

науково-методичних праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного. 2021. Вип. 24. С. 278–282.

4. Кримчак Л.Ю. Система дуальної освіти як умова якісної підготовки конкурентоспроможних професіоналів до ринку праці в Україні. *Інноваційна педагогіка. 2019. Вип. 11. Том 2. С. 83–86.*

5. Герлянд, Т. М., Дрозіч, І. А., Кулалаєва, Н. В., Романова, Г. М. Організація дуальної форми навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти : практич. посіб. Житомир : «Полісся». 2019.

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ЗАКЛАДІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Леся ЛЕБЕДИК

доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри мистецтвознавства
та позашкільної освіти,

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,
м. Полтава, Україна

Серед актуальних завдань, які постають перед педагогічними університетами, особливе місце займає розвиток корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти. Це пояснюється тим, що в умовах воєнної агресії в Україні корпоративна культура є дієвим інструментом покращення управління освітою, педагогічними кадрами, поліпшення їх роботи, забезпечення згуртованості педагогів закладів позашкільної освіти.

Однак, ознайомлення з висновками науковців, та практикою вищої педагогічної освіти, станом підготовленості майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти до професійної діяльності, дає змогу зробити висновок про недостатній рівень сформованості їхньої корпоративної культури.

Аналіз останніх публікацій, проведений у наших попередніх дослідженнях [1, с. 22–25; 2, с. 29–34; 4, с. 34–38; 5, с. 157–160; 6, с. 316–320; 7; 8, с. 174–177; 15, с. 42–51] показав, що науковцями досліджено такі аспекти окресленої проблеми: обґрунтовано загальнотеоретичні основи розвитку корпоративної культури організації (М. Альберт, Е. Браун, М. Мескон та ін.); визначено суть, структуру корпоративної культури (К. Кравченко, Т. Соломанідіна, В. Співак та ін.), розкрито значення корпоративної культури в діяльності організації та її працівників (Ю. Резнік), проаналізовано особливості розвитку цієї культури у студентської спільноти у вищій школі (О. Чижикова), виокремлено педагогічні умови розвитку у ЗВО корпоративної культури й іміджу (О. Горохова, О. Мала, А. Соловійова, В. Стрельников [9, с. 2–5; 10, с. 442–448; 11, с. 6–8; 12, с. 5–8; 13, с. 2–5; 14, с. 143–144] та ін.).

Окрім цього, проведено наукові дослідження, присвячені окремим питанням розвитку корпоративної культури майбутніх фахівців (О. Волокоганова, Л. Столяренко та ін.). Проте, як з'ясовано, проблема

розвитку корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти не була предметом спеціального дослідження.

Тому виокремимо чинники розвитку корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти у процесі професійної підготовки у ЗВО.

Викладаючи матеріал дослідження зазначимо, що важливу роль у формуванні корпоративної культури у ЗВО відіграє освітнє середовище [5, с. 157–160; 8, с. 174–177; 9, с. 2–5; 10, с. 442–448; 14, с. 143–144]. Адже фізичне оточення є гарним засобом формування у здобувачів освіти уявлення про політику, прийняті методи корпоративної культури ЗВО (прикладом може бути охайний гуртожиток, що характеризує турботу про магістра ЗВО як одну з прийнятих тут цінностей корпоративної культури).

Неабиякий вплив на розвиток корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти здійснює також композиція та структура ЗВО. Існують різні уявлення про найбільш ефективну організацію навчальної діяльності. Одні вважають запорукою успіху жорстку ієрархію, централізовану систему контролю, інші – вільну структуру, у якій відстань між майбутніми педагогами закладів позашкільної освіти й викладачами є найменшою. Уже у структурі організації ЗВО закладаються певні корпоративні цінності.

За допомогою щоденної діяльності, фізичного простору та формальних декларацій майбутні педагоги закладів позашкільної освіти засвоюють сенс корпоративної культури кафедри ЗВО, до якої вони вступили. Найпомітніші процеси повсякденної діяльності надають роботі кафедри ЗВО більш організований характер, усуваючи неточності та неясності. Усе це сприяє формуванню у педагогів уявлення про форми й методи виконання своїх професійних обов'язків, надає зразки для коригування своєї поведінки.

Так, відзначається тривалість і складність процесу розвитку корпоративної культури, доцільним вважається організація цього процесу за такими основними етапами: а) виявлення й оцінка стану існуючої в організації корпоративної культури; б) збереження її життєздатних і корисних для закладу елементів; в) відмова від нежиттєздатних і шкідливих елементів корпоративної культури організації; г) оновлення або заміна застарілих елементів корпоративної культури. Основними джерелами побудови, підтримання і вдосконалення корпоративної культури є такі: а) погляди, цінності й уявлення засновників організації; б) колективний досвід, отриманий при створенні та впродовж здійснення колективом професійної діяльності; в) нові погляди, цінності й уявлення, що з'являються з новоприбулими членами колективу організації (Т. Кицак [3, с. 327–336]).

Успішному формуванню корпоративної культури ЗВО сприяє: а) власна історія ЗВО; б) основна мета створення ЗВО (місія закладу освіти впливає на такі аспекти його діяльності, як стиль поведінки керівництва, авторитет ЗВО у зовнішньому середовищі, його відмінні характеристики, конкурентні переваги, кількість ресурсів, якими володіє ЗВО тощо); в) ідеологія ЗВО (система емоційно закріплених переконань, цінностей, норм, які поділяються та приймаються всіма членами ЗВО, забезпечує підвищення злагоди між

працівниками, зростання соціальної згуртованості, ефективне виконання ними визначених соціальних ролей, підвищує рівень соціального контролю); г) стратегічне бачення перспектив розвитку ЗВО; д) етичний кодекс (регламентує поведінку студентів і педагогічного складу ЗВО в кризових ситуаціях, порядок прийняття значущих рішень, підтримання та підвищення статусу ЗВО в очах студентської спільноти тощо); е) імідж ЗВО (оціночний складник іміджу відображає привабливість ЗВО в очах цільової аудиторії; ідентифікаційний складник допомагає виділити унікальність, впізнати ЗВО на тлі інших закладів освіти; реалізується через наявність у закладі освіти власного фірмового стилю, елементами якого можуть бути: стиль і тип одягу студентів та співробітників закладу, шаблони документів, індивідуалізація їх оформлення за допомогою вибору конкретного шрифту й кольору, логотип ЗВО, поліграфічна продукція, різноманітні сувеніри, рекламні матеріали, корпоративний сайт, архітектурне середовище приміщення тощо).

Важливим чинником розвитку корпоративної культури ЗВО є визначення шляхів, методів, які забезпечать відносну стабільність ЗВО, наведення прикладів каналів і механізмів, завдяки яким керівництво здійснює управлінську діяльність. Серед методів розвитку корпоративної культури ЗВО, що використовує керівництво, можна виділити такі: а) розробка та прийняття документів про корпоративний кодекс, філософію організації; б) розвиток і регулярна демонстрація прикладів необхідної поведінки формальним і неформальним лідерам; в) прищеплення навичок, необхідних для здійснення трудової діяльності згідно з культурою ЗВО.

Суттєвим моментом є також необхідність участі всіх членів колективу ЗВО й, зокрема, неформальних лідерів у формуванні корпоративної культури (В. Стрельніков [10, с. 442–448; 14, с. 143–144]. Отже, з початку створення ЗВО розвиток його корпоративної культури треба реалізовувати на основі чіткого визначення пріоритетів, формулювання місії ЗВО та основних цілей підготовки фахівців, виокремлення стратегічних шляхів втілення цілей на практиці, згідно яких будуть вноситися корективи в розвиток корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти.

Значна увага у формуванні корпоративної культури ЗВО має відводитися девізам і лозунгам, що підкреслюють значущі орієнтири й установки організації, міфам і легендам, у яких передаються знання про історію виникнення ЗВО, його розвиток і діяльність. Незалежно від способу їх виникнення, вони з однаково високим рівнем ефективності сприяють засвоєнню майбутніми педагогами закладів позашкільної освіти загальнокорпоративних цінностей.

Слід виділити також такі важливі чинники, які впливають на розвиток корпоративної культури:

– національний чинник – визначає національні звичаї та традиції виховання, які, у свою чергу, значною мірою програмують форми поведінки майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти; особливо суттєвим цей чинник є для освітніх закладів із полінаціональними колективами, або для тих,

які виходять на міжнародний освітній простір; важливим завданням для такого ЗВО є коригування корпоративної культури для ліквідації розбіжностей між майбутніми педагогами закладів позашкільної освіти різних національностей;

– воєнна, політична, економічна й соціальна ситуації, що визначають специфіку умов функціонування вищої школи в Україні; законодавчі акти прямо чи побічно регламентують певні правила корпоративної культури, зокрема організацію праці, вимог до зовнішнього вигляду, заохочень та покарань; усе це впливає на розвиток ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти, змінюючи стан їхньої корпоративної культури.

На визначення конкретних орієнтирів щодо змісту корпоративної культури ЗВО у цілому й, зокрема, корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти суттєвий вплив здійснюють також ділові партнери, які зацікавлені мати справу з професіоналами, що мають позитивну репутацію й викликають довіру у своїх колег: корпоративні культури ЗВО у цій галузі підготовки можуть значно різнитися між собою, що пояснюється наявністю різних внутрішніх чинників впливу на розвиток корпоративної культури майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти.

На підставі вищевикладеного можна підсумувати, що розвиток корпоративної культури майбутнього педагога закладу позашкільної освіти у процесі професійної підготовки у ЗВО відбувається під значним впливом корпоративної культури спільнот, до складу яких він входить, а також корпоративної культури ЗВО як деякої цілісної автономної організації. Ураховуючи сформульований А. Макаренком принцип паралельного впливу на особистість, можна підсумувати, що розвиток корпоративної культури окремого майбутнього педагога закладу позашкільної освіти у ЗВО можна здійснювати двома основними способами: а) через організацію безпосередньої навчально-виховної взаємодії з ним у процесі професійної підготовки; б) через забезпечення опосередкованого педагогічного впливу на цей процес за допомогою проведення цілеспрямованої роботи в напрямі зміцнення й подальшого розвитку корпоративної культури окремих спільнот майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти й корпоративної культури ЗВО у цілому.

Список використаних джерел

1. Абрамов Д. О., Лебедик Л. В. Роль педагога закладу позашкільної освіти у формуванні в учнівської молоді професійних ціннісних орієнтацій в умовах війни. *Наука і освіта в глобальному та національному вимірах : виклики, загрози, перспективи розвитку* : тези доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 листоп. 2023 р., м. Лубни). Полтава; Лубни; Миргород, 2023. 284 с. С. 22–25.

2. Гончар О. А., Лебедик Л. В. Чинники формування корпоративної культури майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки. *Збірник наукових статей магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи» ПУЕТ за результатами наукових досліджень 2013-2014 навчального року*. Полтава : ПУЕТ, 2014. 253 с. С. 29–34.

3. Кицак Т. Г. Основні напрями формування корпоративної культури на підприємстві. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. праць. Спец. вип. : Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. К. : КНЕУ, 2007. Т. 2. Ч. I. С. 327–336.

4. Кокоза В. М., Лебедик Л. В. Основні складники іміджу керівника закладу позашкільної освіти. *Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку* : тези доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф. (16–17 листоп. 2023 р., м. Лубни). Полтава; Лубни; Миргород, 2023. 284 с. С. 34–38.

5. Лебедик Л. В. Значення безпечного освітнього середовища для проектування форм організації навчання майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти. *Безпечне освітнє середовище : нові виклики та сучасні рішення в умовах воєнного і повоєнного часу* : зб. наук. статей, тез доповідей та інших матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф, 01 берез. 2024 р. / Редколегія : О. М. Петровський, В. С. Мисик, І. М. Вітенко, О. І. Когут, Ю. Ч. Шайнюк, Т. В. Магера, Ф. І. Полянський, Н. Б. Стрийвус, Г. І. Герасимчук. Тернопіль : ФОП Осадца Ю. В., 2024. 463 с. С. 157–160.

6. Лебедик Л. В. Підготовка педагогів закладів позашкільної освіти до проектування дидактичних систем в умовах магістратури. *Дидакал : часопис* : зб. матер. Міжн. наук.-практ. конф. «Реформування вищої освіти в контексті забезпечення сталого розвитку суспільства», 15–16 лист. 2022 р. / Кафедра загальної педагогіки та андрагогіки ПНПУ імені В. Г. Короленка. Полтава, 2022. № 23. 431 с. С. 316–320.

7. Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю., Стрельников М. В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін : навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : АСМІ, 2020. 303 с. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/handle/123456789/15703>

8. Мисан К. Л., Лебедик Л. В. Безпечне освітнє середовище як фактор формування професійної толерантності майбутніх педагогів закладів позашкільної освіти. *Безпечне освітнє середовище : нові виклики та сучасні рішення в умовах воєнного і повоєнного часу* : зб. наук. статей, тез доповідей та інших матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф, 01 берез. 2024 р. / Редколегія : О. М. Петровський, В. С. Мисик, І. М. Вітенко, О. І. Когут, Ю. Ч. Шайнюк, Т. В. Магера, Ф. І. Полянський, Н. Б. Стрийвус, Г. І. Герасимчук. Тернопіль : ФОП Осадца Ю. В., 2024. 463 с. С. 174–177.

9. Стрельников В. Ю. Дослідження освітнього середовища : корпоративний імідж навчального закладу. *Імідж сучасного педагога*. 2001. № 2. С. 2–5.

10. Стрельников В. Ю. Оцінювання корпоративної культури навчального закладу через якість корпоративного середовища. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології* : зб. наук. пр. Херсонського національного технічного університету. Вип. 2 (7). Херсон, 2012. С. 442–448.

11. Стрельніков В. Ю. Педагогічна культура – основа іміджу сучасного педагога. *Імідж сучасного педагога*. 2000. № 4-5. С. 6–8.
12. Стрельніков В. Ю. Проблеми готовності майбутнього вчителя до самовдосконалення. *Імідж сучасного педагога*. 2018. № 3 (180). С. 5–8.
13. Стрельніков В. Ю. Сучасна іміджологія – вчителю. *Імідж сучасного педагога*. 1999. №4. С. 2–5.
14. Стрельніков В. Ю. Управління корпоративною культурою органів публічної влади через корпоративне середовище. *Публічне управління та адміністративний менеджмент : сучасні тренди та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. Харків : Видавничий центр «Global Scientific Trends», 2021. С. 143–144. URL: <https://gst.org.ua/wp-content/uploads/2021/06/conference2021gst.pdf>
15. Lebedyk L. V. Possibilities of application of the a person-centered approach in the training of teachers of out-of-school education institutions. *Scientific World Journal Issue*. №19. Part 4. May 2023. P. 42–51. URL: <https://www.sworldjournal.com/index.php/swj/issue/view/swj19-04/swj19-04>

УПРОВАДЖЕННЯ ІДЕЙ ЕКОСИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В СУЧАСНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Інна ЛЕОНТЬЄВА

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук факультету педагогічної освіти,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна

Розвиток екосистемного підходу де-юре бере свій початок у 2000 році, коли Конвенцією з біологічного різноманіття було прийнято його офіційне тлумачення. Однак уперше термін «екосистема» з'явився ще в 1935 році. Його автором був англійський еколог Артур Тенслі, який під ним розумів сукупність стійких взаємозв'язків між біоценозом і його біотипом. У 1942 році американський еколог Реймонд Ліндемман окреслив характерні особливості екосистем: відкритість, саморегуляція, розвиток і саморозвиток, функціональні зв'язки й залежності всіх її елементів. Урі Бронфенбренер екстраполював поняття екосистеми на середовище розвитку дитини й розробив на його основі теорію екології людського розвитку. На думку науковця, людські екосистеми є динамічними, рухливими, змінними й містять взаємозалежну сукупність 5 соціальних підсистем різного рівня, які визначають особливості розвитку особистості (мікро-, мезо-, екзо-, макро- та хроносистеми). Теорія Бронфенбренера мала значний вплив на розвиток системи освіти, оскільки демонструвала взаємозалежності між тими чи іншими внутрішніми особливостями дітей та характеристиками середовища, у якому вони розвиваються. За останні 25 років екосистемний підхід значною мірою масштабувався в науковому освітньому дискурсі, у тому числі й у контексті розвитку вищої освіти, забезпечення її якості. Історично склалося, що