

К.М. Гнезділова,

професор кафедри педагогіки вищої школи і освітнього менеджменту
Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького,
доктор педагогічних наук

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ: ПРОЕКТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ

Гнезділова К.М.,

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ: ПРОЕКТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ

Серед актуальних проблем професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи недостатньо дослідженим залишається питання формування їх корпоративної культури. Розв'язання цієї проблеми можливо здійснити шляхом упровадження у процес магістерської підготовки майбутніх викладачів розробленої педагогічної системи. На підставі осмислення наукового доробку з питань побудови моделей, результатів проведеної дослідницько-експериментальної роботи автором проектується модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, яка репрезентована теоретико-методологічним, цільовим, змістово-процесуальним і контрольньо-оцінювальним блоками.

Ключові слова: викладач вищої школи, корпоративна культура викладача вищої школи, педагогічна система, модель, модель педагогічної системи формування корпоративної культури викладачів, закономірності, принципи.

Gnezdilova K.M.,

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE OF FUTURE UNIVERSITY TEACHERS: DESIGN OF CONCEPTUAL MODEL

Among the actual problems of professional training the problem of development of corporate culture of future university teachers still remains uncompletely studied. The solution to this problem can be achieved by the implementation of developed pedagogical system into the process of master training of future university teachers. Based on understanding of scientific development of model construction, the results of experimental research work the author designes pedagogical system of development of corporate culture of the future university teachers in higher education, which is represented by theoretical and methodological, objective, content-procedural and control-evaluating units.

Key words: university teacher, corporate culture of a university teacher, educational system, model, model of educational system of development of corporate culture of teachers, peculiarities, principles.

Гнезділова К.Н.,

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ПРОЕКТИРОВАНИЕ КОНЦЕПТУАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

Среди актуальных проблем профессиональной подготовки будущих преподавателей высшей школы недостаточно исследованным остается вопрос формирования их корпоративной культуры. Решение этой проблемы можно осуществить путем внедрения в процесс магистерской подготовки будущих преподавателей разработанной педагогической системы. На основании осмысления научной наработки по вопросам построения моделей, результатов проведенной экспериментально-исследовательской работы автором проектируется модель педагогической системы формирования корпоративной культуры будущих преподавателей высшей школы, которая представлена теоретико-методологическим, целевым, содержательно-процессуальным и контрольньо-оценивающим блоками.

Ключевые слова: преподаватель высшей школы, корпоративная культура преподавателя высшей школы, педагогическая система, модель, модель педагогической системы формирования корпоративной культуры преподавателей, закономерности, принципы.

Сучасні умови, в яких діє і прагне розвиватися університет, вимагають удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема й викладачів вищої школи. Законодавчо надана автономія університетам спонукає до перегляду і проектування нових стратегічних напрямів для здійснення ними ефективної діяльності. Це можливо завдяки розвинутій корпоративній культурі закладу і, відповідно, корпоративній культурі викладачів. Однак за результатами проведеного попереднього аналізу стану розвитку корпоративної культури викладачів у ВНЗ, наукових доробків у ракурсі цієї проблематики, а також рефлексії власного досвіду виникає необхідність розпочинати формування її засад в умовах магістратури.

Зазначимо, що у сучасних наукових джерелах представлені дослідження різноманітних аспектів професійної діяльності викладача вищої школи і його підготовки (С. Архангельський, О. Барабаншиков, О. Гура, Р. Гуревич, О. Дубасенюк, М. Ільязова, І. Ісаєв, Н. Кічук, Н. Кузьміна, А. Кузьмінський, З. Курлянд, Г. Матушанський, С. Сисоева, В. Сластьонін, М. Солдатенко та ін.).

Сучасні науковці досліджують різні вектори проблеми формування корпоративної культури майбутніх фахівців: корпоративну культуру студентської групи (О. Габдулхакова), культуру організаційної поведінки в умовах вищої професійної освіти (О. Горохова), формування корпоративної культури студентів вищих технічних закладів засобами фізичного виховання (Л. Кошева), корпоративну культуру студентів туристського ВНЗ (Г. Літовченко), соціальне партнерство як засіб формування корпоративної культури майбутніх інженерів (І. Маршалова), корпоративну культуру майбутніх винаробів у процесі фахової підготовки (А. Ногінська), корпоративну культуру майбутніх менеджерів під час професійної підготовки у ВНЗ (О. Разумова), корпоративну культуру студентів технічного ВНЗ у ході позанавчальної діяльності (І. Халітова), корпоративну культуру студентської спільноти ВНЗ (О. Чижикова), корпоративну культуру інженерів-менеджерів у процесі навчання іноземної мови в технічному ВНЗ (Н. Швайкіна).

Цікавими для дослідників є наукові доробки О. Андоміна (формування корпоративної культури викладачів у системі підвищення кваліфікації у ВНЗ) і Т. Койчевої (дослідження корпоративної культури викладачів педагогічного університету). Проте значна увага ними приділяється етапу професійної самореалізації викладача. Поза межами досліджень залишаються питання закладання основ корпоративної культури викладачів на етапі їх професійної підготовки у закладах вищої освіти.

Отже, зважаючи на значний внесок вітчизняних і зарубіжних науковців у дослідження особливостей і специфіки професійної діяльності

викладача вищої школи, все ж поза увагою залишається питання проектування моделі підготовки викладача, в якій були б присутні компоненти, що забезпечують формування корпоративної культури. Мова йдеться про модель педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

У ракурсі зазначеного, вважаємо, що з метою розв'язання вище окресленої проблеми необхідною є розробка концепції, яка слугувала б основою для моделювання педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі їх магістерської підготовки. Тому нагальним є вирішення таких завдань: вивчення основ проектування моделей систем; узагальнення проведеного попереднього дослідження стану сформованості корпоративної культури викладачів вищої школи і наукових доробків, в яких розглядаються суттєві зв'язки формування і розвитку культури викладача вищої школи.

Проектування моделі педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи вимагає дотримання певної послідовності дій. Ю. Плотинським (Ю. Плотинський, 2001) таким чином описується послідовність побудови моделі реально існуючого явища чи системи. Спостерігаючи за об'єктом, індивід формує у своїй свідомості уявний образ об'єкта, тобто створює когнітивну або ментальну модель. На основі цієї моделі дослідник будує змістову модель, яка дозволяє отримати нову інформацію щодо поведінки об'єкта, виявити взаємозв'язки та закономірності, які не вдалося знайти, застосовуючи інші способи аналізу [6].

Змістову модель, яка ґрунтується на певній концепції чи теорії, називають концептуальною моделлю. Отже, концептуальна модель — це змістова модель, при формуванні якої використовуються теоретичні концепти і конструкти даної предметної галузі знання. Слід зазначити, що побудова моделі є лише першою частиною процесу моделювання, так званою «висхідною точкою», не менш важливою є інша частина процесу моделювання — вивчення самої моделі (оперування нею, експериментування тощо) [6].

В основу концептуальної моделі педагогічної системи формування корпоративної культури викладача вищої школи покладено теоретичні положення та методологічні підходи, які дозволяють визначити закономірності і принципи її реалізації. При цьому сутність корпоративної культури викладача вищої школи розуміємо як усвідомлену реалізацію суб'єктом праці цілей і способів своєї професійної діяльності, що узгоджені з цілями і корпоративними цінностями вищого навчального закладу як освітньої корпорації. Корпоративна культура викладача забезпечує позитивну спрямованість його професійного

й особистісного розвитку відповідно до поставлених цілей і цілей ВНЗ.

Теоретико-методологічними засадами концепції формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи є: культурологічний, аксіологічний, акмеологічний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, компетентнісний і системний підходи. Зазначені підходи у своїй сукупності створюють методологічну основу і забезпечують уявлення про систему формування корпоративної культури магістрантів — майбутніх викладачів вищої школи.

Теоретичну основу розроблюваної концепції становлять закономірності і принципи, які забезпечують практичну реалізацію системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів в умовах магістратури. З огляду на те, що закономірності трактуються, як відносно стійкі і регулярні взаємозв'язки між явищами і об'єктами реальності, а принципи — це основні положення, які регулюватимуть формування корпоративної культури магістрантів, необхідним виявилось звернення до теоретичних надбань сучасних досліджень і результатів здійсненого нами емпіричного дослідження. Вважаємо, що закономірності відображають суттєві зв'язки між організаційно-педагогічними умовами і результатами реалізації системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки ВНЗ, а принципи зумовлені закономірностями і розкривають правила її реалізації.

Звернення до праць, у яких безпосередньо розглядаються суттєві зв'язки формування і розвитку культури викладача вищої школи, виявилось ефективним на етапі виокремлення закономірностей і принципів, що становлять теоретичну основу системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів. Зокрема, цінними є результати наукових досліджень, у яких встановлені: загальні закономірності розвитку освіти (Є. Коротков), загальні закономірності генези професійно-педагогічної культури викладача вищої школи (Н. Павелко), закономірності розвитку науково-методичної культури викладача вищої школи (Ю. Подповетна), а також принципи формування культури професійно-педагогічної самореалізації викладача вищої школи (М. Ситникова), обґрунтовується теорія розвитку педагогічної культури викладача (Т. Ісаєва) та ін.

Формування корпоративної культури майбутніх викладачів ВНЗ повинно здійснюватися на основі певних загальних закономірностей розвитку освіти. На основі аналізу потреб, змін і стану системи освіти Є. Коротков виділяє і формулює десять основних закономірностей розвитку освіти: диверсифікація освіти (виявляється у поєднанні різноманітних видів знань, перетворення їх у потенціал ефективної діяльності);

комп'ютеризація освітніх процесів; інтенсифікація освіти; циклічність освітніх процесів (багаторівневність); неперервність освіти («освіта протягом життя»); інтернаціоналізація освіти; індивідуалізація (відображення потреби в індивідуальному виборі дисципліни, формуванні власної програми навчання, розвитку самостійної роботи); креативізація освіти; посилення випереджального характеру освіти; підвищення ролі якості освіти, зміни цільових установок освіти [2, 28].

Проведений аналіз згаданих вище праць дозволяє зробити певні узагальнення. Так у дослідженні Н. Павелко [3] встановлені такі закономірності: існуючі у суспільстві закони впливають на професійно-педагогічну культуру викладача вищої школи як самоорганізуючу соціально-педагогічну систему; формування професійно-педагогічної культури викладача вищої школи залежить від ступеня розвитку професійної свободи особистості, її творчої самореалізації у педагогічній діяльності, у виборі її стратегії й тактики.

Т. Ісаєва [1], обґрунтовуючи теоретичні засади формування педагогічної культури викладача, встановлює таку закономірність як взаємозв'язок між процесами формування педагогічної культури викладача і розвитком культурно-освітнього середовища вищого навчального закладу. Ця закономірність має визначальне значення й для нашого дослідження, оскільки формування корпоративної культури майбутніх викладачів здійснюється безпосередньо в системі корпоративної культури ВНЗ.

Науковий інтерес представляють висновки М. Ситникової [8], яка виокремила закономірності формування культури професійно-педагогічної самореалізації викладача вищої школи. Автор виділяє залежності процесу формування культури професійно-педагогічної самореалізації викладача від: ступеня розробленості викладачем її стратегії у різних сферах педагогічної діяльності; ступеня сформованості його професійно-педагогічної культури як чинника саморозвитку професійно-особистісної унікальності, неповторності; особливостей культурно-освітнього середовища ВНЗ.

Найбільш ґрунтовним підходом до встановлення закономірностей, які утворюють теоретичний базис розвитку науково-методичної культури викладача вищої школи, є підхід, розкритий у праці Ю. Подповетної [7]. Науковцем виокремлені три групи закономірностей: зовнішні закономірності зумовленості, внутрішні атрибутивні закономірності і внутрішні закономірності ефективності.

Послугуючись науковим доробком дослідників і ґрунтуючись на результатах дослідницько-експериментальної роботи, вважаємо, що будувати процес професійної підготовки майбутніх

викладачів вищої школи у контексті досліджуваної проблеми необхідно на основі врахування зазначених закономірностей, передусім закономірностей, виявлених у процесі вивчення стану сформованості корпоративної культури викладачів ВНЗ, а також на основі узагальнення результатів теоретичного аналізу ГСВО і навчальних планів підготовки фахівців, які здобувають кваліфікацію «Викладач університетів та вищих навчальних закладів».

Отже, нами встановлені такі закономірності:

1. Формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи визначається особливостями корпоративної культури вищого навчального закладу, а саме її структурою (філософією й історією закладу вищої освіти, його місією, змістом корпоративних цінностей, механізмами реалізації корпоративних цінностей, нормами корпоративної поведінки, традиціями тощо) та характеристиками (стабільністю, структурованістю, прагматичністю, наявністю емоційних складових, налаштованістю на перспективу і розвиток, урахуванням інтересів усіх суб'єктів навчально-виховного процесу, силою тощо).

2. Провідними цінностями корпоративної культури ВНЗ є якість професійних знань і загальний розвиток його студентів, професіоналізм професорсько-викладацького корпусу.

3. Формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи як процес може відбуватися спонтанно на основі позитивного досвіду навчання в даному освітньому закладі, залучення до корпоративної культури ВНЗ та його підрозділу. Найбільшої ефективності процес формування набуває в умовах сформованої структурованої корпоративної культури ВНЗ, основою якої є документи, які відображають засади корпоративної культури, і механізми реалізації корпоративних цінностей, традицій, норм поведінки, культури корпоративних взаємин.

4. Формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи відбувається з ускладненнями у разі: формального характеру корпоративної культури ВНЗ; суперечностей між цінностями корпоративної культури ВНЗ і особистісними цінностями викладача; наявності в корпоративній культурі закладу явищ групового чи індивідуального тиску на особистість.

5. Корпоративна культура вищого навчального закладу є неоднорідною за характеристиками по вертикальній ієрархії та окремих підрозділах. Більш ефективний вплив на формування корпоративної культури майбутнього викладача чинять зразки корпоративної культури у найближчому соціальному середовищі (на кафедрі, факультеті, інституті).

6. Корпоративна культура окремих навчальних підрозділів ВНЗ (інститутів, факультетів) можуть породжувати суперечності і

спричинювати міжгрупові конфлікти, в основу яких покладено певні стереотипи мислення. Це спричинює деформацію корпоративної культури майбутнього викладача, насамперед, підміну корпоративних цінностей.

7. Проголошення корпоративних цінностей вищого навчального закладу передбачає розроблення механізмів їх моніторингу. У разі відсутності таких механізмів корпоративні цінності ВНЗ втрачають свою силу і дієвість, набувають декларативного характеру і не чинять впливу на корпоративну культуру майбутнього викладача.

8. Корпоративна ідентичність корпоративної культури майбутнього викладача ВНЗ формується за умов залучення до традицій, ефективної спільної діяльності та співпраці професорсько-викладацької спільноти щодо реалізації місії закладу вищої освіти.

9. Формування корпоративної культури майбутнього викладача ВНЗ детерміновано соціально-статусними і віковими особливостями магістранта, що проявляється у його ставленні до процесу професійної підготовки в умовах магістратури.

10. Ефективність формування компонентів корпоративної культури майбутніх викладачів зумовлена зміною їх ціннісних орієнтацій, системою професійних знань і умінь, розвитком соціальних і професійних компетентностей і особистісних якостей.

У контексті проблеми дослідження важливими виявилися філософсько-методологічні принципи педагогічної освіти, викладені в «Педагогічній Конституції Європи: преамбула». Вони визначають побудову, функціонування та розвиток системи педагогічної освіти у європейському просторі і складають методологічну основу педагогічної діяльності усіх навчальних закладів, науково-методичних установ, наукововиробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти незалежно від форми власності та підпорядкування. Основними серед них є принципи людиноцентризму, науковості, доступності, системності, практичності, індивідуального підходу, творчості, академічної автономії, креативності та інноваційного розвитку [5].

У своєму дослідженні М. Ситникова [8] вказує на вплив культурно-освітнього середовища ВНЗ на професійно-педагогічну діяльність викладача вищої школи, зокрема на такий її аспект, як професійно-педагогічна самореалізація. На основі встановлених закономірностей дослідниця визначає три групи принципів на різних рівнях: філософському (принципи культуровідповідності і природовідповідності); загальнонауковому (принципи діалогізму, антропологічності, інтеріоризації-екстеріоризації як механізму засвоєння суспільно-історичного досвіду, детермінізму

як переломлення зовнішнього через внутрішнє, єдності діяльності і свідомості, динамічного підходу до психологічного вивчення особистості, життєдіяльнісних взаємин особистості); конкретно-науковому (принципи єдності ціннісної основи педагогічної діяльності, діалогічного розуміння, смислodosягнення, герменевтичного плюралізму, андрагогічності, соціальної доцільності).

Педагогічна конституція Європи наголошує, що «вчителем, вихователем, наставником людина стає не тоді, коли вона освоїла певну суму знань, які має передати учню і, навіть, не тоді, коли вона оволоділа відповідними навчально-виховними методиками чи технологіями, а насамперед, тоді, коли вона зрозуміла життя таким, яким воно є, відчула його справжність, виховала в собі якості неприйняття, відторгнення фальшу, упевнилась у своїй правоті провідника життєвої справедливості» [5].

У ракурсі зазначеної проблеми увагу привертає стаття 9.4 Педагогічної конституції Європи, яка вимагає радикальної модернізації, безперервності і послідовності практичної підготовки майбутнього викладача і пропонує такі різновиди практики, як: а) ознайомча практика; б) культурологічна практика; в) виховна практика; г) навчальна практика; ґ) переддипломна (предметна) і громадянська практика. «Громадянська практика майбутніх педагогів має наскрізний характер і здійснюється протягом всього процесу їх підготовки; її головна мета — інтегрувати майбутнього фахівця в систему суспільних відносин, сформувані громадянські якості, убезпечити вчителя від «споживацького» ставлення до життя, сформувані його активну громадянську позицію» [5].

Ірунтуючись на виявлених закономірностях, нами визначені принципи, які регулюють реалізацію системи формування корпоративної культури майбутнього викладача ВНЗ в процесі магістерської підготовки: неперервності; посилення культурологічних аспектів практики; динамічності навчання; адаптивності; індивідуальності; комплексності. Так, принцип неперервності передбачає, що процес формування корпоративної культури має характер поступового безупинного розвитку, який починається у магістратурі і має продовження у відповідності з професійним зростанням викладача у вищому навчальному закладі. Принцип посилення культурологічних аспектів практики — формування корпоративної культури можливо лише шляхом залучення майбутніх викладачів до культурного простору ВНЗ, зокрема посилення культурологічної складової в ході проходження ними виробничої (педагогічної практики). Принцип динамічності навчання передбачає безпосереднє «включення» майбутнього викладача у побудову власної траєкторії формування корпоративної культури на основі

здійснення саморефлексії. Принцип адаптивності полягає у пристосуванні майбутнього викладача до змін, які мають місце у корпоративній культурі ВНЗ, здатності до змін ціннісно-мотиваційної складової власної корпоративної культури для забезпечення ефективності й результативності професійно-педагогічної діяльності. Принцип індивідуалізації навчання передбачає вибудовування індивідуальної траєкторії навчання майбутніх викладачів у магістратурі у відповідності з їх індивідуальними особливостями, зокрема віком, статусом у навчальному закладі, досвідом роботи у ВНЗ, педагогічним стажем та ін. Принцип комплексності полягає у тому, що формування корпоративної культури відбувається комплексно, тобто відбувається формування і подальший розвиток усіх її структурних компонентів: корпоративної ідентичності, корпоративних взаємин, корпоративної поведінки через вплив на відповідні підструктури: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, рефлексивний і діяльнісно-творчий критерії.

При визначенні педагогічних умов ми спиралися на такі настанови І. Канта щодо ролі навчання і виховання: «Освіта — це вихід людини зі стану неповноліття, в якому вона знаходиться з власної вини. Освіта — не стільки епоха суспільного життя, скільки стан нашої власної особи. ... Для освіти потрібна тільки свобода, і притому нешкідлива, а саме свобода у всіх випадках публічно користуватися своїм розумом. Цей стан особи, в якому людина наслідком керується власним розумом, є метою всіх педагогічних і освітніх зусиль. ... Освіта включає два аспекти: 1) негативний — дисципліну, яка утримує від помилок; 2) позитивний — навчання і керівництво. Керувати — це значить указувати, як застосувати те, чому навчилися» [4].

У педагогічній науці під умовами прийнято розуміти сукупність змінних природних і соціальних, зовнішніх та внутрішніх впливів, які визначають формування і розвиток, поведінку людини. Педагогічні умови — це певні причини, обставини або заходи, що впливають на формування і динаміку розвитку досліджуваного об'єкту і можуть уповільнювати або прискорювати його розвиток. З огляду на це, умови реалізації педагогічної системи формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи визначені нами на основі аналізу виявлених у ході дослідження суперечностей, що мають місце у професійній діяльності молодих викладачів вищої школи, а також у практиці підготовки магістрантів. Підкреслимо, що ефективність формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки забезпечується дотриманням таких організаційно-педагогічних умов: 1) удосконалення змісту дисциплін психолого-педагогічного

спрямування програми підготовки майбутніх викладачів вищої школи; 2) організація навчального процесу у вищій школі на підставі аксіологічного підходу, який дає змогу сформулювати основи корпоративної ідентичності майбутнього викладача; 3) побудова процесу навчання у вищій школі на основі акмеологічного підходу й підтримки самодетермінації його учасників, що сприяє свободі вибору в ухваленні рішень, задоволенню потреби в соціальних контактах, міжособистісній взаємодії, зміцненню довіри до себе та інших під час виконання професійних завдань, взаємодії з колегами різного соціального статусу у ВНЗ; 4) моделювання виробничих (педагогічних) ситуацій у процесі навчання, що містить проведення магістрантом аналізу ситуації з погляду власного життєвого та професійного досвіду, формулювання рішень і їх ухвалення (індивідуальне чи колективне); 5) залучення магістрантів під час проходження виробничої (педагогічної) практики до системи корпоративних взаємин у ВНЗ; 6) рефлексія в груповій та індивідуальній формах на навчальних заняттях; 7) формування корпоративної культури майбутніх викладачів на основі принципів андрагогіки.

Слід зауважити, що всі зазначені організаційно-педагогічні умови взаємозв'язані і взаємодоповнюють одна одну.

Концептуальна модель формування корпоративної культури майбутнього викладача вищої школи у процесі магістерської підготовки

презентована цільовим блоком, який поєднує у собі мету, завдання й очікувані результати з формування корпоративної культури майбутніх викладачів у процесі магістерської підготовки.

Наступний змістово-процесуальний блок містить дві взаємозв'язані частини навчального процесу у вищій школі: змістовий, презентований ОПП, навчальними програмами з дисциплін психолого-педагогічного спрямування, і процесуальний, що включає форми, методи, технології і засоби навчання. Контрольовально-оцінювальний блок забезпечує оцінювання на основі контрольних зрізів рівня сформованості корпоративної культури майбутнього викладача ВНЗ на основі визначених критеріїв і відповідних показників.

Підсумовуючи зазначимо, що закладання основ корпоративної культури викладачів слід розпочинати на етапі магістерської підготовки у ВНЗ шляхом впровадження запропонованої педагогічної системи, концептуальне підґрунтя якої репрезентоване взаємопов'язаними блоками: теоретико-методологічним, цільовим, змістово-процесуальним і контрольовально-оцінювальним. Зауважимо, що у процесі реалізації вищезазначеної системи виникають питання, які потребують подальшого теоретичного і емпіричного вивчення. Зокрема, потребує дослідження вплив професійної деформації викладачів вищої школи на процес становлення їхньої корпоративної культури.

ДЖЕРЕЛА

1. *Исаева Т. Е.* Педагогическая культура преподавателя как условие и показатель качества образовательного процесса в высшей школе: дис. на соискание научн. степени доктора педагогических наук : 13.00.01 / Татьяна Евгеньевна Исаева. — Ростов-на-Дону, 2003. — 427 с.
2. *Коротков Е.М.* Управление качеством образования: [учебное пособие для вузов] / Е.М. Коротков. — М. : Академический Проект: Мир, 2006. — 320 с.
3. *Павелко Н.Н.* Культурологическая парадигма теории профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы: дис. на соискание научн. степени доктора культурологии : 24.00.01 / Надежда Николаевна Павелко. — Краснодар, 2004. — 441 с.
4. Памяти И. Канта [Електронний ресурс] // Новые педагогические парадигмы: вопросы дидактики и компетентность / [Романцов М.Г., Мельникова И.Ю., Даниленкова Г.Г. и др.]. — М. : изд-во «Академия Естествознания», 2012. Научная электр. библиотека. Монографии. — Режим доступа : <http://www.rae.ru/monographs/146>
5. Педагогічна Конституція Європи: преамбула // Вища освіта України: теоретичний та науково-метод. часопис ; Інститут вищої освіти АПН України. — 2013. — № 3. — К. : Ін-т вищої освіти АПН України. — С. 111–116.
6. *Плотинский Ю.М.* Модели социальных процессов : [учебное пособие для высш. уч. завед.] / Ю.М. Плотинский. — М. : Логос, 2001. — 296 с.
7. *Подповетная Ю.В.* Концепция развития научно-методической культуры преподавателя вуза : дис. на соискание научн. степени доктора пед. наук 13.00.08 / Юлия Валерьевна Подповетная. — Челябинск, 2012. — 400 с.
8. *Ситникова М.И.* Формирование культуры профессионально-педагогической самореализации преподавателя высшей школы : дис. на соискание научн. степени д-ра пед. Наук : 13.00.08 / Мария Ивановна Ситникова. — Белгород, 2008. — 406 с.

REFERENCES

1. *Isaeva T.Ye.* Pedagogicheskaya kultura prepodavatelya kak uslovie i pokazatel kachestva obrazovatel'nogo protsessa v vysshey shkole : dis. na soiskanie nauchn. stepeni doktora pedagogicheskikh nauk : 13.00.01 / T.Ye. Isaeva. — Rostov-na-Donu, 2003. — 427 p.
2. *Korotkov Ye.M.* Upravleniye kachestvom obrazovaniya : [uchebnoye posobiye dlya vuzov] / Ye. M. Korotkov. — M. : Akademicheskii Proekt : Mir, 2006. — 320 p.
3. *Pavelko N.N.* Kulturologicheskaya paradigma teorii professionalno-pedagogicheskoy kultury prepodavatelya vysshey shkoly : dis. na soiskanie nauchn. stepeni doktora kulturologii : 24.00.01 / N. N. Pavelko. — Krasnodar, 2004. — 441 p.
4. Pamyati I. Kanta // Novyye pedagogicheskie paradigmy: voprosy didaktiki i kompetentnost' / [Romantsov M.G., Melnikova I.Ju., Danilenkova G.G. i dr.]. — M. : izd-vo «Akademiya Yestestvoznaniya», 2012. Nauchnaya elektr. biblioteka. Monografii. — Rezhim dostupa : <http://www.rae.ru/monographs/146>
5. Pedagogichna Konstytutsia Yevropy : preambula // Vyscha osvita Ukrayiny : teoretychnyi ta naukovy-metod. chasopys ; Instytut vyshchoi osvity APN Ukrayiny. — 2013. — № 3. — K. : In-t vyshchoi osvity APN Ukrayiny. — P. 111–116.
6. *Plotinskiy Yu.M.* Modeli socialnyh processov : [uchebnoye posobiye dlya vyssh. uch. zaved.] / Yu.M. Plotinskiy — M. : Logos, 2001. — 296 p.
7. *Podpovetnaya Ju.V.* Konceptsiya razvitiya nauchno-metodicheskoy kultury prepodavatelya vuza : dis. na soiskanie nauchn. stepeni doktora ped. nauk 13.00.08 / Ju.V. Podpovetnaya—Chelyabinsk, 2012. — 400 p.
8. *Sitnikova M.I.* Formirovaniye kultury professionalno-pedagogicheskoy samorealizatsii prepodavatelya vysshey shkoly : dis. na soiskanie nauchn. stepeni d-ra ped. nauk: 13.00.08 / M.I. Sitnikova—Belgorod, 2008. — 406 p.

Прийнято до друку — кандидат педагогічних наук, доцент Н.О. Терентьєва

УДК 378.04

Л.Г. Горяна,

доцент кафедри філософії і освіти дорослих ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
кандидат педагогічних наук, доцент

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗДОРОВ'ЯЗБЕРЕЖУВАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Горяна Л.Г.,

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я- ЗБЕРЕЖУВАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті автор представляє науково-методичні уявлення щодо розв'язання науково-методичної проблеми організації управління впровадженням здоров'язберезувальних технологій у системі інститутів післядипломної педагогічної освіти, розкриває сутність створення насиченого освітнього простору, адаптивного управління якісними процесами підвищення кваліфікації з урахуванням особливостей і специфіки збереження здоров'я усіх учасників навчально-виховного процесу.

Ключові слова: здоров'язберезувальні технології, управлінське консультування, післядипломна педагогічна освіта.

Goriana L.G.,

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF QUALITY MANAGEMENT OF IMPLEMENTATION HEALTHCARE PROCESSES IN POSTGRADUATE EDUCATION

The article deals with the scientific and methodological understanding of solving scientific and methodological problems of implementation healthcare technology institutions management in the system of postgraduate education, reveals the essence of creating rich educational environment, adaptive management process of quality training based on the characteristics and specifics of healthcare of all members of the educational process.

Key words: healthcare technology, management consulting, postgraduate pedagogical education.