серед подібних у зовнішньому соціальному й матеріальному середовищі. У внутрішньому середовищі вона є тлом, на якому викладачі об'єднуються в спільній діяльності задля досягнення спільної соціально значущої мети.

Визначення корпоративної культури викладачів педагогічного університету конкретизуємо в такий спосіб: це особливий і самостійний різновид корпоративної культури, у якому представлено досвід взаємодії особливої групи фахівців у спільній діяльності, що відтворює культурний досвід суспільства у наступних поколіннях через їхню професійну підготовку до педагогічної діяльності в закладах освіти і цілеспрямованій науковій діяльності.

Відповідно до інваріантної структури культури, елементи корпоративної культури викладачів педагогічного університету набувають конкретного змісту. Так, артефакти цієї культури складає сукупність усіх реальних і конкретних продуктів, які створюються діяльністю всіх викладачів і виявляються в професійній підготовці студентів, їхній моральності і професійній культурі, в авторських і колективних програмах, навчальних і методичних матеріалах, якими забезпечується навчально-виховний процес в університеті. У сфері наукової діяльності – це конкретні наукові праці, дисертаційні дослідження, наукові проекти, наукові звіти викладачів, організаційні форми спільної наукової діяльності (конференції, семінари, симпозіуми, спеціалізовані вчені ради) та факти участі в них, нормативні акти і розпорядження, що регламентують процес виконання та оцінювання результатів наукової діяльності, наявні наукові школи тощо.

Патерни корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються в організації і проведенні навчально-виховного процесу, наукового дослідження як найбільш усталені і повторювані способи сприйняття, переживання професійної поведінки та діяльності, мислення щодо їх здійснення та вдосконалення. У сфері наукової діяльності вони виявляються у виборі предмета і теми дослідження, його цілях і завдан-

нях, методиці виконання як певного стилю наукового мислення, приналежності відповідній науковій школі.

Ціннісно-сміслові орієнтири корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються в тому, як вони ставляться до своєї роботи в університеті, викладацької і наукової діяльності, їхньої спрямованості відносно власного іміджу та іміджу університету в очах студентів, колег, у професійному середовищі і суспільстві загалом.

Соціокоди корпоративної культури викладачів педагогічного університету виявляються в тому, як вони опредмечують свої реальні дії в різноманітних ідеальних і символічних знакових формах; що та як декларують стосовно власної діяльності і діяльності колег; як презентують і захищають власні інтереси та інтереси колег, студентів; якими принципами і критеріями керуються в оцінці власної діяльності та діяльності тих, з ким співпрацюють. Отже, соціокоди корпоративної культури викладачів педагогічного університету характеризують зовнішні й очевидні прояви їхнього ставлення до того, що відбувається з ними та іншими в тому соціальному середовищі, де здійснюється їхня викладацька і наукова діяльність.

Для корпоративної культури викладачів педагогічного університету як наукового співтовариства найбільш істотними виявляються етичні цінності і норми науки. Цінності в науковому співтоваристві забезпечують: регуляцію наукової діяльності, що супроводжує виробництво знання (етичні норми, які стосуються проведення досліджень; етика взаємин між представниками наукового співтовариства; етичні моменти, пов'язані з ознайомленням з результатами наукових досліджень різних груп громадськості, а також з використанням результатів наукових відкриттів); фіксацію принципів, які є основою самосвідомості науки, бачення наукою самої себе, свого місця і ролі в соціальному світі. Питання етичних цінностей і норм актуальні не лише на рівні загальнонаукових дискусій чи в рамках різних дисциплінарних підрозділів та спеціалізацій, а й на рівні діяльності окремих наукових організацій; комунікації всередині наукового співтовариства (внутрішня комунікація) і між окремими науковими організаціями, з різними групами громадськості (зовнішня комунікація).

Відповідність діяльності викладачів педагогічного університету корпоративній культурі акцентує увагу на способах, технологіях взаємодії, за допомогою яких здійснюється їхня організація в спільну діяльність, підпорядковану досягненню єдиних цілей. Можливість їх відтворення в корпоративній культурі викладачів педагогічного університету зумовлена ідеологією суспільства, домінуючими в ньому цінностями, на засадах яких відбувається відбір і закріплення через професійну підготовку майбутніх педагогів нормативних цілей і способів наукової та педагогічної діяльності та ін.

За впливом на особистість корпоративна культура виконує герменевтичну, селективну, трансляційну, ідентифікаційну та охоронно-захисну функції. Однак, ймовірність того, чи будуть ці функції реалізовані повною мірою, залежить від самих викладачів педагогічного університету як спільноти, яка розуміє своє місце і призначення в педагогічній та науковій діяльності.

Доведено, що засвоєння будь-якої культури або її продукту відбувається лише в тому разі, якщо людина активно осягає структуру цього продукту і практикується в її відтворенні. З іншого боку, будь-яка форма культури виявляє себе тільки в процесі активного суб'єкт-суб'єктного відношення. Самовизначення є особливим феноменом, у якому постійно виявляється і відбивається суб'єктна суть та суб'єктна позиція людини, її активний діяльнісний початок, реалізований у межах певних культурних норм і еталонів діяльності. Самовизначення є психологічним механізмом входження особистості в певну культуру, що характеризує позицію особистості в культурі, її цінність, можливість вільно визначати і встановлювати для себе міру належного й виходити за його межі в процесах життєтворчості; це процес і результат вибору особистістю власної позиції, власних цілей і засобів існування в конкретних обставинах життя; основний механізм отримання та прояву людиною власної внутрішньої свободи і відповідальності.

Отже, корпоративна культура викладачів педагогічного університету є їхнім власним надбанням, усвідомленим простором для самовизначення суб'єктів, організованих для виконання спільної діяльності з професійної підготовки майбутніх педагогів і наукової діяльності, у якому відбиваються результати рефлексії, абстрагування та узагальнення спільного для викладачів способу діяльності, що виявляє соціальну форму організації їхнього буття.

Узагальнюючи розуміння форм існування і механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в структурі відношення «особистість – культура», її складниками визначаємо:

- на когнітивно-імперативному рівні – систему уявлень про цілі, призначення і способи реалізації професійної (педагогічної і наукової) діяльності викладачів у педагогічному університеті; розуміння людини як об'єкта й суб'єкта цієї діяльності;

- на діяльнісно-поведінковому рівні – систему дій викладачів педагогічного університету, їхньої поведінки, навичок регулювання дій і вчинків відповідно до прийнятих в організації культурних норм та етичних еталонів діяльності, що здійснюється;

- на ціннісно-орієнтаційному рівні – систему моральних орієнтирів, настанов і мотивів, які визначають способи узгодження і спрямованість спі-

льних дій викладачів щодо виконання в педагогічному університеті цілей відповідної професійної (педагогічної та наукової) діяльності.

Наповнення цих складників структури змістом і сенсом відбиває поступове оформлення й розвиток корпоративної культури викладачів педагогічного університету, що може виявлятися у різних типах організаційних і міжособистісних відносин, у різних способах і моделях колективної взаємодії, у різній за змістом і цілями, але обов'язково спільній діяльності.

Модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету концентрує увагу на можливості зміни цього феномена і базується на понятті «процес», що розуміється як будь-який вид руху, модифікації, трансформації, зміни кількісних або якісних характеристик досліджуваного об'єкта протягом певного часу. Під час розробки моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету враховано кілька принципів моментів:

- культура повинна виражати не тільки взаємини між членами певної соціальної системи, але й уявлення щодо призначення цієї системи загалом та її окремих членів, цілі, характер діяльності та критерії, які визначають її ефективність;

- культура не піддається звичайному маніпулюванню, вона формується довго і сама значною мірою зумовлює характер соціальної системи, стиль управління;

- не можна штучно нав'язувати «слабкій» культурі, що властива будь-якій системі, «сильну» і навпаки. Обидві культури можуть бути ефективними в одних і тих самих випадках і неефективними в інших – усе залежить від конкретних умов ситуації управління.

Процесуальними компонентами формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в моделі визначено:

- діагностувальний, призначенням якого є виявлення стану цієї культури на конкретний момент її розвитку;

- прогнозувальний, функція якого полягає у виявленні ймовірних варіантів цілеспрямованого формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності;

- методично-організаційний, що визначає сукупність педагогічних засобів впливу на формування й розвиток корпоративної культури викладачів у процесі їхньої наукової діяльності.

За змістом відповідно до діагностувального компонента першим і необхідним етапом формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету визначено ознайомлювально-орієнтувальний. Його метою є характеристика особливостей реального стану корпоративної культури викладачів за ступенем розвитку, вияву основних цінностей і

чинників, що впливають на цей стан. При виділенні цього етапу в моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету враховано, що на внутрішній соціально-психологічний клімат будь-якого колективу впливають безліч об'єктивних і суб'єктивних чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, у якому він функціонує і в якому реалізується його діяльність. При цьому сприйняття цих чинників визначається приналежністю людей до певної соціальної групи, характером і змістом праці, місцем і роллю в ієрархічній структурі управління, професії, статі, віку, сімейного стану та освіти, комплексом соціально-психологічних характеристик (потреб, інтересів, мотивів поведінки). Не менш важливим елементом соціально-психологічного клімату колективу є соціальні настанови, що характеризують найбільш глибоке і стійке ставлення людини до своїх статусів і ролей.

Виявлення наявного стану корпоративної культури викладачів педагогічного університету та чинників, що на нього впливають, дають змогу перейти до реалізації наступного компонента моделі – прогнозувального. За змістом у моделі йому відповідає ціннісно-відтворювальний етап, головним завданням якого є складання прогнозу і розробка проекту розвитку та вдосконалення наявної корпоративної культури викладачів, виявлення її ймовірних змін і перспективних напрямів їх підтримки на підставі статистичного аналізу наявних характеристик корпоративної культури викладачів університету, отриманих за результатами діагностування. Під час його розв'язання враховано, що становлення людини, як суб'єкта корпоративної культури, передбачає особистісне зростання, саморозвиток у просторі цієї культури. Воно відбувається через самовизначення і здатність співвідносити свої потреби та інтереси із цінностями і нормами діяльності, прийнятними для кола людей, які співпрацюють і взаємодіють у межах однієї організації, у єдиних умовах її функціонування і відповідно до спільно визначеної мети діяльності.

Складання прогнозу з розвитку корпоративної культури викладачів на ціннісно-відтворювальному етапі є визначальним для реалізації наступного процесуального компонента – розробки методично-організаційних заходів з планомірної зміни чинників, що отримали несприятливу оцінку.

За змістом цьому компонентові відповідає третій – продуктивно-діяльнісний – етап моделі. Його провідним завданням є послідовне впровадження в процес наукової діяльності викладачів педагогічного університету розробленого комплексу заходів методично-організаційного характеру. Відповідно до психологічних закономірностей формування й розвитку групи як колективу однодумців і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету ці заходи передба-

чають: активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль викладачів-науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

У **четвертому розділі** «Методика реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності та її ефективність» висвітлено мету, завдання і методику організації експериментального етапу дослідження, подано та проаналізовано результати констатувального і прикінцевого зрізів, визначено ефективність методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Метою експериментального етапу дослідження було виявлення ефективності реалізації розробленої моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Основна експериментально-дослідна робота була здійснена на базі Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» упродовж 2005-2013 років.

Задля виявлення ефективності реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету було створено й обстежено експериментальну вибірку, яка обіймала три групи: доктори наук, кандидати наук і викладачі без наукового ступеня.

До складу діагностичного інструментарію, який було використано в експериментальній роботі, увійшли: традиційна в дослідженнях корпоративної культури методика конкуруючих цінностей OCAI (К. Камерон-Р. Куїнн), що виявляє чотири типи корпоративної культури (клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний) за двома векторами виміру. Перший вектор визначався критеріями ефективності, які на одному полюсі виявляли гнучкість, дискретність і динамізм корпоративної культури, на іншому – стабільність, порядок і контроль. Другий вектор визначали критерії ефективності, що виявляли внутрішню орієнтацію, інтеграцію та єдність корпоративної культури, протиставляючи їх зовнішній орієнтації, диверсифікації та суперництву.

Методика експрес-діагностики організаційної культури (за Т. Галкіною) фіксувала особливості зовнішньої організаційної оболонки корпоративної культури викладачів педагогічного університету. Оцінювання організаційної культури університету було систематизоване за чотирма блоками (комунікація, управління, мотивація і мораль) і включала такі елементи, як: система управління, делегування повноважень, контактність, організація трудового процесу, організаційні цінності і норми. Діа-

гностування ставлення викладачів до організаційної культури давало уявлення про сильні та слабкі боки управління в університеті, його ресурси, виявляло, як елементи системи управління сприймаються викладачами в процесі організації їх наукової діяльності, що в них не враховано або недооцінено керівниками вишу.

Дослідження особливостей внутрішнього психологічного клімату співпраці викладачів педагогічного університету було здійснено за методикою Р. Немова «Соціально-психологічна самооцінка колективу» (СПСК). Показниками соціально-психологічного клімату трудового колективу в методиці визначено: прагнення до збереження цілісності групи, організованість, інформованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Наступний параметр, який було враховано в процесі діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, – продуктивність їхньої наукової діяльності. Для отримання даних за цим параметром було використано атестаційні аркуші викладачів, розроблені за рекомендаціями МОН України, що включали кількісну і якісну оцінку результатів щорічної наукової діяльності викладачів, представлених у вигляді наукових публікацій, підготовки дисертацій та ін. При цьому було враховано, що всі викладачі педагогічного університету різняться за рівнем своєї підготовленості до наукової діяльності. Відповідно до цього їхню продуктивність розглянуто диференційовано, з урахуванням наявності / відсутності наукового ступеня та його рангу (доктор наук / кандидат наук / викладач без наукового ступеня).

Було встановлено, що сприйняття корпоративної культури педагогічного університету викладачами всіх категорій є досить різноманітним і охоплює всі типи її прояву. Найбільший відсоток опитуваних докторів наук (29,2%) оцінили наявну в університеті корпоративну культуру як ієрархічну; 25,8% – як кланову; 24,4% – як ринкову, і тільки 20,7% оцінили її як адхократичну. З усієї кількості опитаних кандидатів наук 25,4% визначились за клановим типом корпоративної культури, 22,1% – за адхократичним, 24,1% – за ринковим, і 28,4% – за ієрархічним. Серед опитаних викладачів без наукового ступеня 25,8% визначились за клановим типом корпоративної культури, 22,9% – за адхократичним, 25,3% – за ринковим, і 26,0% – за ієрархічним. Отже, було констатовано, що серед викладачів педагогічного університету переважають цінності кланової та ієрархічної корпоративної культури, меншою мірою представлено цінності адхократичної і ринкової культури. Проте, за отриманими результатами в університеті не можна було виділити явно домінувального типу корпоративної культури, оскільки всі середні значення коливалися в межах $25\% \pm 4,2\%$.

В організаційній культурі педагогічного університету за результатами опитування викладачів слабкі місця пов'язані з ефективністю управління, організацією та оцінкою трудової діяльності, взаємодією і товариськістю. У психологічному кліматі – це контактність, відкритість, організованість і відповідальність.

Отримані за допомогою діагностувальних методик емпіричні дані стали основою для складання прогнозу щодо ймовірних перспектив розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі організації їхньої наукової діяльності. Основою для складання прогнозу щодо формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету стала статистика цього процесу, що відтворює його структуру і змінні параметри. У дослідженні виявлені зв'язки вважалися значущими тоді, коли значення величини r дорівнювала або перебільшувала 0,50. Відповідно до критеріїв програмного продукту Майкрософт StatSoft Statistika v6.0, що було використано для статистичної обробки даних, перевірка достовірності емпіричних даних здійснювалася за коефіцієнтом Стьюдента на рівні $p < 0,05$.

Результати кореляційного аналізу даних, отриманих у групі докторів наук, виявили, що їхня приналежність до певного типу корпоративної культури не має суттєвого впливу на продуктивність їхньої наукової діяльності. Не впливає на неї також їхній вік, ставлення до організаційної культури і психологічного клімату педагогічного університету. Тобто, докторів наук можна схарактеризувати як самодостатню у власній діяльності в університеті професійну групу. Проте, більш детальний аналіз, за яким отримані дані було диференційовано за рівнем продуктивності наукової діяльності докторів наук, виявив, що для кожної групи властивим є різний набір пов'язаних між собою параметрів. Ці параметри відрізнялися не лише переліком своїх складників, але й силою і спрямованістю зв'язку.

У групі кандидатів наук приналежність до певного типу корпоративної культури певним чином пов'язана з продуктивністю їхньої наукової діяльності. Ці зв'язки набувають статистичної значущості зі збільшенням продуктивності наукової діяльності кандидатів наук. Найбільш очевидними вони стають у групі кандидатів наук, продуктивність наукової діяльності яких перевищує 4000 балів: тільки для цієї групи виявлено її сильний прямий зв'язок з ієрархічним типом корпоративної культури. Сильні зворотні зв'язки також встановлено з клановим і ринковим типами корпоративної культури, віком і психологічним кліматом.

Для групи викладачів без наукового ступеня результати кореляційного аналізу показують, що за ступенем підвищення продуктивності їхньої на-

укової діяльності статистично значущі зв'язки урізноманітнюються за своїм складом і посилюються з такими чинниками, як тип корпоративної культури, організаційна культура, психологічний клімат і вік.

Обробка результатів методами кореляційного і кластерного аналізів дала змогу визначити основні напрями розробки відповідної методичної роботи в процесі організації наукової діяльності викладачів. Перший напрям було забезпечено поліпшенням умов наукової діяльності викладачів, упорядкуванням і диференціацією їхнього навчального навантаження, наданням у межах чинної нормативної бази певних преференцій для виконання наукових досліджень. Другий – покращанням організації та способів стимулювання наукової діяльності, що виявлялося через удосконалення форм розподілу і кооперації викладачів у науковій діяльності (запровадження індивідуальних, кафедральних і міжкафедральних наукових досліджень), поліпшення організації та обслуговування робочих місць (забезпечення сучасною ІТ-технікою, інтернетом, доступом до міжнародних і регіональних баз даних), забезпечення постійного інформування через відповідну веб-сторінку на сайті університету, відкриття на базі університету спеціалізованих учених рад із захисту кандидатських і докторських дисертацій за основними науковими спеціальностями, започаткування фахових видань, проведення симпозіумів і щорічних науково-практичних конференцій різного рівня. Третій напрям був пов'язаний з покращанням соціально-демографічних характеристик колективу через активізацію роботи аспірантури і докторантури, четвертий – з удосконаленням взаємин і стилю управління в наукових колективах та університеті загалом.

Означені напрями передбачали: активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи. Реалізовані в процесі організації наукової діяльності, вони сприяли підвищенню її продуктивності і посиленню корпоративної культури викладачів.

Порівняльний аналіз констатувального і прикінцевого етапів (КЕ, ПЕ) експериментального дослідження показав, що за п'ять років експерименту загальний профіль корпоративної культури викладачів педагогічного університету загалом не зазнав принципових змін. Проте, за ступенем вияву окремих типів корпоративної культури відбулися зміни, що представлено в таблиці.

Характеристика корпоративної культури викладачів за її типами

Групи викладачів	Типи корпоративної культури							
	А		В		С		D	
	КЕ	ПЕ	КЕ	ПЕ	КЕ	ПЕ	КЕ	ПЕ
Доктори наук	25,7	28,1	20,8	23,7	24,3	22,2	29,2	26,0
Кандидати наук	25,4	26,6	22,1	23,4	24,1	24,3	28,4	25,7
Викладачі без наук.ст.	25,8	25,0	22,9	22,8	25,3	25,0	26,0	27,2
Разом	25,6	26,6	21,9	23,3	24,6	23,8	27,9	26,3

З'ясовано, що в усіх типах корпоративної культури у вибірці докторів наук зросла кількість тих, хто віддав перевагу клановому (А) й адхократичному (В) типам (+1,0% і +1,4% відповідно) і зменшилася кількість прихильників ринкового (С) та ієрархічного (D) типів (-0,8% і -1,6% відповідно). Однак загальна конфігурація профілю корпоративної культури докторів наук залишилася без змін: домінувальні оцінки збереглися за клановим та ієрархічним типами. Змінилося лише їх вираження у відсотковому співвідношенні: якщо на констатувальному етапі експерименту найбільша кількість докторів наук віддавала перевагу цінностям корпоративної культури ієрархічного типу, то після завершення формувального етапу експерименту переважали цінності кланового типу.

Серед кандидатів наук збільшилося переважання цінностей кланового (+1,2%), адхократичного (+1,3%), але зменшилася кількість таких, що обрали цінності ієрархічного типу корпоративної культури (-2,7%). Кількість прихильників цінностей ринкового типу корпоративної культури змінилась незначною мірою (+0,2%). Загалом серед кандидатів наук домінували цінності кланового типу корпоративної культури.

В оцінці викладачів без наукового ступеня зміни в профілі корпоративної культури були найменш помітними. Більшість із них надали перевагу цінностям ієрархічного типу корпоративної культури. Проте загалом кількість таких викладачів зменшилася (-0,8%). Вона знизилася також за всіма іншими типами корпоративної культури: у клановому – на 0,8%; адхократичному – на 0,1%; ринковому – на 0,3%. Отже, можна констатувати, що на корпоративну культуру викладачів без наукового ступеня методичний супровід, використаний у процесі організації в педагогічному університеті наукової діяльності, вплинув найменше.

Після формувального етапу дослідження продуктивність наукової діяльності докторів наук у середньому зросла на 221,1 бала, кандидатів наук – на 187,8 балів, викладачів без наукового ступеня – на 172,1 бала. Вста-

новлено, що на прикінцевому етапі експерименту істотно підвищився середній бал продуктивності наукової діяльності докторів наук, що визначились у трьох типах корпоративної культури: адхократичному (+2796,7), ринковому (+3592,5) та ієрархічному (+3041,4). У клановому типі корпоративної культури він знизився (-4189,3). На прикінцевому етапі найбільш високий середній бал продуктивності наукової діяльності зберігся лише в представників ринкового типу корпоративної культури, майже вдвічі перевищуючи величину середніх балів у всіх інших типів корпоративної культури.

Аналогічні зміни відбулися з-поміж кандидатів наук. На прикінцевому етапі експерименту підвищився середній бал продуктивності наукової діяльності в клановому (+116,4), адхократичному (+316,1) і ринковому (+124,6) типах корпоративної культури і знизився у представників ієрархічного типу корпоративної культури (-172,2). Найбільшою мірою середній бал підвищився в представників адхократичного типу корпоративної культури, тобто кандидатів наук, схильних до самостійного пошуку і наукової творчості.

Істотно підвищився середній бал продуктивності наукової діяльності і у викладачів без наукового ступеня, що визначилися в ринковому (+1126,7) та ієрархічному (+730,2) типах корпоративної культури. У представників кланового й адхократичного типів корпоративної культури він знизився (-374,5 і -19,5 відповідно). Найбільший середній бал продуктивності наукової діяльності викладачів без наукового ступеня було зафіксовано в представників ринкового типу корпоративної культури, який значно перевищував величину середніх балів у всіх інших типах корпоративної культури.

Отже, за результатами порівняльного аналізу продуктивності наукової діяльності можна дійти висновку, що заходи, які були зреалізовані в методиці формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, мали позитивні наслідки: в усіх групах викладачів, незалежно від наявності в них наукового ступеня, віку, приналежності до певного типу корпоративної культури, наукова діяльність стала більш продуктивною.

Організаційна культура в університеті за оцінками докторів наук за час проведення формувального етапу експерименту покращилася за всіма параметрами за виключенням параметру «організація умов праці», який за їхніми оцінками дещо погіршився. Кандидати наук також позитивно оцінили зміну в усіх параметрах організаційної культури університету. Лише за параметром «моральний клімат» вони не помітили будь-яких змін. Викладачі без наукового ступеня в організаційній культурі педагогічного

університету відчули позитивні зрушення в усіх її параметрах, за винятком морального клімату.

На тлі загальної тенденції зростання позитивної оцінки викладачами всіх параметрів організаційної культури університету, його психологічний клімат після формувального етапу експерименту оцінювався більш критично і менш рівномірно. Так, доктори наук уважали, що психологічний клімат в університеті за час проведення формувального етапу експерименту покращився за такими параметрами, як відповідальність, контактність і організованість. Проте, колективізм, згуртованість, відкритість та інформованість, на їхню думку, за цей час суттєво не покращилися. За оцінками кандидатів наук покращання торкнулися тільки такого параметру, як відкритість. Усі інші параметри психологічного клімату (відповідальність, колективізм, контактність, згуртованість, організованість, інформованість) за їхніми оцінками суттєво не змінилися, а в окремих випадках погіршилися.

Інша тенденція спостерігалася серед викладачів без наукового ступеня: за результатами прикінцевих зрізів з'ясувалося, що їхні оцінки параметрів психологічного клімату університету погіршилися. Виключенням став колективізм, який, за оцінками викладачів без наукового ступеня, залишився без змін.

Проте, загалом після реалізації продуктивно-діяльнісного етапу зовнішні (організаційні) і внутрішні (психологічні) чинники означеної культури виявилися достатньо врівноваженими або конгруентними. Тобто, у корпоративній культурі викладачів педагогічного університету набір цінностей, якими визначається стратегія, стиль лідерства, система винагороди, психологічний клімат, підходи до управління персоналом тощо і які виявляються в організації наукової діяльності, є достатньо близьким і прийнятними для всіх. Повторне дослідження виявило, що ступінь конгруентності корпоративної культури викладачів педагогічного університету посилюється. При цьому об'єднувальними стали клановий та ієрархічний типи, що дозволило схарактеризувати наявну в педагогічному університеті корпоративну культуру викладачів як егоцентричну й автономну, тобто зорієнтовану на себе. Зауважимо, що такі типи корпоративної культури недостатньо асимілюють цілі, спрямовані зовні, сформульовані в конкурентній або інноваційній парадигмі. Здійснення змін в організації із цими типами корпоративної культури вимагає тривалих обговорень, погоджень, виховної роботи, наставництва, копіткого подолання опору змінам. Отже, можна дійти висновку, що виявлені в корпоративній культурі викладачів педагогічного університету зміни є флуктуаціями або зародками нових тенденцій в її розвитку, які потребують більш тривалого часу для усвідомлених,

цілеспрямованих і систематично вживаних дій у процесі організації наукової діяльності, передбачених упровадженою моделлю.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретико-методологічне обґрунтування і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється в розробці, науковому обґрунтуванні моделі і методики формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

1. Визначено й обґрунтовано методологічний концепт формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що базується на комплексі ідей щодо зумовленості педагогічних явищ соціальним і культурним середовищем, системної природи феномена освіти, його адекватності процесам, що відбуваються в культурі й суспільстві, впливу на нього загальної динаміки культури суспільства та зміни культурних парадигм, цінності як ядра культури й орієнтирів освітнього процесу; за теоретичним концептом з'ясовано принципи організації та самоорганізації управління в соціальних системах, природу і механізми суб'єктної активності особистості в процесі життєдіяльності і створення корпоративної культури; за технологічним концептом визначено зміст науково-методичного супроводу, що сприяє мотивації викладачів до взаємодії та співпраці в науковій діяльності і підвищенню її продуктивності.

2. Доведено, що корпоративна культура виникає в процесі розвитку культури, її диференціювання на певну множину якісно споріднених форм. Характерною ознакою корпоративної культури є її приналежність до спільної діяльності чітко визначеної групи людей, що взаємодіють між собою в соціально організованому й інституалізованому середовищі.

3. Розкрито сутність поняття «корпоративна культура викладачів педагогічного університету», що тлумачимо як особливий феномен, у якому на суб'єктному рівні відбито уявлення про спільні цілі, способи здійснення й удосконалення якості наукової діяльності; ціннісні настанови, що виявляють ставлення до цієї діяльності; практичні дії, де означені уявлення і цінності реально відбиваються в продуктах і ефективності наукової діяльності; на колективному рівні він відтворює особливості спільних зусиль викладачів як працівників педагогічного університету на його розвиток і здійснення обраної місії.

Виявлено, що корпоративна культура викладачів вишу є невід'ємним атрибутом цієї організації і складається із сукупності норм і стандартів поведінки й діяльності, традицій, символів, ритуалів, що відповідають

спільним цінностям її членів і виділяють організацію серед подібних у зовнішньому соціальному і матеріальному середовищі. У внутрішньому середовищі корпоративна культура вишу є тлом, на якому його співробітники об'єднуються в спільній діяльності задля досягнення спільної соціально значущої мети.

Уточнено поняття «організаційна культура вищого педагогічного навчального закладу», «наукова діяльність викладачів педагогічного університету», «інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу».

4. Доведено, що структура корпоративної культури викладачів педагогічного університету на когнітивно-імперативному рівні утворюється із системи уявлень про цілі, призначення і способи реалізації професійної (педагогічної та наукової) діяльності в педагогічному університеті; про людину як об'єкт і суб'єкт цієї діяльності. На діяльнісно-поведінковому рівні вона складається із системи дій, поведінки, навичок їх регулювання відповідно до прийнятих в організації культурних норм та етичних еталонів здійснюваної діяльності. На ціннісно-орієнтаційному рівні ця культура утворюється із системи моральних орієнтирів, настанов і мотивів, які визначають способи узгодження й спрямованість спільних дій викладачів щодо виконання в педагогічному університеті відповідної професійної (педагогічної та наукової) діяльності.

Поступове наповнення означених структурних елементів змістом і особистісним сенсом відбиває формування й розвиток корпоративної культури викладачів педагогічного університету, що виявляється в різних типах організаційних і міжособистісних відносин, у різних способах і моделях колективної взаємодії, у різній за змістом і цілями, але обов'язково спільній діяльності.

5. Обґрунтовано модель формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Її складовими процесуальними компонентами виокремлено: діагностувальний, функція якого полягає у визначенні стану цієї культури на конкретний момент часу її існування; прогнозувальний, функція якого полягає у визначенні ймовірних варіантів цілеспрямованого формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету педагогічними засобами в процесі наукової діяльності; методично-організаційний, що визначає сукупність педагогічних засобів впливу на формування й розвиток корпоративної культури викладачів у процесі їхньої наукової діяльності.

6. Розроблено експериментальну методику реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що включає три змістовні етапи: ознайомлювально-орієнтувальний, ціннісно-відтворювальний, продуктивно-

діяльнісний. Відповідно до психологічних закономірностей формування й розвитку колективу одноступенів і з урахуванням особливостей наукової діяльності викладачів педагогічного університету, умови формування їхньої корпоративної культури передбачали: активізацію й персоналізацію діяльності наукових шкіл; концентрацію зусиль викладачів-науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організацію спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи.

7. Визначено критерії і показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, які виявляли цінності, що характеризують її за чотирма типами (клановий, адхократичний, ринковий, ієрархічний). Показниками цієї культури виступили найважливіші характеристики, стиль лідерства і керівництва, управління співробітниками, єдина сутність організації, стратегічна спрямованість, критерії успіху. Критеріями ефективності вияву цих показників були гнучкість, дискретність і динамізм корпоративної культури, її стабільність, порядок і контроль, інтеграція та єдність корпоративної культури, диверсифікація та суперництво. Цінності організаційної культури виявляли показники: взаємодія і товарицькість, приналежність до організації, кар'єрне зростання, оцінка трудової діяльності, організація умов праці, організація трудової діяльності, моральний клімат і ефективність управління. Цінності психологічного клімату виявляли показники: прагнення до збереження цілісності групи, організованість, інформованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

8. Виявлено зв'язок корпоративної культури викладачів з продуктивністю їхньої наукової діяльності та чинники, що впливають на її формування. За оцінками всіх категорій викладачів в організаційній культурі педагогічного університету такими чинниками були ефективність управління, організація та оцінка трудової діяльності, взаємодія і товарицькість. У психологічному кліматі вони стосувалися проявів контактності, відкритості, організованості і відповідальності. Посилення цих чинників визначило основний зміст роботи на продуктивно-діяльнісному етапі формування корпоративної культури викладачів у процесі організації їхньої наукової діяльності.

9. За результатами прикінцевого етапу дослідження було виявлено, що формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності засобами, передбаченими розробленою моделлю і методикою її реалізації, сприяли посиленню конгруентності корпоративної культури викладачів педагогічного університету в напрямі розвитку її кланового (було 25,0%, стало 26,6%) та ієрархічного (було

26,6%, стало 27,5%) типів, удосконаленню і покращанню проявів взаємодії та товариськості, контактності й відкритості, схильності до організованості і відповідальності. Зреалізована модель формування корпоративної культури викладачів позитивно вплинула на продуктивність їхньої наукової діяльності: за час проведення експерименту в докторів наук вона зросла на 222,1 бала; кандидатів наук – на 187,8 балів, викладачів без наукового ступеня – на 172,1 бала.

Виявлено тенденції (посилення схильності викладачів педагогічного університету до кланового та ієрархічного типів корпоративної культури, удосконалення і покращання проявів взаємодії та товариськості, контактності й відкритості, схильності до організованості і відповідальності) і закономірності (підвищення продуктивності наукової діяльності викладачів відповідно до посилення вияву корпоративної культури; незалежність продуктивності наукової діяльності від віку викладачів) формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету. Перспективи подальшого дослідження вбачаємо в розробленні моделі і методики формування корпоративної культури викладачів в умовах їхньої викладацької діяльності, у системі взаємодії зі студентами різних освітньо-кваліфікаційних рівнів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія

1. Койчева Т. І. Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності: [монографія] / Т. І. Койчева. – Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. – 296 с.

Публікації у фахових виданнях України

2. Койчева Т. І. Роль науково-дослідницької діяльності в інноваційному розвитку вищих навчальних закладів / Т. І. Койчева // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – Київ-Вінниця, 2011. – Вип. 27 – С. 362–367.

3. Койчева Т. І. Стан забезпечення наукових досліджень та шляхи оптимізації / Т. І. Койчева // Педагогічна освіта : теорія і практика : зб. наук. праць. – Кам'янець-Подільський, 2011. – Вип. 8. – С. 66–71.

4. Койчева Т. І. Фактори інноваційного розвитку педагогічного університету як вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Науковий вісник

Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. – 2011. – № 3–4. – С. 60–67.

5. Койчева Т. І. Науково-дослідницька діяльність викладачів як ресурс інноваційного розвитку педагогічного університету / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2011. – № 8. – С. 71–74.

6. Койчева Т. І. Організація та проведення атестації наукових працівників у вищому навчальному закладі / Т. І. Койчева // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Сер. 16. Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики : зб. наук. праць. – К., 2012. – Вип. 15 (25). – С. 20–24.

7. Койчева Т. І. Особливості корпоративної культури вищого педагогічного навчального закладу / Т. І. Койчева // Вісник Черкаського університету. – 2012. – № 28 (241). – С. 49–55.

8. Койчева Т. І. Фактори ефективності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету (Педагогічні науки). – 2012. – № 4. – С. 129–136.

9. Койчева Т. І. Інтерпретація феноменів корпоративної та організаційної культур у наукових дослідженнях / Т. І. Койчева // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» : Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К., 2012. – Дод. 1 до Вип. 27, Т. III (36). – С. 99–108.

10. Койчева Т. І. Роль мотивації науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету у формуванні корпоративної культури / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2012. – № 8/CVIX. – С. 73–77.

11. Койчева Т. І. Наукові школи як джерело розвитку корпоративної культури педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2013. – Вип. 37. – С. 316–322.

12. Койчева Т. І. Дослідження особливостей корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія. Зб. статей : Ялта, 2013. – Вип. 39. – Ч. 1. – С. 33–42.

13. Койчева Т. І. Етапи формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності [Електронний ресурс] / Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2013. – № 2 (22). – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN22>.

14. Койчева Т. І. Роль категорій якості і кількості в дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педаго-

гічний університет імені Григорія Сковороди»: Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». – К., 2013. Дод. 1 до Вип. 31, Т. VII (49) – С. 491–499.

15. Койчева Т. І. Особливості розвитку корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Педагогічний процес : теорія і практика. – 2013. – Вип. 4. – С. 92–103.

16. Койчева Т. І. Дослідження параметрів корпоративної культури викладачів університету / Т. І. Койчева // Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – 2013. – Вип. 64. – С. 258–264.

17. Койчева Т. І. Експериментальне дослідження оцінки докторами наук організаційної культури педагогічного університету [Електронний ресурс] / Т. І. Койчева // Науковий вісник Донбасу. – 2014. – №1 (25). – Режим доступу до журн. : <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN25>.

18. Койчева Т. І. Особливості зв'язку продуктивності наукової діяльності і чинників корпоративної культури викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. : Педагогіка і психологія. – Зб. статей : – Ялта, 2014. – Вип. 42. – Ч. 1. – С. 103–111.

19. Койчева Т. І. Дослідження зв'язків між параметрами корпоративної культури докторів наук / Т. І. Койчева // Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. – 2014. – № 1–2. – С. 115–124.

20. Койчева Т. І. Роль педагогічного університету у розвитку сучасного суспільства / Т. І. Койчева // Наука і освіта. – 2014. – № 1/СХVIII. – С. 94–99.

21. Койчева Т. І. Визначення феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету в категоріях сутності та існування / Т. І. Койчева // Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 65. – С. 324–330.

Публікації у наукових періодичних виданнях інших держав

22. Койчева Т. И. Научно-исследовательская деятельность преподавателей в инновационном развитии педагогического университета / Т. И. Койчева // Revista «Psihologie. Pedagogie speciala. Asistent asociala». – Кишинев, 2012. – № 4 (29). – С. 31–39.

23. Койчева Т. И. Роль научно-исследовательской деятельности преподавателей в инновационной стратегии развития педагогического университета / Т. И. Койчева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия : Педагогика, психология. – 2012. – № 4 (11). – С. 143–146.

24. Койчева Т. И. Опыт изучения корпоративной культуры педагогического университета [Электронный ресурс] / Т. И. Койчева // Концепт. –

2013. – № 03 (март). – Режим доступа к журн.: <http://e-concept.ru/201313057.htm>.

25. Койчева Т. И. Педагогические условия формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета / Т. И. Койчева // Современные тенденции в педагогическом образовании и науке Украины и Израиля : путь к интеграции. – Ариэль : Университетский центр Ариэль в Самарии, 2013. – Вып. 4. – С. 200–205.

26. Koycheva T. Functions of research activity of teachers from higher pedagogical educational establishments / T. Koycheva // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and psychology. – 2014. – Vol. II (10). – Issue 20. – P. 7–10.

27. Koycheva T. Novel approaches to form the corporate culture in pedagogical universities / T. Koycheva // Computer Modelling and New Technologies. – 2014. – Vol. 18. – № 2. – P. 286–289.

Опубліковані праці апробаційного характеру

28. Койчева Т. І. Шляхи оптимізації забезпечення наукових досліджень / Т. І. Койчева // Управління якістю підготовки фахівців : матеріали міжнар. наук.-метод. конф., 21-22 квітня 2011 р. – Одеса, 2011. – С. 213–214.

29. Койчева Т. І. Науково-дослідницька діяльність як показник інноваційності вищого навчального закладу/ Т. І. Койчева // Перспективні інновації в науці, освіті, виробництві і транспорті'2011 : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 21-30 червня 2011 р. – Одеса, 2011. – С. 33–35.

30. Koycheva T. I. The problem of higher school lecturers' qualify in evaluation in the context of its innovative development / T. I. Koycheva // II Open International scientific forum “Modern tendencies in pedagogical education and science of Ukraine and Israel : the way to integration”. – Israel, Ariel University Center of Samaria : Total Graphics. – 2011. – P. 38–39.

31. Койчева Т. И. Механизм управления качеством подготовки специалистов в области образования / Т. И. Койчева // Научно-исследовательская работа у высших учебных заведениях : опыт и проблемы : материалы всеукр. науч. конф., 20-21 ноября 2011 р. – Одеса, 2011. – С. 23–25.

32. Койчева Т. И. Соотношение научно-исследовательской и педагогической деятельности преподавателя / Т. И. Койчева // Педагогика высшей школы : опыт и тенденции развития : материалы Всеукр. науч.-практ. конф. (10-11 ноября 2011 р., м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2011. – С. 65–66.

33. Койчева Т. И. Феномен корпоративной культуры в научных исследованиях / Т. И. Койчева // Педагогика та психологія : традиції та інновації : матеріали наук.-практ.конф. (17-18 лютого 2012 р., м. Харків). – Схід-

ноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень». – Х. : ЦПД, 2012. – С. 54–55.

34. Койчева Т. И. Аттестация преподавателей высшей школы в контексте ее инновационного развития / Т. И. Койчева // Освіта та економіка: у пошуках діалогу : зб. наук. праць за матеріалами міжнар. наук.-практ. конф., 5-7 квітня 2012 р. / Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, Одеський національний економічний університет. – Одеса : «ВМВ», 2012. – С. 19–21.

35. Койчева Т. І. Правові аспекти атестації наукових і науково-педагогічних кадрів / Т. І. Койчева // Традиції та інновації в педагогіці і психології : матеріали міжнарод. наук.-практ. конф. (6-7 квітня 2012 р., м. Львів). – Львів : «Львівська педагогічна спільнота», 2012. – С. 84–86.

36. Койчева Т. І. Корпоративна культура як засіб реформування системи вищої освіти / Т. І. Койчева // Придніпровські соціально-гуманітарні читання : матеріали Запорізької сесії I Всеукр. наук.-практ. конф. (11 квітня 2012 р., м. Запоріжжя) : у 4-х частинах. – Дніпропетровськ : ТОВ «Інновація», 2012. – Ч. 4. – С. 114–116.

37. Койчева Т. І. Типологія корпоративної культури вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Український науково-інтелектуальний простір: реалії та перспективи розвитку : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (28-30 квітня 2012 р., м. Переяслав-Хмельницький). – Переяслав-Хмельницький : Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди, 2012. – С. 80–82.

38. Койчева Т. І. Інноваційні процеси у вищій школі / Т. І. Койчева // Досягнення соціально-гуманітарних наук в сучасній Україні : матеріали Другої Всеукр. наук. конф. (28 квітня 2012 р., м. Дніпропетровськ). – Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, 2012. – С. 68–69.

39. Койчева Т. І. Інноваційний розвиток вищого навчального закладу / Т. І. Койчева // Педагогіка та психологія : сучасний гуманітарний вимір : матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (8 вересня 2012 р., м. Київ). – К. : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2012. – С. 85–86.

40. Койчева Т. І. Функції корпоративної культури / Т. І. Койчева // Науково-дослідна робота в інноваційному університеті : стан, проблеми, перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук. конф. (20-21 жовтня 2012 р., м. Одеса). – Одеса : Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського, 2012. – С. 29–33.

41. Койчева Т. І. Особливості корпоративної культури університетів / Т. І. Койчева // Актуальні проблеми сучасної науки : матеріали дев'ятої Міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 22-24 жовтня 2012 р., м. Київ / Інститут наукового прогнозування – К. : ТК Мегадом, 2012. – С. 19–20.

42. Койчева Т. І. Дослідження типології корпоративної культури педагогічного університету / Т. І. Койчева // Проблеми інтеграції національних закладів вищої освіти до Європейського освітнього середовища : матеріали Міжн. наук.-метод. конф. (29-31 жовтня 2012 р., м. Харків). – Х. : Форт, 2012. – С. 40–43.

43. Койчева Т. І. Наукові школи як педагогічні системи / Т. І. Койчева // Науково-дослідна робота молодих учених : стан, проблеми перспективи : матеріали II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., присв. 95-річчю Херсонського державного університету (12-16 листопада 2012 р., м. Херсон). – Херсон : Херсонський державний університет, 2012. – С. 144–147.

44. Койчева Т. І. Дослідження продуктивності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету / Т. І. Койчева // Актуальні питання теорії та практики неперервної ступеневої підготовки фахівців в системі вищої освіти : матеріали Міжн. наук.-практ. конф. (13-14 листопада 2012 р., м. Тернопіль). – Тернопіль : Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, 2012. – С. 228–230.

45. Койчева Т. І. Наукові школи як основний осередок науки / Т. І. Койчева // Глухівські наукові читання – 2012 : матеріали Другої Міжн. інтернет-конф. (16-17 листопада 2012 р., м. Глухів). – Глухів-Ніжин : Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка, 2012. – С. 57–59.

46. Койчева Т. І. Корпоративізм як особлива форма взаємодії/ Т. І. Койчева // Сучасні проблеми гуманітаристики : світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф. (6 грудня 2012 р., м. Рівне). – Рівне : РІ КУП НАН України, 2012. – С. 189–190.

47. Койчева Т. І. Оцінка ефективності науково-дослідної діяльності викладачів педагогічного університету/ Т. І. Койчева // Наукова діяльність як шлях формування професійних компетентностей майбутнього фахівця (НПК – 2012) : матеріали III міжвуз. наук.-практ. конф. (5-6 грудня 2012 р., м. Суми). – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2012. – С. 199–201.

48. Койчева Т. І. Аналіз феномену організаційної культури у наукових дослідженнях/ Т. І. Койчева // Zbiór raportów naukowych. “Postępy w nauce w ostatnich latach. Nowych rozwiązań”. (28.12.2012 – 30.12.2012) – Warszawa: Wydawca : Sp.zo.o. : Diamond trading tour”, 2012. – P. 66–68.

49. Койчева Т. І. Дослідження корпоративної культури університету за її типами / Т. І. Койчева // Місія вчителя в сучасному світі : матеріали II Міжнарод. конгресу (27-30 жовтня 2012 р., м. Одеса) / МОНмолодьспорту

України, ПНПУ імені К. Д. Ушинського. – Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2013. – С. 110–112.

50. Койчева Т. І. Визначення поняття корпоративної культури / Т. І. Койчева // Актуальні дослідження в соціальній сфері : матеріали міжн. наук.-практ. конф. (15 січня 2013 р., м. Одеса). – Одеса : Одеський національний політехнічний університет, 2013. – С. 96–98.

51. Койчева Т. І. Співвідношення феноменів корпоративної та організаційної культур у наукових дослідженнях / Т. І. Койчева // Вища освіта в Україні і Болонський процес : стан, проблеми і перспективи : матеріали Міжнарод. наук.-практ. конф. (3 грудня 2012 р., м. Київ). – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2013. – С. 68–70.

52. Койчева Т. І. Специфика научной деятельности преподавателей университетов / Т. І. Койчева // Инновации в технологиях и образовании : материалы VII Международ. науч.-практ. конф. (28-29 марта 2014 г., г. Белово, Россия). – Белово, Россия : Изд-во филиала КузГТУ в г. Белово ; Велико Тырново, Болгария : Изд-во ун-та «Св. Кирилла и Св. Мефодия», 2014. – С. 183–186.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

53. Койчева Т. І. Наукові школи Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського / Уклад. Т. І. Койчева ; за ред. А. М. Богущ, О. Я. Чебикіна. – Одеса : Друкарський дім, Фаворит, 2007. – 256 с.

54. Койчева Т. І. Інформація щодо досвіду організації наукової діяльності Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2008. – 16 с.

55. Койчева Т. І. Наукова діяльність Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПДПУ ім. К. Д. Ушинського, 2009. – 28 с.

56. Койчева Т. І. Інтеграція науки і освіти. Досвід Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. – 24 с.

57. Койчева Т. І. Інноваційні проекти та наукові розробки Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2011. – 36 с.

58. Койчева Т. І. Положення про попередню експертизу дисертацій / Т. І. Койчева. – Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2013. – 8 с.

АНОТАЦІЯ

Койчева Т. І. Теорія і методика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», МОН України. – Одеса, 2014.

У дисертації розроблено й науково обґрунтовано концепцію формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, що охоплює методологічний, теоретичний і технологічний концепти. Розкрито сутність і структуру корпоративної культури викладачів педагогічного університету, визначено критерії і показники діагностування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності, виявлено чинники, що впливають на корпоративну культуру викладачів педагогічного університету (організаційна культура і психологічний клімат колективу). Обґрунтовано модель формування корпоративної культури викладачів у процесі наукової діяльності, що складається з трьох компонентів (діагностувального, прогнозувального, методично-організаційного) і реалізується в три етапи (ознайомлювально-орієнтувальний, ціннісно-відтворювальний, продуктивно-діяльнісний); визначено умови, що сприяють формуванню корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності (активізація й персоналізація діяльності наукових шкіл; концентрація зусиль науковців на розв'язання проблем, що відповідають місії та інноваційному розвитку університету; організація спільної наукової діяльності викладачів на засадах добровільного об'єднання у творчі проектні групи). Розроблено методику реалізації моделі формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності. Виявлено тенденції і закономірності формування корпоративної культури в процесі наукової діяльності викладачів педагогічного університету.

Ключові слова: корпоративна культура, викладачі педагогічного університету, наукова діяльність, наукові школи, інноваційний розвиток університету, творчі проектні групи.

АННОТАЦИЯ

Койчева Т. И. Теория и методика формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального об-

разования. – Государственное учреждение «Южноукраинский национальный педагогический университет имени К. Д. Ушинского», МОН Украины. – Одесса, 2014.

В диссертации разработана и научно обоснована концепция формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности, охватывающая методологический, теоретический и технологический концепты. Раскрыта сущность и структура корпоративной культуры преподавателей педагогического университета, охарактеризованы ее особенности; определено понятие «корпоративная культура преподавателей педагогического университета» (феномен, в котором на субъектном уровне отражены представления об общих целях, способах осуществления и совершенствования качества научной деятельности; ценностные установки, представляющие отношение к этой деятельности; практические действия, в которых указанные представления и ценности реально воспроизводятся в продуктах научной деятельности; на коллективном уровне он воспроизводит особенности совместных усилий преподавателей как сотрудников педагогического университета на его развитие и осуществление выбранной миссии); охарактеризованы факторы, которые влияют на ее формирование (организационная культура и психологический климат коллектива). Определены показатели диагностирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности в соответствии с критериями их оценки.

Обоснована модель формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности, состоящая из трех компонентов (диагностического, прогностического, методически-организационного), которая реализуется в три этапа (ознакомительно-ориентировочный, ценностно-воспроизводственный, продуктивно-деятельностный). Определены условия, способствующие формированию корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности (активизация и персонализация деятельности научных школ; концентрация усилий ученых на решение проблем, соответствующих миссии и инновационному развитию университета; организация совместной научной деятельности преподавателей на основе добровольного объединения в творческие проектные группы). Выявлены тенденции и закономерности формирования корпоративной культуры в процессе научной деятельности преподавателей педагогического университета. Уточнены понятия «организационная культура высшего педагогического учебного заведения», «научная деятельность преподавателей педагогического университета», «интеллектуальный потенциал вуза». Даль-

нейшее развитие получила методика формирования корпоративной культуры вуза.

В исследовании разработаны: методика формирования корпоративной культуры преподавателей педагогического университета в процессе научной деятельности; инструментарий диагностирования корпоративной культуры преподавателей и мониторинга производительности научной деятельности профессорско-преподавательского состава университета; положение и программа научного семинара преподавателей педагогического университета по предварительной экспертизе научных исследований; методические рекомендации молодым ученым, аспирантам и докторантам по организации научного исследования и требования к обнародованию его результатов; спецкурс для менеджеров образования «Теория и практика формирования корпоративной культуры преподавателей высшего учебного заведения».

Результаты исследования могут быть использованы в практике работы руководителей высших педагогических учебных заведений всех уровней аккредитации, деканов, заведующих кафедрами, научных руководителей и консультантов, которые осуществляют руководство и организацию научной деятельности преподавателей, а также в системе подготовки и повышения квалификации менеджеров образования.

Ключевые слова: корпоративная культура, преподаватели педагогического университета, научная деятельность, научные школы, инновационное развитие университета, творческие проектные группы.

ANNOTATION

Koycheva T. I. Theory and methodology of pedagogical university lecturers' corporative culture within the process of scientific activity. – As a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences, speciality 13.00.04 – The theory and methodology of professional education. – The State Institution "South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky", Ministry of Education and Science of Ukraine. – Odessa, 2014.

The dissertation developed and scientifically grounded the concept of corporate culture forming among teachers of pedagogical university during their research activities, covering methodological, theoretical and technological concepts. The essence and the structure of corporate culture among teachers of pedagogical university were revealed, its features were characterized; the concept of "corporate culture of teachers from pedagogical university" was determined; the features of development of corporate culture among teachers from peda-

gogical university, the factors that reveal their attitudes to science, affecting its performance and characterize the type of corporate culture (organizational culture and psychological climate of the team) were characterized. The features of display indicators of corporate culture among teachers from pedagogical university during their research activities according to their evaluation by the concept of K. Cameron-R. Quinn were defined. The model of forming of corporate culture among teachers in the process of their research activities, that consists of three components (diagnostic, prognostic, methodological and organizational) and is implemented in three stages (introductory-tentative, value-reproductive, productive and perpetrating) was elaborated; pedagogical conditions that promote the formation of corporate culture among teachers of pedagogical university during their research activities (activation and personalization of work of scientific schools, the concentration of scientists efforts on solving the problems that meet the mission and innovation development of the university, organization of joint research activities of faculty on the basis of voluntary association into creative project groups) were indicated. The tendencies and patterns of forming of corporate culture during scientific activities of teachers from pedagogical university were shown. The methodology of formation of corporate culture among teachers from pedagogical university in the process of their research activities organization, the system of diagnostics and monitoring of productivity of research activities of the faculty of the University was developed.

Key words: corporate culture, teachers of pedagogical university, science activities, scientific schools, innovative development of university, creative project groups.