

УДК 378.147  
DOI: 10.24144/2524-0609.2021.48.245-249

**Маргітич Агнета Іванівна**

Аспірант спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки»  
Мукачівський державний університет, м.Мукачево, Україна  
agnatamargitych@gmail.com  
<http://orcid.org/0000-0003-4808-9676>

## ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ КОЛЕДЖУ

**Анотація.** Актуальність дослідження визначається тим, що розвиток і вдосконалення досвіду духовного буття і духовного дорослішання студентів особливо актуально в період їх професійно-особистісного становлення, коли вони готові акумулювати досвід людського буття і освоювати світ у вигляді знань, цінностей і смислів. Мета статті: обґрунтувати педагогічні умови розвитку організаційної культури студентської спільноти коледжу в полікультурному середовищі. Для реалізації поставлених завдань застосовано методи наукового дослідження: аналіз документальних і наукових джерел – з метою визначення компонентів організаційної культури студентської спільноти та виокремлення властивостей, які характеризують студентську спільноту як «колективний суб'єкт»; систематизацію і групування інформаційного матеріалу – для виявлення особливостей полікультурного освітнього середовища коледжу; узагальнення – для формулювання висновків. Визначено, що організаційна культура студентської спільноти визначається як субкультура організаційної культури коледжу в цілому, що є системою матеріальних і духовних цінностей, припущень, переконань, очікувань, норм і зразків поведінки, які поділяють і підтримують більшість студентів, а також визначають їх дії та взаємодії в межах та поза громадою, в повсякденній діяльності та майбутній кар'єрі. Наголошено, що особливим є формування організаційної культури студентської спільноти коледжу, який здійснює освітню діяльність в умовах полікультурності. Виявлено умови, які впливають на духовне збагачення студента та організаційну культуру студентської спільноти: психолого-педагогічні і полікультурні.

**Ключові слова:** студентська спільнота; організаційна культура; коледж.

**Вступ.** Духовне становлення сучасної людини відбувається в умовах соціально-економічних перетворень, що характеризуються девальвацією традиційних цінностей вітчизняної культури, агресивністю інформаційного середовища, появою нових вимог до особистості, які не завжди співвідносяться з нормами моралі і моральності. «Моральні абсолюті» як духовне ядро особистості часто зазнають деформації, і необхідність підтримки молодого покоління в корекції вектора духовного розвитку стає все більш очевидною. Розвиток і вдосконалення досвіду духовного буття і духовного дорослішання студентів особливо актуально в період їх професійно-особистісного становлення, коли вони готові акумулювати досвід людського буття і освоювати світ у вигляді знань, цінностей і смислів (М.Бахтін), інтеріоризуючи цінності духовної культури людства і збільшуючи «добро в навколишньому світі» (Д.Лихачов) в процесі їх екстеріоризації.

Зміни в соціально-економічній структурі країни, крах основних елементів освітньої політики та цінностей, невизначеність у нових керівних принципах освіти призвели до нової ситуації в галузі професійної освіти. Відбуваються трансформаційні зміни в прийнятті соціально-культурних традицій життя і в студентській спільноті. Значна частина здобувачів освіти відчуває труднощі в адаптації, спілкуванні з однокурсниками, працівниками, в оволодінні організаційними цінностями, нормами та правилами, що існують в освітній установі. Вони не готові працювати в команді, будувати партнерські стосунки, нести відповідальність за результати своєї роботи та за результати спільної діяльності, що ускладнює інтерналізацію організаційної культури сучасних установ і закладів освіти, зокрема коледжів.

Організаційна культура студентської спільноти є потужним стратегічним інструментом, що дозволяє спрямовувати всіх студентів на вирішення загальних проблем, мобілізувати їх ініціативу та забезпечувати ефективну взаємодію в освітньому середовищі коле-

джу на рівнях: «студент - студент», «студент – викладач», «адміністрація – студент». Важливість організаційної культури студентської спільноти полягає в тому, що вона дозволяє без адміністративного тиску вибирати найефективніші моделі поведінки студентів, сприяє розвитку творчого та активного студента, зосередженого у своєму житті не лише на власних досягненнях, а й на загальному успіху людей та громад.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, невирішеної раніше частини загальної проблеми.** Вивчення організаційної культури в умовах професійної підготовки та трудової адаптації студентів коледжу необхідне як для оптимізації навчального процесу в коледжі, так і для підвищення ефективності професійної діяльності молодих спеціалістів в установах.

Сучасна практика показує, що в українському освітньому середовищі починають вирішувати задачі зі становлення організаційної культури студентської спільноти. Про це свідчить і поява наукових досліджень з даної теми: К.Бровко щодо освітнього середовища університету як чинника формування корпоративної культури студентської молоді [1], Г.Товканець щодо корпоративної культури вищої навчальної закладу та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів [10], Е.Шейн, який розглядав проблему організаційної культури і лідерства [12], В.Рябченко, що наголошував на особливостях взаємодії студента і закладу вищої освіти в суспільному та глобальному контекстах [9] та інші. Все частіше в освітньому середовищі спостерігається впровадження Етичного кодексу та Кодексу корпоративної культури освітнього закладу [4], що стають регулятором не тільки організаційно-правових норм, а і морально-засадничих критеріїв поведінки учасників освітнього процесу.

Організаційна культура розглядається більшістю дослідників як система матеріальних і духовних цінностей, проявів, які взаємодіють між собою, влас-

тивих спільноті, що відображають її індивідуальність та сприйняття себе та інших у соціальному середовищі, що виявляється у поведінці і взаємодії.

**Мета статті:** обґрунтувати педагогічні умови розвитку організаційної культури студентської спільноти коледжу в полікультурному середовищі.

Для реалізації поставлених завдань застосовано **методи** наукового дослідження: аналіз документальних і наукових джерел – з метою визначення компонентів організаційної культури студентської спільноти та виокремлення властивостей, які характеризують студентську спільноту як «колективний суб'єкт»; систематизацію і групування інформаційного матеріалу – для виявлення особливостей полікультурного освітнього середовища коледжу; узагальнення – для формулювання висновків.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна студентська спільнота коледжу – це соціальна група, що має специфічні особливості, спеціальна мобільна спільнота людей, яких об'єднує заклад вищої освіти [1; 6].

Організаційна культура студентської спільноти визначається як субкультура організаційної культури коледжу в цілому, що є системою матеріальних і духовних цінностей, припущень, переконань, очікувань, норм і зразків поведінки, які поділяють і підтримують більшість студентів, а також визначають їх дії та взаємодії в межах та поза громадою, в повсякденній діяльності та майбутній кар'єрі.

На основі аналізу наукових досліджень [3; 5; 12] нами систематизовано компоненти організаційної культури студентської спільноти, що представлені в таблиці 1.

Таблиця 1.

**Компоненти організаційної культури студентської спільноти**

Компоненти	Зміст компонентів
Ціннісно-нормативна підсистема	Базові цінності, що діють у студентському середовищі; корпоративні норми; корпоративні правила
Підсистема організаційної структури	Формальна та неформальна організаційна структура; структура влади та керівництва; норми та правила (письмові та неписані) внутрішньої взаємодії; традиції та правила «внутрішнього порядку»
Комунікаційна підсистема	Структура формальних та неформальних інформаційних потоків; якість спілкування: втрата та перетворення інформації; атрибути реклами: логотип, слоган тощо.
Підсистема соціально-психологічних відносин	Структура взаємних симпатій, вибір, уподобання (соціометрична карта); система ролей у студентській організації (конструктивна, деструктивна тощо); внутрішня позиційність і конфліктність; авторитетність
Символьно-знакова підсистема	Легенди (історія); міфи та легенди про студентське життя, його керівників; «Ігри, в які грають учні» (обряди та ритуали)
Іміджева підсистема	Імідж студентської організації – образ, який безпосередньо передається (транслюється) зовнішньому середовищу; образ, який відтворюється в реальному спілкуванні із зовнішнім світом; сприйняття студентського колективу в суспільстві

У процесі формування організаційної культури студентське співтовариство виступає не лише як об'єкт, на який спрямовані зусилля викладачів та адміністрації, а й як безпосередній суб'єкт цієї діяльності. Можна виділити три важливі властивості, які характеризують студентську спільноту як «колективний суб'єкт»:

1. Взаємозв'язок та взаємозалежність індивідів у групі. Це сприяє формуванню стану групи як стану передбачуваності. Лише за їх наявності група стає колективним суб'єктом. Важливими є також конкретні показники взаємозв'язку та взаємозалежності: *динамічні* (інтенсивність, або щільність взаємних зв'язків та залежностей між особами в групі); *значущі* (зміст, або предмет взаємних зв'язків та залежностей) [2, с.18].

2. «Спільна діяльність», що поєднує сукупність групових явищ і, відповідно, поняття «спільна діяльність», «спілкування», «групова дія», «поведінка групи», «внутрішньогрупові та міжгрупові відносини» тощо.

3. Саморефлексія, в результаті якої формується відчуття «Ми» (насамперед як відчуття належності до групи та єднання з групою) і образ «Ми» (як групова ідея).

Студентська спільнота як полісуб'єкт складається з активних окремих суб'єктів – студентів, які взаємодіють між собою на основі суб'єкт-суб'єктних відносин, і в той же час цей полісуб'єкт в цілому знаходиться у тісній взаємодії з іншими суб'єктами та полісуб'єктами освітнього процесу.

Розвиток організаційної культури студентського співтовариства повинен базуватися на принципі діалогу, який передбачає «перетворення суперпозиції викладача і підлеглої позиції студента в особистісну і рівноправну співпрацю людей» [8, с.355]. Це пов'язано зі зміною ролей та функцій учасників освітнього процесу. Педагог не виховує, не вчить, а актуалізує, стимулює прагнення учня до саморозвитку, вивчає його діяльність, створює умови для саморуху. Діалог багатопредметної взаємодії викладачів та студентів передбачає використання цілої системи форм співпраці. Їх введення означає таку динаміку: від максимальної допомоги вчителя студентам у вирішенні різних проблем до зростання власної активності до саморегуляції у навчанні та виникнення партнерських відносин між ними.

Цей принцип реалізується в університеті через суб'єкт-суб'єктні стосунки учасників навчального процесу на основі індивідуального досвіду кожного (викладача та студента), творчої взаємодії та саморозвитку. Побудова освітнього середовища коледжу на основі цих підходів та принципів є однією з умов формування організаційної культури студентської спільноти. Організаційна культура існує в будь-якому співтоваристві і формується або стихійно, або особливим чином. Стихійна культура може формуватися як реакція на проблемні ситуації. Перша проблема – це зовнішня адаптація, тобто те, що потрібно робити і як. Другий – це внутрішня інтеграція, тобто те, як члени організації вирішують проблеми, пов'язані з роботою та життям у ній [3, с.391]. На формування

організаційної культури впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори. До зовнішніх факторів належать: сімейна система; освітня система; економічна система; політична система; релігійна система; система соціалізації; система оздоровлення та відпочинку. До внутрішніх факторів належать: стиль управління та метод контролю; мотивація; обізнаність; естетика; метод спілкування; лояльність студентів; умови освітнього середовища [3, с.26].

Формування організаційної культури вимагає врахування еволюційного характеру її розвитку. На думку Е.Молл, для цього потрібно здійснити такі заходи:

1. Впровадження «символічного керівництва», тобто створення символічних фігур та зображень, що втілюють найкращі цінності та норми.

2. Зосередження зусиль на формуванні найважливіших цінностей і норм.

3. Створення та розширення локальних позицій, де поширюються певні цінності.

4. Зміна поведінки людей шляхом переживання справжнього успіху громади.

5. Створення ознак організаційної культури, що виражають цінності та норми.

6. Поєднання директивних та опосередкованих шляхів формування організаційної культури [7, с.9].

Очевидно, що формування організаційної культури студентської спільноти коледжу в умовах полікультурності є досить складним і тривалим процесом, оскільки базові цінності, що складають її основу, не можуть бути сформовані або змінені за короткий час. Це включає соціально-психологічну адаптацію нових членів, постійну діагностику цінностей і переконань, вивчення конкретних побутових деталей життя громади і, нарешті, продумане планування розвитку цих аспектів.

Для формування організаційної культури використовуються структурні та процедурні методи [3, с.420]. До структурних методів належать методи, спрямовані на зміну відносин між студентами. Сюди також належать програми розвитку людських ресурсів, а також створення нових ритуалів, пропаганда нових цінностей, зміна процесів соціалізації та мотивації тощо. Процедурні методи спрямовані на зміну поведінки членів громади шляхом зміни ряду процесів, і в першу чергу, процесів спілкування, обговорення проблем та прийняття рішень. Найпопулярнішими є тренінги сензитивності, опитування, консультування, побудова команди та розвиток міжгрупових груп.

Формування особистості як члена студентської спільноти коледжу в умовах полікультурності повинна обумовлюватися не тільки національним і релігійним складом, але і більш глибокими, соціально-психологічними особливостями людини: індивідуальністю його особистості, прагненням зберігати і розвивати власну самобутність, потребою людей «об'єднуватися» не тільки за національною ознакою [9, с.72], але і «за інтересами», відповідно до визначених ціннісних орієнтацій, спільністю виконуваних професійних функцій, соціальних ролей, соціального статусу тощо.

Тому запорукою успішної професійної діяльності майбутнього фахівця є його полікультурне виховання, що включає кілька напрямків:

- формування культури знань, яка має на увазі високий рівень знань про культурне різноманіття цивілізації і дозволяє адекватно здійснювати активну творчу діяльність в полікультурному просторі;

- розвиток культури поведінки, його видів і форм, відповідних полікультурному середовищу;

- формування емоційної культури адекватної полікультурному середовищу;

- формування культури саморозвитку в полікультурному середовищу.

Наприклад, у Фаховому коледжі Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II (м.Берегово Закарпатської області) [13] навчаються студенти різних національностей: українці, угорці, словаки, румуни та інші. Будучи центром міжнаціональних комунікацій, сучасний педагогічний коледж повинен створювати всі умови для культурної і психологічної адаптації студентів, розуміння ними етичних, правових і моральних норм. В процесі полікультурного виховання студенти повинні усвідомити основні базові загальнолюдські цінності, зрозуміти, що будь-які цінності лежать в традиціях того чи іншого народу і є для нього закономірним плодом його досвіду і історичного розвитку.

Грунтуючись на роботах О.Лучанінової [6], Г.Товканець [10] та Г.Філіпчука [11], що досліджували фактори, які впливають на духовне збагачення студента та організаційну культуру студентської спільноти, ми виділяємо дві групи чинників: психолого-педагогічні (компетенції життєстверджуючої адаптації студента, духовно-моральні цінності студента як внутрішньоособистісний фактор саморозвитку і ін.) і полікультурні (рівень загальної та професійної культури; соціокультурне оточення студентів; індивідуальні інтереси студентів до проблем полікультурного суспільства в цілому або окремих соціокультурних груп). У нашому дослідженні ми виходимо з педагогічних умов полікультурного освітнього середовища коледжу, які сприяють встановленню взаєморозуміння між учасниками освітнього процесу, що мають різні рівні культури, різні ціннісні орієнтації, різні смисли істини. В результаті цього складаються суб'єкт-суб'єктні відносини викладача і студента в процесі збагачення духовного досвіду студента за допомогою можливостей полікультурного освітнього середовища коледжу.

Враховуючи все вищевикладене відзначимо, що педагогічний потенціал полікультурного освітнього середовища коледжу – це динамічне утворення, яке характеризується сукупністю освітніх, виховних, комунікативних та рефлексивних ресурсів, спрямованих на збагачення духовного досвіду студентів, що представляють різні етнічні, конфесійні та соціо-економічні групи, засвоєння ними загальнокультурних і національних цінностей, успішну соціалізацію в суспільстві.

Так, у Фаховому коледжі Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II (м.Берегово) накопичений багатий досвід виховання студентів в умовах полікультурності. Студенти активно залучаються до суспільно-корисної діяльності через участь в культурно-просвітницьких заходах (традиційні вшанування домінуючої фігури в історії Угорщини великого князя Ференца Ракоці II у рамках програми «Тижень Ракоці», святкування Дня народження Т.Г.Шевченка, проведення Міжнародної конференції «Соціально-географічні процеси в Центральній та Східній Європі: проблеми, тенденції, тенденції» тощо), різних акціях, зокрема і волонтерських, дослідницьких проектах (формування толерантного ставлення учнів засобами вивчення музичної культури різних народів; формування культурної ідентичності в процесі освоєння угорської національної музичної культури тощо).

Процес полікультурного виховання, на наш погляд, включає два взаємопов'язані аспекти: підготовку студентів до життєдіяльності в полікультурному

суспільстві і їх фахову підготовку до здійснення освітнього процесу або професійної діяльності з врахуванням ідеї полікультурного соціально-економічного простору. Зауважимо, що полікультурність суспільства ми розуміємо як різноманіття етнокультур, релігійних, вікових та гендерних, професійних культур, молодіжних субкультур, а в особистісному аспекті – як прийняття цього розмаїття і здатність ефективно жити і працювати в полікультурному середовищі [7, с.57].

Сутнісні ознаки стійкого розвитку духовного досвіду студента в полікультурному середовищі коледжу відображають *духовний досвід* студентів як інтегративну якість особистості, що виражається в становленні суб'єктної позиції студентів коледжу по відношенню до полікультурних цінностей буття, які виступають базовим регулятором освітньої життєдіяльності та мотиваційної основи конструктивного і відповідального рішення змістовних задач; *мотиви* духовного саморозвитку, участі в духовно значимій діяльності, духовна самосвідомість, ціннісне ставлення до життя, знання змісту духовних концептів, норм моралі і моральності, прийнятих в полікультурному освітньому середовищі; *уявлення* про цінність духовної культури, принципи ціннісного ставлення до людей, участь в духовно значимій діяльності.

Збагачення духовного досвіду студентів коледжу – це процес цілеспрямованої педагогічної підтримки збільшення ціннісно-смыслового змісту суб'єктного

потенціалу особистісного саморозвитку в умовах полікультурності та однією з важливих педагогічних умов впливу на розвиток організаційної культури студентської спільноти. Даний процес, який реалізується в полікультурному освітньому середовищі коледжу, забезпечує розуміння і прийняття здобувачами освіти цінностей духовної культури, норм і зразків поведінки людей різних культурних спільнот.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Педагогічний потенціал полікультурного освітнього середовища коледжу має значущі можливості (задоволення духовних потреб; залучення до цінностей духовної культури; особистісне включення учнів в духовно значиму діяльність; свобода вибору форм, методів, засобів; індивідуальна траєкторія духовно-морального розвитку) і ресурси (виховний, освітній, комунікативний, рефлексивний) регулювання розвитком організаційної культури студентської спільноти через збагачення духовного досвіду студентів. Регулятором збагачення духовного досвіду студентів у полікультурному освітньому середовищі коледжу виступають актуалізація суб'єктної позиції особистості в духовно значимій діяльності, змістовне насичення полікультурного освітнього середовища особистісно значущими смислами і цінностями духовної культури; педагогічна підтримка процесу збагачення духовного досвіду учнів на основі сучасних педагогічних технологій, що і буде *перспективами подальших досліджень*.

#### Список використаної літератури

1. Бровко К.А. Освітнє середовище університету як чинник формування корпоративної культури студентської молоді. *Інженерні та освітні технології*. 2017. № 3 (19). С.90–96
2. Вачков І.В. Полисубъектный подход к педагогическому взаимодействию. *Вопросы психологии*. 2007. №3. С.16–29.
3. Занковський А.Н. *Организационная психология*. Москва: Флинта; МПСИ, 2000. 246 с.
4. Кодекс корпоративної культури. Машинобудівний фаховий коледж СумДУ. URL: [https://mk.sumdu.edu.ua/?page\\_id=397](https://mk.sumdu.edu.ua/?page_id=397) (дата звернення: 11.03.2021 р.)
5. Колесников А.В. *Корпоративная культура*. Москва: Юрайт, 2019. 167 с.
6. Лучанинова О.П. Духовна культура студентів вищих навчальних закладів в умовах соціально-гуманітарної кризи. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія*. 2015. № 2. С.15–20.
7. Молл Е.Г. *Менеджмент: организационное поведение*. Москва: Финансы и статистика, 1999.160 с.
8. Педагогіка професійного образования: учебное пособие для студ.высш.учеб. заведений / под ред. В.А.Сластенина. 3-е изд., стер. Москва.: Издательский центр «Академия», 2007. 368 с.
9. Рябченко В. Особистість студента і заклад вищої освіти в суспільному та глобальному контекстах: концептуальні проблеми взаємодії та розвитку. *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Особистість студента і соціокультурне середовище університету в суспільному контексті»* (2 червня 2017 р., м. Київ). Київ: Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук, 2017. С.59–65.
10. Товканець Г.В. Корпоративна культура вищого навчального закладу та її роль у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів у Чехії. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2011. № 4. С.170–174.
11. Філіпчук Г. Національно-культурний контекст освітньої політики. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 1. С.9–24.
12. Шейн Э.Х. *Организационная культура и лидерство*. Перев. с англ.; Под ред. В.А.Спивака. Спб.: Питер, 2002. 336 с.
13. Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian Collage of Higher Education URL: <https://kmf.uz.ua/uk/> (дата звернення: 11.03.2021 р.).

#### References

1. Brovko, K.A. (2017). Osvitnie seredovyshche universytetu yak chynnyk formuvannia korporatyvnoi kultury studentskoi molodi [The educational environment of the university as a factor in shaping the corporate culture of student youth]. *Inzhenerni ta osviti tekhnologii*, 3 (19), 90–96. [in Ukrainian].
2. Vachkov, I.V. (2007). Polisub'ektniy podhod k pedagogicheskomu vzaimodeystviyu [Polysubject approach to pedagogical interaction]. *Psychological issues*, 3, 16–29. [in Russian].
3. Zankovsky, A.N. (2000). *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational psychology]. MPSI. [in Russian].
4. Kodeks korporatyvnoi kultury. Mashynobudivnyi fakhovyi koledzh SumDU [Code of Corporate Culture. Mechanical Engineering College of SumDU]. URL: [https://mk.sumdu.edu.ua/?page\\_id=397](https://mk.sumdu.edu.ua/?page_id=397) [in Ukrainian].
5. Kolesnikov, A.V. (2019). Korporativnaya kultura [Corporate culture]. Yurayt. [in Russian].
6. Luchaninova, O.P. (2015). Dukhovna kultura studentiv vyshcheykh navchalnykh zakladiv v umovakh sotsialno-humanitarnoi kryzy [Spiritual culture of students of higher educational institutions in the conditions of social and humanitarian crisis]. *Bulletin of Alfred Nobel University of Dnepropetrovsk. Series: Pedagogy and psychology*, 2, 15–20. [in Ukrainian].
7. Mall, E.G. (1999). *Menedzhment: organizatsionnoe povedenie* [Management: organizational behavior]. Finance and Statistics. [in Russian].
8. Slastenina, V.A. (2007). *Pedagogika professionalnogo obrazovaniya* [Pedagogy of vocational education]. Akademiya. [in Russian].
9. Ryabchenko, V. (2017). Osobystist studenta i zaklad vyshchoi osvity v suspilnomu ta hlobalnomu kontekstakh: kontseptualni problemy vzaiemodii ta rozvytku [Student identity and institution of higher education in social and global contexts: conceptual problems of interaction and development] *Proceedings of the All-Ukrainian scientific-practical conference – Student identity and socio-cultural environment of the university in a social context* (pp.59–65). Institute of Higher Education of the National

- Academy of Pedagogical Sciences. [in Ukrainian].
10. Tovkanets, G.V. (2011). Korporatyvna kultura vyshchoho navchalnoho zakladu ta yii rol u formuvanni profesiinoi kompetentnosti maibutnikh ekonomistiv u Chekhii [Corporate culture of higher education and its role in the formation of professional competence of future economists in the Czech Republic]. *Collection of scientific works of the Khmelnytsky Institute of Social Technologies of the University «Ukraine»*, 4, 170–174. [in Ukrainian].
11. Filipchuk, G. (2013). Natsionalno-kulturnyi kontekst osvithoi polityky [National and cultural context of educational policy]. *Pedagogy and psychology of vocational education*, 1, 9–24. [in Ukrainian].
12. Shane, E.H. (2002). *Organizatsionnaya kultura i liderstvo* [Organizational culture and leadership]. Piter. [in Russian].
13. Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian Collage of Higher Education URL: <https://kmf.uz.ua/uk/>.

Стаття надійшла до редакції 09.04.2021 р.

Стаття прийнята до друку 14.04.2021 р.

**Margitych Agneta**

PhD Student majoring in 011 «Educational, Pedagogical Sciences»  
Mukachevo State University, Mukachevo, Ukraine

## **PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE COLLEGE STUDENT COMMUNITY**

**Abstract.** The relevance of the study is determined by the fact that the development and improvement of the experience of spiritual life and spiritual maturation of students is especially important in the period of their professional and personal development, when they are ready to accumulate human experience and master the world in knowledge, values and meanings. The purpose of the article: to substantiate the pedagogical conditions for the development of organizational culture of the college student community in a multicultural environment. To implement the tasks, research methods were used: analysis of documentary and scientific sources – in order to determine the components of the organizational culture of the student community and highlight the properties that characterize the student community as a «collective entity»; systematization and grouping of information material – to identify features of the multicultural educational environment of the college; generalizations – to formulate conclusions. It is determined that the organizational culture of the student community is a subculture of the organizational culture of the college as a whole, which is a system of material and spiritual values, assumptions, beliefs, expectations, norms and patterns of behavior that share and support most students, and define their actions and interactions within and outside the community, in daily activities and future careers. It is emphasized that the formation of the organizational culture of the student community of the college, which carries out educational activities in a multicultural environment, is special. The pedagogical potential of the multicultural educational environment of the college is characterized as a dynamic education, which is characterized by a set of educational, upbringing, communicative and reflective resources, aimed at enriching the spiritual experience of students representing different ethnic, religious and socio-economic groups, their assimilation of general cultural and national values and successful socialization in society. The factors influencing the spiritual enrichment of the student and the organizational culture of the student community are identified: psychological, pedagogical and multicultural.

**Key words:** student community; organizational culture; professional college.