

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВЧИТЕЛЯ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

FORMATION OF TEACHERS' CORPORATE CULTURE IN THE POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION SYSTEM

Стаття присвячена актуальним проблемам фахової підготовки вчителя в системі післядипломної освіти до реалізації трансформаційних процесів у вітчизняному освітньому просторі. Йдеться про шляхи формування корпоративної культури педагога, яка є своєрідним гарантом якості освітніх послуг навчального закладу. Корпоративна культура досліджена в статті з позиції аксіологічного підходу як система цінностей, переконань, уявлень, сподівань, ділових принципів і норм поведінки, міцних традицій, які складаються в освітній установі та які приймає і дотримується більшість її працівників.

У статті презентовано методичний потенціал післядипломної педагогічної освіти в контексті формування корпоративної культури вчителя як суб'єкта освітнього процесу в умовах побудови Нової української школи. Зокрема висвітлені прийоми роботи з педагогами загальноосвітніх шкіл в системі післядипломної освіти, які апробовані в багаторічному досвіді співпраці з учителями Вінниччини на базі Вінницької академії безперервної освіти.

Відповідно до концептуальних засад Нової української школи, міцною і надійною основою формування спільних цінностей у всіх суб'єктів освітнього процесу вважаємо педагогіку партнерства. Саме вона може стати міцною основою корпоративної культури вчителів, адже тільки на цій основі можна домогтися істинної співпраці педагогів, учнів, батьківської громади. Педагогіка партнерства народжує таку систему взаємовідносин у шкільному колективі, які налагоджуються в процесі спільної освітньої діяльності і передбачають спільні педагогічні цілі.

Центральна увага в статті приділена формуванню корпоративної культури вчителя на основі опрацювання внутрішньогрупових норм та моделей поведінки педагога. Йдеться про залучення слухачів до створення варіантів кодексу корпоративної культури учасників освітнього процесу.

Проаналізовані проблеми зумовлюють необхідність переосмислення сутності, структури, місії, мети, завдань, базових цінностей післядипломної педагогічної освіти в Україні та започаткування глибинних змін у підходах до підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на засадах педагогічного партнерства.

Ключові слова: учитель, післядипломна освіта, корпоративна культура, педагогіка партнерства, кодекс корпоративної культури педагога.

The article is dedicated to the current issues in the teachers' professional training within the postgraduate education system for the implementation of transformational processes in the native educational space. It is about ways of formation the corporate culture of a teacher, which is a kind of guarantor of the educational services quality within an educational institution. Corporate culture is studied in this article from the standpoint of an axiological approach as a system of values, beliefs, ideas, expectations, business principles and norms of behavior, strong traditions that are formed in an educational institution and which are accepted and followed by the majority of its employees.

The article presents the methodological potential of postgraduate pedagogical education in the context of the formation of teacher's corporate culture, defining teacher as a subject of the educational process in the conditions of the New Ukrainian School construction. In particular, methods of working with secondary school teachers in the postgraduate education system, which have been tested in long-term cooperation with Vinnytsia teachers on the basis of the Vinnytsia Academy of Continuing Education, are highlighted.

In accordance with the conceptual principles of the New Ukrainian School, we consider partnership pedagogy to be a strong and reliable basis for the formation of common values among all subjects of the educational process. It can become a solid foundation for the corporate culture of teachers, because only on this basis true cooperation between teachers, students, and the parent community can be achieved. Partnership pedagogy gives rise to such a system of relationships in the school team, which are established in the process of collaborative educational activities and provide for common pedagogical goals.

The article focuses on the formation of the teacher's corporate culture based on the development of intragroup norms and models of teacher behavior. It is about the students' involvement in the creation of variants of the code within the corporate culture of participants in the educational process.

The analyzed problems make it necessary to rethink the essence, structure, mission, goal, tasks, basic values of postgraduate pedagogical education in Ukraine and to initiate profound changes in approaches to improving the qualifications of pedagogical staff on the basis of pedagogical partnership.

Key words: teacher, postgraduate education, corporate culture, pedagogy of partnership, code of a teacher's corporate culture.

УДК 378.046-021.68
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/75.40>

Тарасенко Г.С.,
докт. пед. наук, професор,
професор кафедри екології,
природничих та математичних наук
Вінницької академії безперервної освіти

Постановка проблеми у загальному вигляді. Українська освіта перебуває в напруженому процесі трансформаційних змін. Це доволі болісний процес пошуку нових смислів педагогічної праці, адже потребує видобування з підсвідомості вчителя позитивних зерен набутого досвіду, на яких потрібно побудувати абсолютно нові стратегії

подальшого професійного розвитку і переосмислити очікувані результати педагогічної праці. Становлення Нової української школи вже принесло вагомні результати позитивних перетворень. Перехід на компетентнісний вимір освіти, орієнтація педагогічного процесу на формування майбутніх інноваторів, сміливе входження педагогів

у простір педагогічної інноватики (цифровізацію, використання штучного інтелекту, застосування технологій інтегрованого навчання), врахування нагальності удосконалення навичок взаємодії школярів з навколишнім світом (soft skills) – все це потребує найскорішого формування у працівників педагогічного колективу кодексу спільних цілей і цінностей трудових зусиль. Тільки за умов корпоративного розуміння високого смислу педагогічної праці можна досягти її належної результативності як в окремій школі, так і у вітчизняному освітньому процесі в цілому. Корпоративна культура вчителя є своєрідним гарантом якості освітніх послуг навчального закладу і промовистою проєкцією управлінської культури керівника цього закладу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сучасна теорія корпоративної культури базується на дослідженнях багатьох вітчизняних і зарубіжних авторів (Ч. Барнард, А. Вілкінс, У. Ворнер, М. Дантон, У.Демінг, Т. Діл, М. Дмитренко, Г. Захарчин, М. Лоурис, Т. Максименко, Дж. Мартін, Е. Мейо, Дж. Морган, Г. Осовська, У. Оучі, Т. Парсонс, Т. Пітерс, Г. Саймон, Л. Смірсіч, В. Співак, Х. Трайс, А. Файоль, Г. Хаєт, Е. Шейн, Д. Щербанський та ін.). Аналіз виконаних досліджень переконує в тому, що корпоративна культура належить до складних матеріально-духовних феноменів, системних за своєю суттю. Тому дослідники абсолютно аргументовано вивчають її багатовекторно, з позицій різних сфер знання. Проте найчастіше цей феномен вивчають у контексті досліджень в економічній сфері, зокрема в практиці менеджменту. Виконано численні дослідження корпоративної культури в зв'язку з питаннями культури підприємства (О. Апостолук, В. Данюк, О. Замковий, О. Харун, О. Чернушкіна), а також в аспекті формування управлінської культури керівника (А. Вініченко, Л. Орбан-Лембрик, Т. Сазонова). Крізь призму філософсько-антропологічної площини корпоративну культуру досліджено як складову життєтворчості особистості в наукових публікаціях М. Дмитренко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В останні роки корпоративна культура активно вивчається українськими дослідниками і в ракурсі теорії та практики освітніх процесів також (Ю.Балашова, Д. Борейчук, Ю. Бугаєвська, Г. Гнезділова, О. Колянко, В.Корнєщук, В. Кубко, Ю. Миронов, Н. Ткачова, Ю. Шмаленко та ін.). Зокрема, Ю. Бугаєвська на експериментальному рівні дослідила критеріально-рівневий підхід до оцінювання корпоративної культури студентів у процесі професійної підготовки [1, с. 84]. Г. Гнезділова різноаспектно дослідила культуру викладача вищої школи [2].

Утім науковці в більшості акцентують аспект формування корпоративної культури освітнього закладу в цілому. Методика ж формування

корпоративної культури педагога в процесі фахової підготовки і перепідготовки вивчена допоки недостатньо і потребує подальших досліджень. На сьогодні методичні питання розвитку корпоративної культури вчителя в системі післядипломної освіти не набули належного висвітлення.

Мету статті вбачаємо в презентації методичного потенціалу післядипломної педагогічної освіти в контексті формування корпоративної культури вчителя як суб'єкта освітнього процесу в умовах побудови Нової української школи.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Враховуючи складність і багатовекторність корпоративної культури як ключової дефініції нашого дослідження, обираємо аксіологічний підхід до вивчення даного феномена. Якщо поняття «корпоративний» тлумачити як «спільний, об'єднувальний, одностайний», то підґрунтям корпоративної культури буде, насамперед, система цінностей, яка власне й об'єднує людей, які працюють разом. Тому дефініцію «корпоративна культура вчителя» ми схильні розуміти як наявність спільних ціннісних орієнтирів педагогічних працівників однієї установи (освітнього закладу). В нашому розумінні корпоративна культура – це система цінностей, переконань, уявлень, сподівань, ділових принципів і норм поведінки, міцних традицій, які склались в освітній установі та які приймає і дотримується більшість її працівників. Не можна не погодитись з дослідниками (В. Корнєщук, В. Кубко, Т. Немченко, Н. Ткачова, Г. Хаєт, А. Чернишова та ін.), які вважають корпоративну культуру системою формальних і неформальних правил та норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, переконань, особливостей поведінки персоналу організаційної структури, стилю керівництва, показників задоволеності працівників умовами праці, рівня ділового взаєморозуміння, спільного бачення перспектив розвитку освітньої установи [3, с. 123; 4, с. 221; 5, с. 8].

Відповідно до концептуальних засад Нової української школи, міцною і надійною основою формування спільних цінностей у всіх суб'єктів освітнього процесу є педагогіка партнерства. З нашого погляду, саме вона може стати своєрідним «каркасом» корпоративної культури вчителів, адже тільки на цій основі можна домогтись істинної співпраці педагога, учнів, батьківської громади.

Педагогіка партнерства народжує таку систему взаємовідносин у шкільному колективі, які налагоджуються в процесі спільної освітньої діяльності і передбачають спільні педагогічні цілі. Учасники освітнього процесу свідомо обирають способи взаємодії, які спираються на принципи рівності, добровільності, рівнозначності та доповнюваності всіх її учасників. Організаційні форми спільної діяльності передбачають об'єднання учасників

освітнього процесу на відповідних умовах розподілу праці та активної участі в її реалізації.

Способи взаємовідносин в контексті корпоративної культури зберігають права кожної із сторін, чітко узгоджують дії учасників спільної педагогічної справи, яка ґрунтується на таких засадах, як добровільна співпраця, паритет стосунків, конструктивний діалог, взаєморозуміння і взаємопідтримка. Корпоративна культура педагогів передбачає проактивність як вільну, незалежну волю кожного учасника освітнього процесу; проголошує право вибору та відповідальність за нього; декларує і уможливорює горизонтальність партнерських зв'язків на основі добровільності прийняття зобов'язань і обов'язковості виконання домовленостей тощо.

Корпоративна культура вчителя успішно формується як в щоденній практичній взаємодії з учнями, батьками, колегами, так і в системі післядипломної педагогічної освіти. Хоча часом висловлюються справедливі сумніви (В.Луначек) щодо доцільності збереження старої моделі післядипломної педагогічної освіти, яка використовує лише архаїчні форми перепідготовки вчителя, все ж таки більшість думок сходиться на тому, що нашій державі вкрай необхідно не лише зберегти і підтримати післядипломну педагогічну освіту, але й розвинути та розширити її формат (В. Берека, Л. Ващенко, В. Олійник, О. Отич та ін.). Науковці неодноразово наголошують на тому, що післядипломна педагогічна освіта в останні десятиліття значно підвищила інноваційний потенціал [6, с. 38].

Учителі в процесі підвищення кваліфікації мають змогу не лише удосконалити власні когнітивні процеси, як це було донедавна переважно в процесі лекційних занять. Сьогодні пріоритети віддані індивідуально-груповому консультуванню педагогічних працівників щодо формування їх індивідуального профілю підвищення кваліфікації. З цією метою впроваджується моніторинг процесів підвищення кваліфікації в регіоні розташування, активно розробляються нові інформаційні ресурси, відбувається трансфер сучасних педагогічних технологій. Учителям пропонуються не лише фахові курси підвищення кваліфікації, але й віяло авторських тематичних курсів до вибору.

Наприклад, у Вінницькій академії безперервної освіти слухачам пропонуються тридцятигодинні тематичні курси, які мають безпосередній вплив на формування корпоративної культури вчителя («Мовленнєва компетентність педагогічних працівників у контексті НУШ», «Мистецтво роботи з батьками в сучасних освітніх реаліях», «Міжд педагога: від стереотипів до інновацій»; «Профілактика професійного вигорання в умовах освітнього процесу: розвиток стресостійкості, емоційної компетентності», «Роль керівника закладу освіти в організації психоемоційної підтримки в кризовий

період», «Розвиток конфліктологічної компетентності: технології посередництва, медіації в освітньому процесі» тощо).

Ми в своїй практичній роботі з учителями Вінниччини намагаємось спиратися насамперед на методологічне підґрунтя Нової української школи – демократизм, дитиноцентризм, партнерство на основі розподіленого лідерства школи і родини тощо. Саме такий орієнтир допомагає успішно формувати у слухачів корпоративну культуру на основі спільних педагогічних цінностей. Вже напрацьовано плідні форми організації колективної роботи слухачів з метою формування самопочуття команди та її потенціалу для креативного розв'язання нагальних педагогічних завдань,

Так, у процесі семінарсько-практичних занять здобувачі післядипломної освіти виконують групові творчі проекти в контексті ідей НУШ, зокрема на теми екології дитинства, дитиноцентризму, педагогіки партнерства, інноватики у вихованні учнів у контексті актуальних ціннісних центрів – етичних, естетичних, патріотичних. На тренінгових заняттях відбувається формування практичних умінь налагодження вчителем партнерських стосунків з учнями та їх батьками. Слухачі виконують також групову творчу роботу – створюють пам'ятку для вчителів та батьків «Школа і батьки – єдина родина». Нестандартна організація підсумкових конференцій спонукає вчителів до спільної підготовки системи «візитівок» освітніх закладів (де працюють слухачі), презентацій «педагогічних перлинок» з власного портфолію, що сприяє формуванню самоіміджу вчителів. Практикуємо також формування у вчителів спільних екологічних цінностей щодо ставлення до природи: групові хвилини милування сезонними змінами в природі, написання есе на теми естетики природи, відвідування Подільського зоопарку з благодійною метою (забезпечення кормами для підгодовлі тварин) тощо.

З нашого погляду, позитивно впливає на формування корпоративної культури вчителів залучення їх до музейної справи, яка формує спільне ціннісне ставлення до історії і традицій освіти рідного краю. В цьому переконає робота педагогів у Музеї освіти Вінниччини, створеного при Вінницькій академії безперервної освіти в 2015 році (засновник і керівник – С. Дровозюк). Мета створення музею – зберегти для наступних поколінь, увічнити працю освітян області. Серед експонатів є унікальні документи, які розповідають про важку педагогічну працю вчителя. Слухачі в процесі підвищення кваліфікації здійснюють аналіз експонатів, працюють на поповнення експозиції музею.

Немаловажну роль відіграє об'єднання здобувачів післядипломної освіти в ґроні цифрових середовищ на основі спільних професійних інтересів (сайтів, блогів, груп у фейсбуці). Зокрема,

нами було впроваджено в роботу зі слухачами як на фахових, так і на тематичних курсах колективне опрацювання матеріалів нашого авторського сайту і блогу «Еко-дивосвіт. Гуманітарна екологія – педагогу» [7].

Утім найбільшу увагу в процесі формування корпоративної культури вчителя ми закономірно приділяємо опрацюванню внутрішньогрупових норм та моделей поведінки педагога. Зокрема, слухачі створюють варіанти Кодексу корпоративної культури учасників освітнього процесу. Це своєрідний документ, де творчо сформульовані принципи Кодексу як ціннісного кредо вчителів, учнів та їх батьків. Як правило, слухачі наголошують на необхідності дотримання корпоративної відповідальності всіма учасниками освітнього процесу. Дуже часто вдаються до формулювання принципів етичного адміністрування освітнім процесом з боку керівництва закладом і правил співробітництва вчителя з адміністрацією. Але найбільшу увагу в такому Кодексі приділяють формулюванню правил честі у ставленні вчителя до дітей та їхніх родин. В останні роки приділено багато уваги дотриманню доброчесності як вчителями, так і учнями в дослідницькій роботі на тлі неприпустимості плагіату та ін.

Варіанти Кодексу корпоративної культури учасників освітнього процесу, створені учителями, як правило, містять і правила розв'язання конфліктів в освітньому середовищі. Зокрема, вчителі наголошують на неприпустимості мобінгу в шкільних колективах як систематичного цькування, психологічного терору, переслідування і компрометації співробітника в колективі, знецінення результатів його роботи (зазвичай з метою його витіснення і звільнення).

У контексті роботи над Кодексом корпоративної культури ми пропонували педагогам сформулювати «зразковий кодекс спілкування з родинами учнів». До найважливіших позицій слухачі, як правило, відносили наступні: створювати сприятливі умови для діалогу, давати батькам, насамперед, позитивну інформацію про дитину, намагатися відчувати емоційний стан батьків, спокійно вислуховувати членів родини, подавати приклад ввічливості й такту, уникати однозначних і категоричних суджень, факти про негативну поведінку учня подавати дуже коректно і лише в індивідуальній формі тощо. Творча робота такого плану допомагала вчителям осмислювати ціннісні координати спілкування в освітньому середовищі і лягала в контекст формування корпоративної культури.

Висновки. Організована таким чином робота з вчителями в системі післядипломної освіти

значно збагачує їх корпоративну культуру. Джерелами успішного формування означеної якості можуть стати:

- система особистих і професійних цінностей та індивідуально-творчих способів їх реалізації педагогами;

- педагогіка партнерства з потенціалом утворення системи взаємовідносин у шкільному колективі, які налагоджуються в процесі спільної освітньої діяльності і передбачають спільні педагогічні цілі;

- формування практичних умінь налагодження вчителем партнерських зв'язків з учнями, їх батьками, колегами, адміністрацією на основі спільних педагогічних цінностей;

- зміцнення уявлень учителя про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в педагогічному колективі, що відображає систему внутрішньогрупових цінностей, що склалися.

Проаналізовані вище проблеми зумовлюють необхідність переосмислення сутності, структури, місії, мети, завдань, базових цінностей післядипломної педагогічної освіти в Україні та започаткування глибинних змін у підходах до підвищення кваліфікації педагогічних кадрів на засадах педагогічного партнерства.

Подальші перспективи в цьому напрямку досліджень полягають, на нашу думку, в розробці нових моделей формування у вчителів готовності до корпоративної комунікації в освітніх закладах у контексті сучасної трансформації післядипломної педагогічної освіти.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бугаєвська Ю. В. Педагогічна підтримка у разі формування корпоративної культури студентів під час професійної підготовки. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 18. Т. 1. С. 83–87.
2. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи : навч.-метод. посібник. Черкаси : ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2013. 124 с.
3. Ткачова Н. О. Корпоративна культура як фактор професійного становлення майбутніх учителів. *Педагогіка та психологія*. Харків, 2015. Вип. № 50. С. 119–126.
4. Корнецьук В. В. Корпоративна культура в закладах освіти. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2014. Вип. 41. С. 218–224.
5. Корпоративна культура: навчальний посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.
6. Ващенко Л. Інноваційне середовище післядипломної педагогічної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2012. № 1. С. 37–40.
7. Еко-дивосвіт. Гуманітарна екологія – педагогу. URL: <http://www.ekodyvosvit-tarassenko.com/>