

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К.Д. Ушинського»
Кафедра педагогіки

КОЙЧЕВА Тетяна Іванівна

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І
ВИКОНАННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З НАВЧАЛЬНОЇ
ДИСЦИПЛІНИ

«КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ВИКЛАДАЧА ЯК СУБ'ЄКТА
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»
для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня вищої
освіти
Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Одеса – 2024

Койчева Т. І. Методичні рекомендації до практичних занять і виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни «Корпоративна культура викладача як суб'єкта професійної діяльності» для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти зі 011 Освітні, педагогічні науки : Одеса, Університет Ушинського, 2024. 36 с.

Рецензенти:

— Ягоднікова Вікторія доктор педагогічних наук, професор, Проректор з науково-педагогічної та інноваційної діяльності КЗВО «Одеська академія неперервної освіти Одеської обласної ради».

— Осипова Тетяна доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського.

Методичні рекомендації розроблено для допомоги здобувачам третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти зі спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки. Подано анотацію дисципліни, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи, рекомендовану літературу, вимоги до знань і вмінь здобувачів, набутих у процесі вивчення дисципліни, перелік питань до заліку.

ЗМІСТ

Опис навчальної дисципліни.....	
Анотація навчальної дисципліни.....	
Плани практичних занять.....	
Завдання для самостійної роботи.....	
Індивідуальні навчально-дослідні завдання.....	
Критерії оцінювання.....	
Форми поточного і підсумкового контролю.....	
Питання до заліків	
Рекомендована література.....	

АНОТАЦІЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Корпоративна культура викладача як суб'єкта професійної діяльності» є базовою у підготовці здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю: 011 Освітні, педагогічні науки.

Суспільні та соціально-економічні зміни на сучасному етапі розвитку України висувають нові вимоги до рівня підготовки майбутніх викладачів вищих навчальних закладів в умовах магістратури. Зокрема, підвищується значення формування корпоративної культури в змісті професійної підготовки викладачів вищої школи. Досвід роботи вітчизняних вищих навчальних закладів вказує, що викладачі – випускники магістратури – відчують певні труднощі під час входження у нову для себе професійну спільноту. Часто вони не знають як оптимально і доцільно будувати взаємовідносини з колегами, які мають доволі значний стаж роботи і високий соціальний статус у закладі освіти. Працюючи спільно, в команді з іншими представниками освітньої корпорації, викладачі під час розробки наукового чи освітнього проекту мають проблеми з прийняттям рішень і відповідальністю за них. Особливості проектування викладачем власної поведінки повністю залежать від його ставлення до факультету, до університету в цілому, а також від того, наскільки він приймає й поділяє цінності корпоративної культури університету.

Мета навчальної дисципліни: набуття аспірантами необхідних теоретичних знань щодо корпоративної культури закладів вищої освіти, функції наукової діяльності викладачів в інноваційному розвитку сучасного педагогічного університету, умінь, навичок, достатніх для продукування наукових ідей, розв'язання теоретичних та практичних проблем у галузі дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової

діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Передумови для вивчення дисципліни: паралельне опанування навчальних дисциплін: базового курсу «Професійна освіта», «Нормативно-правова база наукової діяльності», «Філософія та етика наукових досліджень».

Очікувані результати навчання дисципліни: Унаслідок вивчення навчальної дисципліни здобувачі мають

знати:

- науково-понятійний апарат корпоративної культури закладів вищої освіти;
- функції корпоративної культури закладу вищої освіти, принципи її формування;
- психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти;
- методологічні підходи у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи;

Уміти:

- розрізняти моделі корпоративної культури закладу вищої освіти;
 - визначати корпоративні цінності в системі професійної діяльності викладача вищої школи;
 - розробляти концептуальну модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи;
 - визначати проблеми і тенденції підготовки майбутніх викладачів вищої школи;
- й опанувати такі компетентності;

Опановуючи зміст навчальної дисципліни здобувач повинен дотримуватися принципів академічної доброчесності:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та

підсумкового контролю результатів навчання, атестації (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);

- покликання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

ПЛАНИ ЛЕКЦІЙНИХ та ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Тема: ІСТОРИЧНИЙ ОГЛЯД КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Лекційне заняття №1

План

1. Сутність поняття «корпорація».
2. Перші початкові заклади середньовіччя.
3. Історія становлення й розвитку університетської освіти.
4. Значення університету як просвітницької корпорації.
5. Сучасні заклади вищої освіти України.
6. Риси корпорації, як ознаки сучасного закладу вищої освіти.
7. Традиції в корпоративній культурі університетів світу.
8. Корпоративна символіка закладу вищої освіти.

Теоретичний блок. Тенденціями розвитку сучасної системи освіти є такі: поступова, але неухильна зміна парадигми «освіта для навчання» на парадигму «освіта для становлення»; перетворення знань в основний суспільний капітал; освіта протягом усього життя; зміщення пріоритетів від прямого навчання до індивідуалізованого і персоніфікованого навчання; діалогічність як співіснування різних підходів, форм, методів і технологій в освіті; активізація освітнього процесу за рахунок використання Інтернету та інших технологій у сучасній освіті; інтернаціоналізація освіти відповідно до всесвітніх процесів глобалізації; розвиток і упровадження дистанційного навчання.

Сам термін «університет» (лат. corporatio – сукупність, спільність,

об'єднання) із самого початку позначав вільну корпорацію викладачів (магістрів, професорів) та студентів; корпорацію тих, хто «штудіює» (школярів) і хто забезпечує цей процес як певну гільдію за аналогією з іншими гільдіями середньовічного міста. При цьому корпоративність ранніх університетів відрізнялася від усіх інших гільдій та шкіл насамперед своєю відкритістю. На відміну від інших корпорацій у неї не було монополії на місцевому ринку і її простором був увесь християнський світ.

Університети з моменту свого створення існували як вільні об'єднання мислителів, дослідників і студентів. Визначальні риси корпоративності були притаманні вже першому європейському університету, створеному в XI столітті у Болоньї як студентська корпорація. Створений пізніше Паризький університет був вже корпорацією викладачів. Аналогами корпорацій середньовічних університетів були цех, монастир або лицарський орден, які базувались на чітко визначеному призначенні (місія у суспільстві), нормах діяльності і поведінки, зовнішніх і внутрішніх (культура організації життєдіяльності).

Концепцію університету, що стала перехідною від моделі середньовічного університету до університету класичного, запропонував Я. Коменський. На його думку, університет мав представляти самоврядувальну корпорацію, що за своїм призначенням знаходиться на службі суспільства. За концепцією Я. Коменського, університет набуває рис виключно наукової установи, на чолі якої стоїть вчений-інтелектуал і для якого викладання не є пріоритетним видом професійної діяльності і засобом самореалізації.

Виникнення найбільш поширеної у суспільстві класичної моделі університетської освіти пов'язано з ім'ям В. фон Гумбольдта і відкриттям у 1810 році Берлінського університету. В основу нової моделі університетської освіти були покладені три принципи. Перший полягав у запереченні примітивного утилітарного погляду на освіту, коли знання цінуються лише з практичного погляду. Другий – застерігав від засилля дослідної (емпіричної)

науки, що суперечило розвитку фундаментального теоретичного пізнання. Третій принцип стверджував панування гуманітарної освіти, без якої не може бути освіченої особистості.

На підставах всебічного аналізу діяльності університетів різних країн і континентів визнано, що ситуація, яка склалася сьогодні у світовій спільноті, має низку спільних рис. Зокрема: неухильно знижується фінансування і підтримка університетів з боку держави, яка перестає бути єдиним і основним джерелом їх матеріального забезпечення; університети стають учасниками і гравцями ринку консультативних і експертних освітніх продуктів і послуг, науково-дослідних розробок і інновацій, що призводить до виникнення конкуренції і змагання; найбільш потужні університети перетворюються у корпорації, які виробляють і продають особливу продукцію (товар) – освіченість, знання, об'єкти інтелектуальної власності та інше, що створює тло для виникнення і впровадження особливих ринкових відношень і вимагає від освітян і науковців відповідних ринкових компетенцій; успішні університети розробляють й упроваджують власні стратегії, що дозволяє працювати в умовах ринкових відношень, створювати інноваційні продукти, витримувати конкуренцію і водночас зберігати власну ідентичність як особливих соціокультурних інститутів у збереженні цінностей наукового пошуку, розвитку знання і освіти.

Сучасний інноваційний університет – це заклад вищої освіти і наукове співтовариство, який: на практиці реалізує єдність навчального, наукового та інноваційного процесів з широким використанням власного інтелектуального потенціалу і матеріально-технічної бази; акумулює, генерує і транслює нові знання для підготовки високопрофесійних фахівців, розробку нових технологій і перетворення їх у готовий комерційний продукт; задовольняє потребу користувачів в інноваційних послугах і товарах, що базуються на сучасних знаннях, технологіях і компетенціях; розвиває інноваційну інфраструктуру власного простору і регіону; впливає на розвиток не тільки освіти і науки, але й на економіку і соціальну сферу.

Практичне заняття № 1

Семінар: Історія становлення й розвитку університетської освіти

Питання для обговорення:

1. Роль перших університетів в Європі як корпорацій освічених людей.
2. Роль корпоративної культури у формуванні інституцій освіти.
3. Корпоративна культура закладу вищої освіти як елемент інноватизації.

Завдання для самостійної роботи

1. Скласти хронологічну таблицю «Історія становлення й розвитку університетської освіти».
2. Проаналізувати розгортання дослідницької думки вчених щодо поняття «корпоративна культура» (схематично, таблично).

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

**Тема: СУТНІСТЬ І СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ.**

Лекційне заняття №2

План

1. Сутність понять «корпоративна культура» й «організаційна культура».
2. Функції корпоративної культури закладу вищої освіти.
3. Принципи формування корпоративної культури.

4. Діагностика і типологія корпоративної культури закладу вищої освіти.
5. Моделі корпоративної культури закладу вищої освіти.

Теоретичний блок. Сучасна корпоративна культура є невід’ємною характеристикою будь-якої організації. Вона забезпечує формування морально-етичних цінностей і настанов життєдіяльності організації, стимулює прояви потенціалу інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів, спрямовуючи його на ефективну реалізацію її місії. Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв’язків соціального партнерства співробітників з керівництвом організації, об’єднання їх усіх рівнів на підставі загальних цінностей, норм і традицій організації, підвищення відповідальності за якість діяльності і створюваної продукції. Корпоративна культура виступає чинником, який організовує роботу, користуючись людськими ресурсами таким чином, що діяльність організації набуває високої мобільності й збагачення, соціального захисту його працівників.

Організаційна культура – це культура материнської організації, а корпоративна – це культура підрозділів цієї організації в інших країнах. Проте питання розмежування цих культур за змістом (структура, функції) залишається нерозкритим.

Корпоративна культура організації може створюватися її учасниками свідомо або формуватися довільно, під впливом різних внутрішніх і зовнішніх чинників. У будь-якій організації є два виміри культури: формальне і неформальне. Перше – свідомо і цілеспрямовано формується керівником (лідером), друге утворюється стихійно. Культура організації виступає потужним чинником й інструментом управління, вона впливає на все, що відбувається в організації, охоплюючи велику частину явищ духовного і матеріального життя колективу. Основне ядро корпоративної

культури складають цінності, погоджені в організації норми поведінки і традиції, що сформувалися.

Як важливе джерело стабільності і спадкоємності в організації, корпоративна культура надає співробітникам організаційної ідентичності, визначає внутрішньо групове уявлення про організацію. Це формує в учасників організації почуття соціальної захищеності. Знання норм корпоративної культури дозволяє новим працівникам прискорити процес адаптації, адекватно сприймати й інтерпретувати події, що відбуваються в організації, а також визначати найбільш значущі для себе. Корпоративна культура може виступати чинником стимулювання, формуючи високий рівень відповідальності і певну прихильність працівників до організації.

Отже, всі науковці одностайні в думці, що кожна організація по-своєму унікальна, створює свою власну історію, власну організаційну структуру, особливості комунікації і постановки завдань, внутрішньо організаційні ритуали і міфи, що утворюють у сукупності її корпоративну культуру. Саме тому корпоративна культура кожної організації унікальна і неповторна. Збігаючись за суттю, як унікальний феномен у кожному конкретному випадку, для кожної організації вона набуває своїх особливих форм вияву та їх змісту.

Успіх діяльності тієї чи тієї організації значною мірою залежить від того, наскільки співробітники цієї організації об'єднані спільними цілями і загальним ставленням до своєї праці. Потужним стратегічним інструментом, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та окремих осіб на єдині цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати і полегшувати спілкування, є корпоративна культура. Саме вона робить організацію унікальною, формує її історію та організаційну структуру, правила комунікації та прийняття рішень, внутрішні ритуали і легенди.

У сучасних організаціях корпоративна культура – це інструмент опосередкованого управління: впливу на інтереси, цілі і способи діяльності колективів і окремих співробітників, що істотно доповнює методи

директивного управління. Якщо визначати корпоративну культуру як спосіб існування організації, вочевидь, вона буде змінюватися разом зі зміною зовнішніх умов існування. Унаслідок таких обставин формування корпоративної культури стало актуальним для сучасних вишів. Необхідність не тільки виживання, а й розвитку університету в нових, ринкових умовах зажадала постановки та вирішення нових стратегічних завдань.

Практичне заняття № 2

Семінар: : Функції і принципи корпоративної культури закладу вищої освіти

Питання для обговорення:

1. Функції корпоративної культури у розвитку закладу вищої освіти.
2. Принципи формування корпоративної культури закладу вищої освіти.

Завдання для самостійної роботи

1. Скласти схему формування корпоративної культури закладу вищої освіти.
2. Скласти схему формування корпоративної культури закладу загальної середньої освіти.
2. Розробити презентацію моделі корпоративної культури закладу вищої освіти (за місцем роботи)

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Тема: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА І ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВИЩОЇ ШКОЛИ.

Лекційне заняття №3

План

1. Корпоративні цінності в системі професійної діяльності викладача вищої школи.
2. Корпоративна ідентичність викладача вищої школи як компонент структури його корпоративної культури.
3. Модель корпоративної поведінки викладача ЗВО.
4. Корпоративні взаємини.

Теоретичний блок. За своїм змістом корпоративна культура є особливим простором для індивідуальної та групової самоідентифікації. Тому корпоративізм є не окремою специфічною субкультурою, а інтегрованою характеристикою соціальної взаємодії. Корпоративна культура є не тільки «духовним тлом», а якісною характеристикою цієї системи взаємодії. У цьому сенсі корпоративна культура може розглядатись як первинна і визначальна до всіх інших організаційно-управлінських, виробничо-господарських і соціально-економічних відношень. За своїм змістом вона фіксує той бік процесу створення предметів культури, який виявляє стійку систему соціальних відношень, взаємодії та співпраці людей, що беруть у ньому участь.

Оскільки приналежність людини до організації не обмежується суто діловим планом, корпоративна культура – це оригінальна і унікальна за своїм змістом суміш цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки і ритуалів, які, взяті разом, притаманні лише певній організації, розглянутої разом з мережею соціальних зв'язків, що її оточують. Корпоративна культура – це певний стан, форма прояву культури організації, в якій домінують

функції соціальної інтеграції та диференціації, а також функції презентації довкіллю.

Корпоративна культура є особливою формою соціальної культури, яка виникає, існує і розвивається в процесі розподілу суспільства, системи його виробництва на організовані для спільної діяльності певні групи або об'єднання людей. При цьому спільною стає не тільки виконувана ними предметна діяльність, яка має матеріальний і об'єктивований вираз, але й цілі, заради досягнення яких здійснювалось об'єднання, принципи і способи діяльності, норми, якими вона регламентується.

Корпоративна культура належить до сфери ідеологічної й соціально-психологічної надбудови спільноти, що утворює духовний, нематеріальний шар взаємодії її членів під час спільної діяльності. Ця діяльність може бути одноманітною, або складно структурованою, поділеною на множину упорядкованих дій і процесів, проте вона завжди має бути спільною для групи людей, які об'єднуються заради її виконання. Феномен корпоративної культури має місце в організаціях, які належать до різних сфер діяльності (матеріальна, духовна), форм власності (державна, приватна), способів діяльності (комерційна, не комерційна), галузей виробництва (машинобудування, транспорт, зв'язок, туризм, медицина, мистецтво, освіта та інше) і в усіх випадках вона виступає показником рівня розвитку соціальності організації, її якістю.

Корпоративна культура викладачів ЗВО є одним із різновидів корпоративної культури, які функціонують у суспільстві. Вона створюється, існує і розвивається за тими ж самими законами, як і будь-яка інша форма культури. Корпоративна культура викладачів вишу є невід'ємним атрибутом цієї організації і 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 і матеріальному середовищі. У внутрішньому середовищі корпоративна культура вишу є тлом, на якому його співробітники

об'єднуються у спільній діяльності задля досягнення спільної соціально значимої мети.

Практичне заняття № 3

Дискусія: Вплив корпоративних взаємин на професійну діяльність фахівців

Питання для обговорення:

1. Узаємозв'язок понять «корпоративність» та «корпоративна культура».
2. Роль корпоративної культури в системі загальної професійної культури викладача.
3. Корпоративна культура та професійна самоідентифікація викладача.

Завдання для самостійної роботи

1. Дібрати приклади корпоративної та інкорпоративної поведінки
2. Розробити презентацію моделі корпоративної поведінки викладача ЗВО.

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Тема: СОЦІАЛЬНІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Лекційне заняття №4

План

1. Призначення педагогічного університету в розвитку сучасного суспільства.
2. Функції наукової діяльності викладачів в інноваційному розвитку сучасного педагогічного університету.
3. Психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти.

Теоретичний блок. Наука поряд із системою освіти належить у суспільстві до його найважливіших інститутів. Від розвитку науки залежать не тільки матеріальні умови життєдіяльності суспільства, але й наявні уявлення про світ, у якому воно існує. Соціальна роль науки реалізується в діяльності вчених і визначається характером та особливостями наукової інтелігенції як специфічної суспільної групи. У системі вищої освіти вона створює інтелектуальний потенціал вищого навчального закладу, що виявляє накопичений обсяг знань, інтелектуальний рівень і досвід інноваційної діяльності викладачів. Залучення науки в більш широкий соціально-культурний контекст, її взаємозв'язки з суспільством можуть фіксуватись та аналізуватись лише у тому випадку, коли враховується та соціально розглядається багаторівнева детермінація наукової діяльності.

Наука є діяльністю, зорієнтованою на культуру, тобто її головним завданням є виробництво невидимого, але найбільш важливого компонента культури – знання, що не може існувати без тих, хто володіє цим знанням. Завданням науки як соціального інституту є перевірка, пояснення й помноження емпіричного знання. Сутність органічного зв'язку наукової діяльності з іншими формами людської життєдіяльності глибоко і повно розкривається при трактуванні науки як функціонально необхідного у певних історичних умовах компонента системи людської діяльності.

Відтворюючи і використовуючи зв'язок з наукою, сучасні моделі вищого навчального закладу набувають різноманітних форм. Їх розрізняють таким чином. За характером спрямованості освітнього процесу: дослідницька модель університету, що визначається інтеграцією дослідницької діяльності з професійною підготовкою студентів; гуманітарна модель, сутність якої в забезпеченні освітньої діяльності, пов'язаної з узагальненням, збереженням і транслюванням культурного досвіду людства.

За типом соціального замовлення: «університет - фірма», модель якого зорієнтована у процесі підготовки фахівців на ситуацію ринку праці, його

попит та пропозиції; «університет - суспільство», модель якого зорієнтована на фундаментальні дослідження суспільних потреб (економічних, політичних, соціальних тощо) та технології їх задоволення. За характером буття і способом організації: інноваційна модель, що відтворює ланцюжок «ЗВО - підприємство - галузь - територія» на принципах взаємодії науки, освіти і виробництва, при домінувальній системоутворювальній функції вишу і договірній правовій основі співіснування; традиційна модель, за якою взаємодія між ЗВО і безпосереднім виробництвом забезпечується опосередковано, через державні органи, фінансуванням професійної підготовки студентів.

Інноваційна модель характерна для ЗВО, націлених на розвиток і саморозвиток як самонавчальну і креативну організацію. Основою їхнього функціонування є генерація і поширення знань як інтелектуального капіталу. Однак у центрі інноваційної моделі вишу знаходиться не знання як таке, а організаційна структура, за допомогою якої воно створюється (нові продукти, послуги або методи).

Практичне заняття № 4

Семінар: Психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти

Питання для обговорення:

1. Особливості формування корпоративної культури викладача як суб'єкта наукової діяльності.
2. Психологічні властивості особистості, що детермінують розвиток корпоративної культури викладача.

Завдання для самостійної роботи

1. Проаналізувати наукові джерела та дібрати інформацію з теми «Психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти».
2. Підготувати презентацію з теми «Психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти»

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Тема: МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ.

Лекційне заняття №5

План

1. Аксіологічний підхід.
2. Культурологічний підхід.
3. Полісуб'єктний підхід.
4. Особистісний підхід.
5. Діяльнісний підхід.
6. Компетентнісний підхід.
7. Синергетичний підхід.
8. Системний підхід.

Теоретичний блок. Засадничим у дослідженні корпоративної культури викладачів педагогічного університету як феномена, що характеризується ознаками якісної визначеності і цілісності, визначено системний підхід. Системний підхід дозволяє виявляти прогалини у знаннях про певний об'єкт, виявляти їх неповноту, визначати завдання наукових досліджень, в окремих випадках (шляхом інтерполяції та екстраполяції) передбачати властивості

відсутніх частин опису. При цьому системні методи дозволяють подавати інформацію в адекватному для сприйняття і запам'ятовування вигляді, подати більш цілісний опис предмета науки, а отже, перейти у його викладі від індуктивного до дедуктивного.

Наступним, визначеним для дослідження формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету, є синергетичний підхід. Він з'явився і набув свого широкого розповсюдження як новий науковий напрям у 70-х роках ХХ століття. Термін «синергетика» грецького походження, який означає «кооперативна, спільна дія», тобто збігається із поняттям корпоративної культури. У сучасному розумінні термін «синергетика» обґрунтовано в дослідженні Г. Хакена . Його математична теорія описує поведінку певного роду систем, у яких на підставі спільної дії підсистем або структурних елементів системи можлива поява нової структури (або структур) та відповідного їй (їм) нового функціонування. Ця внутрішня здатність певних систем до організації нових структур і нового функціонування була названа самоорганізацією.

Синергетику можна тлумачити по-різному: в англомовних країнах (і в США) використовують термін «синергетика»; у франкомовних країнах більш поширений термін «теорія дисипативних структур», що вносить певну термінологічну плутанину. За своїм змістом і спрямуванням синергетика має справу зі складно організованими системами різних рівнів. При цьому кожна така система постає як «еволюційне ціле», де ціле передбачає зв'язок і взаємодію його складових, які не зводяться до суми властивостей окремих елементів, а виявляють себе якісно інакшим чином.

Наступний підхід, визначений для дослідження феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету, культурологічний. Цей підхід передбачає розгляд феномена культури як стрижневого в розумінні і поясненні людини, її свідомості і життєдіяльності. У логіці цього підходу різні аспекти сутності людини, як суб'єкта культури (свідомість, самосвідомість, духовність, моральність, творчість, поведінка, діяльність),

розуміють в «ієрархічному сполученні», як грані цілісної культурної людини. Культурологічний підхід орієнтує на бачення людини у всій повноті її проявів крізь призму поняття культури, як вільну, активну індивідуальність, здатну до «самодетермінації в горизонті особистості», внаслідок спілкування з іншими особистостями і представниками інших культур. За цим підходом, корпоративна культура викладачів вишу є продуктом їх власної особистісної активності, що виникає в результаті спільної праці і взаємодії.

Культурологічний підхід вимагає розглядати досліджувані феномени крізь низку системоутворювальних відношень: суб'єкт-суб'єктних, що породжують феномени «культурна діяльність», «культурне самовизначення», «культурний розвиток (саморозвиток)», «спілкування», «спільність», «корпорація», «корпоративізм» та ін.; об'єкт-суб'єктних, які фіксують такі явища, як соціокультурна (культурна) ситуація, соціокультурний (культурний) контекст існування досліджуваного феномена, культурні моделі, мультикультурне (культурне) середовище освітніх систем і т. ін. суб'єкт-об'єкт-суб'єктних, що відображено в таких феноменах, як цінність, якість, культурна норма, культурний інтерес тощо.

Культурологічним підходом задаються три основних взаємозумовлених проблемно-смыслових поля дослідження процесу формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету: особистісного зростання (самовизначення, саморозвитку, самореалізації) за допомогою розвитку структур культурної діяльності, зміни особистісного культурного творчого досвіду, динаміки культури спілкування та комунікації, еволюції кола спілкування; зростання рівня культури (тобто якості і ступеня вияву ціннісного змісту) окремих процесів, систем, спільнот; розвитку і зростання рівня культури як сфери в цілому, зміни соціокультурного контексту освітньої і, зокрема, наукової діяльності (предметних, інформаційних і суб'єктивних середовищ, моделей, форм і механізмів організації).

Наступний підхід, що виокремлено в дослідженні феномена корпоративної культури викладачів педагогічного університету, –

аксіологічний. Будь-який феномен культури генетично пов'язаний з пошуком сенсу буття, тобто з визначенням його ціннісної природи. Цінності культури конкретизуються в ідеалах, цілях діяльності, людських, життєвих настановах, що зумовлюють різні способи світосприйняття, знаходять вираження в різних системах норм і втілюються в культурних традиціях.

Аксіологічний підхід щодо пояснення специфіки змісту феномена культури поєднує її численні властивості навколо поняття «цінність». Оскільки цінності визначають культуру зсередини, з глибин індивідуального та соціального життя, вони стають ядром культури людини і суспільства. Більш за те, найчастіше культура, як антропологічний феномен, визначається через ціннісні відношення. Аксіологічні визначення ґрунтуються на тій справедливій думці, що культура не виражається лише в сукупності накопичених продуктів діяльності, а й у ставленні людини до природи, суспільства, самої себе.

Практичне заняття № 5

Круглий стіл: Методологічні підходи у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи

Питання для обговорення:

1. Методологічні координати дослідження феномена «корпоративна культура».
2. Принципи реалізації системного підходу у дослідженні феномена «корпоративна культура».
3. Принципи реалізації винергетичного підходу у дослідженні феномена «корпоративна культура».

4. Принципи реалізації аксіологічного підходу у дослідженні феномена «корпоративна культура».
5. Принципи реалізації культурологічного підходу у дослідженні феномена «корпоративна культура».

Завдання для самостійної роботи

1. Скласти схему взаємодії методологічних підходів у формуванні корпоративної культури викладачів ЗВО.
2. Представити таблично принципи реалізації методологічних підходів до формування корпоративної культури майбутніх викладачів.

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Тема: МОДЕЛЮВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА СУЧАСНОЇ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Лекційне заняття №6

План

1. Проблеми і тенденції підготовки майбутніх викладачів вищої школи.
2. Необхідність удосконалення системи професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи у контексті проблеми корпоративної культури.
3. Концептуальна модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

Теоретичний блок. Складовими компонентами моделі процесу, що забезпечує формування корпоративної культури, виділено:

- діагностувальний, функція якого полягає у визначенні стану цієї культури на момент визначення мети щодо її розвитку;
- прогнозувальний, функція якого полягає у розробці ймовірних варіантів цілеспрямованого розвитку 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.

Діяльність з формування і розвитку корпоративної культури протікає як поліпшення соціально-психологічного клімату і може здійснюватися за кількома напрямками в залежності від спрямованості і сили чинників, що впливають на нього. Згідно з соціально-психологічними концепціями діяльності колективу до них належать такі.

1. Поліпшення умов праці. Це важливо, тому що умови праці не тільки формують ставлення суб'єкта до нього, а й об'єктивно зумовлюють кінцевий результат.

2. Удосконалення організації і стимулювання праці, яке вимагає вдосконалення форм розподілу і кооперації праці, поліпшення, організації та обслуговування робочих місць, вдосконалення нормування праці, підготовки та підвищення кваліфікації працівників, раціоналізації режимів праці та відпочинку. Матеріальні та моральні стимули є стрижневим моментом у формуванні соціально-психологічного статусу людини в колективі. Крім індивідуальних особливостей особистості на сприйняття стимулів впливають групова думка, умови праці та побуту, традиції, норми і цінності. Загальною ідеєю вдосконалення стимулювання праці є створення в організації моделі «соціальної справедливості». Початковими умовами соціально-психологічно сприятливого сприйняття системи стимулювання працівників є: зрозумілість механізму зв'язку зусиль і винагороди, облік соціально-демографічних, особистісних, індивідуальних особливостей працівників і характеристик

первинного колективу (норми, цінності, традиції).

3. Удосконалення соціально-демографічних характеристик колективу. Удосконалення структури колективу необхідно пов'язувати з його виробничими цілями, кадровим потенціалом, загальними умовами діяльності. Необхідним є дотримання достатньої різноманітності соціально-демографічних характеристик і обмежень на сумісність і взаємодію учасників трудового процесу. Так, у колективах, де є чоловіки і жінки, вище культура спілкування; поєднання різних вікових та освітньо-кваліфікаційних груп створює кращі передумови для скорочення термінів адаптації; молодіжні колективи мобільніші до освоєння нової техніки та інновацій.

4. Удосконалення взаємин і стилю управління. Взаємини в колективі – найважливіший індикатор, який вказує на стан його соціально-психологічного клімату. Часто про взаємини судять за ступенем конфліктності на певному проміжку часу. При цьому небажані не самі по собі конфлікти, без них не може бути життєвого процесу. Головне, щоб у результаті їх вирішення відійшло все старе, що заважає розвитку колективу і зростанню людей як особистостей.

Практичне заняття № 6

Семінар: Моделювання корпоративної культури майбутнього викладача сучасної вищої школи

Питання для обговорення:

1. Принципи моделювання корпоративної культури майбутнього викладача.
2. Принципи моделювання корпоративної культури закладу вищої освіти.

Завдання для самостійної роботи

1. Розробити концептуальну модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Тема: ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ В ПРОЦЕСІ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Лекційне заняття №7

План

1. Науково-дослідна діяльність викладачів закладів вищої освіти.
2. Взаємозв'язок науково-дослідної і методичної роботи викладачів ЗВО.
3. Сутність поняття «наукова школа».
4. Корпоративна культура як чинник ефективності наукової діяльності викладачів педагогічних закладів вищої освіти.
5. Модель формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти в науковій діяльності.

Теоретичний блок. Наукова школа – це особливий напрям у розвитку науки і форма організації наукової діяльності. Її парадигма (цілі та завдання освіти, система педагогічних цінностей, основні методичні ідеї і т. ін.) задається засновником наукової школи, яким здебільшого є визнаний учений, керівник одного з підрозділів ВНЗ. Остання обставина має важливе значення, оскільки допомагає засновнику наукової школи вводити в діяльність з розвитку своєї концепції інших учених.

Наукова школа – це вільна корпорація вчених, що об'єднуються на основі спільності наукових інтересів. Як будь-яка організація, вона має певну ієрархічну структуру: на чолі знаходиться засновник наукової школи, ідеї якого розвиваються в різних аспектах кількома поколіннями вчених. Наукова школа – це відкрита система, відкрита також і для критики. Будь-які спроби її ізоляції від інших шкіл і від науки в цілому, надмірна концентрація школи на

самій собі, на ідеях її засновника неминуче призводять до наукової деградації і різкого зниження креативних можливостей.

З середини XIX століття процеси соціальної мобільності посилили проблему елітарної і егалітарної освіти в суспільстві. До університетів на початку XX століття прийшли широкі верстви населення, що змусило звернутися до обговорення ідеї університету в новому просторово-часовому і соціально-культурному вимірі.

Обов'язок ученого-викладача – допомогти індивіду усвідомити себе «в кінцевому сенсі власної діяльності», сприяти набуттю ясності, тобто усвідомлення вибору засобів щодо цілей і вмінню бачити наслідки своєї діяльності. В умовах, коли традиційні цінності руйнуються, а нові ще не створені, університети зобов'язані формувати у майбутньої еліти європейського співтовариства вчених, політиків, підприємців етику відповідальності, чітке усвідомлення того, що треба розплачуватися за наслідки своїх дій. Натомість він вважав, що створювати і відтворювати інтелектуальну еліту університет має можливість, лише забезпечуючи свою незалежність від держави і академізм у викладанні. В умовах невизначеності суспільних цінностей М. Вебер бачив місію університетів у збереженні інтелектуальної єдності як найважливішого чинника підвищення врівноваженості світу.

Практичне заняття № 7

Круглий стіл: Формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Питання для обговорення:

1. Наукова діяльність викладача як підґрунтя формування його корпоративної та інноваційної культури.
2. Наукова та науково-дослідна діяльність викладача в університеті.
3. Науковий світогляд майбутніх викладачів педагогічного університету.

Завдання для самостійної роботи

Навести приклади формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності

Рекомендована література: [1], [2], [4], [9], [12], [13].

Критерії оцінювання

Критерії оцінювання за різними видами роботи

Вид роботи	бали	критерії
Практичні заняття	0 балів	Здобувач вищої освіти не бере участі в практичному занятті, є лише спостерігачем.
	1-2 бали	Здобувач вищої освіти виступає на занятті епізодично. Не висловлює власних міркувань з порушених питань. Ускладнюється з відстоюванням власної позиції
	3-4 бали	Здобувач вищої освіти бере активну участь у практичному занятті. Висловлює обґрунтовані міркування, наводить доцільні приклади і відстоює власну позицію щодо обговорюваних питань.
Самостійна робота	0 балів	Завдання не виконано.
	1-2 бали	Завдання виконано формально, стандартними фразами, без власних роздумів.
	3–4 бали	Завдання виконано з творчим підходом, містить нешаблонні фрази, розгорнуте, цікаве, відрізняється власними роздумами, висновками.
Індивідуальне навчально-дослідне завдання	0 балів	Завдання не виконано.
	1–6 балів	Завдання виконано формально, стандартними фразами, без власних міркувань

	7-11 балів	Завдання виконано з творчим підходом, містить нешаблонні фрази, розгорнуте, цікаве, відрізняється власними роздумами, висновками. Розроблена презентація.
--	---------------	---

Критерії оцінювання за всіма видами контролю

Сума балів	Критерії оцінки
Відмінно (90–100 А)	Здобувач вищої освіти має ґрунтовні знання з науково-понятійний апарат корпоративної культури закладів вищої освіти; функції корпоративної культури закладу вищої освіти, принципи її формування; психологічні механізми формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти; методологічні підходи у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи. Усні відповіді відрізняються повнотою, логікою та аргументованістю. Уміє на високому рівні розрізняти моделі корпоративної культури закладу вищої освіти; визначати корпоративні цінності в системі професійної діяльності викладача вищої школи; розробляти концептуальну модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи; визначати проблеми і тенденції підготовки майбутніх викладачів вищої школи.
Добре (82–89 В)	Здобувач вищої освіти в цілому володіє навчальним матеріалом: на достатньому рівні знає науково-понятійний апарат корпоративної культури закладів вищої освіти, обізнаний із функціями корпоративної культури закладу

	вищої освіти, принципами її формування; психологічними механізмами формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти; у цілому знає методологічні підходи у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи. Усні відповіді відрізняються логікою та аргументованістю, проте вони не завжди повні. На достатньому рівні вміє розрізняти моделі корпоративної культури закладу вищої освіти; володіє вміннями визначати корпоративні цінності в системі професійної діяльності викладача вищої школи; визначати проблеми і тенденції підготовки майбутніх викладачів вищої школи;. У розробленні концептуальної моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи подекуди припускається незначних помилок.
Добре (74–81 С)	Здобувач вищої освіти має знання науково-понятійного апарату корпоративної культури закладів вищої освіти; обізнаний із загальними методологічними підходами у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, натомість плутається у визначеннях функцій корпоративної культури закладу вищої освіти та принципах її формування; у визначенні психологічних механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти припускається помилок. Усні відповіді в цілому логічні, проте вони не завжди повні й аргументовані. Уміє загалом розрізняти моделі корпоративної культури закладу вищої освіти, натомість визначення проблем і тенденцій підготовки майбутніх викладачів вищої школи,

	корпоративних цінностей у системі професійної діяльності викладача вищої школи викликає певні труднощі. У розробленні концептуальної моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи подекуди припускається помилок.
Задовільно (64–73 D)	Здобувач вищої освіти володіє знаннями щодо науково-понятійного апарату корпоративної культури закладів вищої освіти, у визначенні методологічних підходів у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, психологічних механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти припускається значних помилок, визначення функцій корпоративної культури закладу вищої освіти і принципів її формування викликає труднощі. Усні відповіді не завжди логічні і повні. Визначення корпоративних цінностей у системі професійної діяльності викладача вищої школи викликає труднощі, не вміє розрізняти моделі корпоративної культури закладу вищої освіти; розроблення концептуальної моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи викликає труднощі. У визначенні проблем і тенденцій підготовки майбутніх викладачів вищої школи припускається помилок, потребує допомоги з боку однокурсників або викладача.
Задовільно (60–63 E)	Здобувач вищої освіти має репродуктивні знання щодо науково-понятійного апарату корпоративної культури закладів вищої освіти, у визначенні методологічних підходів у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, психологічних механізмів

	формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти припускається суттєвих помилок, визначення функцій корпоративної культури закладу вищої освіти і принципів її формування викликає значні труднощі. Усні відповіді не повні. Визначення корпоративних цінностей у системі професійної діяльності викладача вищої школи, проблем і тенденцій підготовки майбутніх викладачів вищої школи викликає значні труднощі, не розрізняє моделі корпоративної культури закладу вищої освіти. У розробленні концептуальної моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи припускається помилок, потребує допомоги з боку викладача.
Незадовільно (35–59 FX)	Здобувач вищої освіти має фрагментарні знання щодо науково-понятійного апарату корпоративної культури закладів вищої освіти, у визначенні методологічних підходів у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, психологічних механізмів формування корпоративної культури викладачів педагогічних закладів вищої освіти припускається грубих помилок, визначення функцій корпоративної культури закладу вищої освіти і принципів її формування викликає суттєві труднощі. Усні відповіді часткові. Визначення корпоративних цінностей у системі професійної діяльності викладача вищої школи, проблем і тенденцій підготовки майбутніх викладачів вищої школи викликає суттєві труднощі, не розрізняє моделі корпоративної культури закладу вищої освіти. У розробленні концептуальної

	моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи припускається помилок, потребує суттєвої допомоги з боку викладача.
--	--

4. Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Усне опитування, вирішення педагогічних ситуацій, методичне портфоліо (доповіді, презентації, схеми, порівняльні таблиці тощо), залік.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Койчева, Т. І. Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності : монографія. Одеса : ФОП Бондаренко М. О., 2014. 296 с.
2. Койчева Т. І. Методичні рекомендації до практичних занять і виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни «Корпоративна культура викладача як суб'єкта професійної діяльності» для здобувачів вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти зі спеціальності 015 Професійна освіта : Одеса, Університет Ушинського, 2021. 30 с.

Допоміжна

3. Балягіна І. Адаптація студентської молоді до навчання та духовно-культурного середовища університету як шлях формування корпоративної культури. *Вища школа* : щомісячне науково-практ. видання. 2012. № 1. С. 112–117.
4. Блинов Л. В. Концептуальная модель корпоративной культуры магистратуры. *Педагогическое образование и наука*. 2010. № 8. С. 57–64.

5. Гнезділова К. М. Корпоративна культура викладача вищої школи: теоретичні і методичні засади формування : монографія. Черкаси : ФОП Чабаненко, 2013. 384 с.
6. Зайцева К. В. Організаційна поведінка : монографія. Донецьк : Донбас, 2011. 284 с.
7. Корпоративна культура навчального закладу / упоряд.: Ковальчук В. І. та ін. Київ. : Редакції газет з управління освітою, 2012. 115 с.
8. Корпоративна культура : навчальний посібник / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р. О. Винничук, Н. В. Смолінська. Львів : «Новий Світ-2000», 2011. 342 с.
9. Корпоративна культура : навчальний посібник / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 403 с.
10. Крутій К. Формування позитивного іміджу навчального закладу. *Практика управління закладом освіти* : щомісячний спеціалізований журнал. 2011. № 2. С. 17–25.
11. Курлянд З. Н. Проблема корпоративної культури вищого навчального закладу в наукових дослідженнях. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського* : зб. наук. праць. 2013. № 11–12. С. 158–164.
12. Ліненко А. Ф. Формування корпоративної культури майбутнього вчителя. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського* : зб. наук. праць. 2010. Спец. вип. «Сучасні тенденції в педагогічній науці України та Ізраїлю : шлях до інтеграції». С. 200–204.
13. Ногінська А. О. Корпоративна культура як об'єкт наукових досліджень. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського* : зб. наук. праць. 2012. № 7–8. С. 125–131.

14. Ногінська А. О. Формування корпоративної культури в майбутніх виноробів у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2011. 245 с.
15. Романовський О. Корпоративна культура вищого навчального закладу. *Рідна школа*. 2010. № 11. С. 69–75.
16. Романовський О. Університетська (академічна) корпоративна культура. *Освіта і управління*. 2011. № 1. Т. 14. С. 141–150.
17. Труш М. С. Теоретичні підходи до розуміння корпоративної культури. *Економіка. Менеджмент. Бізнес* : наук. журнал. 2019. № 1. С. 110–117.
18. Хоружий Г. Ф. Академічна культура : цінності та принципи вищої освіти. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2012. 320 с.

Інформаційні ресурси:

1. [Веб-сторінка Верховної Ради України. URL: http://www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
2. Веб-сторінка Міністерства освіти і науки України. URL: www.mon.gov.ua
3. Веб-сторінка бібліотеки ім. Вернадського. URL: www.nbuv.gov.ua
4. Веб-сторінка бібліотеки Університету Ушинського. URL: <https://library.pdpu.edu.ua>
5. Веб-сторінка репозитарію Університету Ушинського. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua>