

цьому контексті видається обґрунтування освітніх технологій, що забезпечують вирішення завдань духовно-ціннісного виховання особистості як інтегрованої мети усього освітнього процесу.

Література:

1. Про освіту: Закон України від 02.04.2020 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>
2. Франкл В. Людина у пошуках справжнього сенсу. Психолог у концтаборі. Київ: Клуб сімейного дозвілля. 2020. 160 с.
3. Ціннісні орієнтири сучасної української школи. Київ, 2019. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Presentasia-Roman-Stesichin.pdf>
4. Резніков С. І. Філософсько-освітній аналіз ролі духовності у освітньому процесі. URL: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/comptech/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/2250-4505-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/comptech/%D0%9C%D0%BE%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/Downloads/2250-4505-1-SM%20(1).pdf)

Ірина ТИМКІВ

*кандидат філософських наук, викладач,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль, Україна*

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДИТЯЧОГО КЛУБУ ЯК СИСТЕМИ ЦІННОСТЕЙ

Провідну роль у сучасній системі України посідають позашкільні навчальні заклади, зокрема дитячі клуби. Нормативно-правова база щодо організації їхньої роботи та управління є доволі обширною: це закони України, укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів та окремі накази Міністерства. Однак, на наше переконання не менш важливим є детальне вивчення та створення методичних рекомендацій щодо морально-етичних та ціннісних основ їхнього функціонування.

Розвитку та підтримці аксіологічного виміру позашкільного навчального закладу слугуватиме сформована корпоративна культура у ньому. За Ральфом Кілманном, нею виступають філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, очікування, атитюди та норми, які об'єднують організацію в єдине ціле та поділяються її членами [7]. Майкл Мескон визначає корпоративну культуру як атмосферу і клімат в організації, що відображає звичаї, які в ній домінують [6]. Олег Віханський та Олександр Наумов під корпоративною культурою розуміють набір

найважливіших положень, що сприймаються членами організації та втілюються у цінностях, які декларуються організацією і задають людям орієнтири в їх поведінці і діях [4].

Сучасний менеджмент розглядає корпоративну культуру як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всіх працівників на спільні цілі. Призначення корпоративної культури – узгодження інтересів всіх категорій персоналу організації, досягнення консенсусу, компромісу у визначенні стратегії і у вирішенні поточних соціальних та економічних питань навчально-виховного процесу. Корпоративна культура передбачає також вироблення лінії поведінки навчального закладу у зовнішньому середовищі [8].

До найбільш значущих характеристик корпоративної культури відносяться: усвідомлення працівником свого місця в компанії (групі); тип спільної діяльності; норми поведінки; тип управління; культура спілкування; система комунікацій; діловий етикет; традиції компанії; особливості трактування повноважень і відповідальності; трудова етика.

Отже, головний показник розвиненої корпоративної культури: переконаність всіх співробітників в тому, що їх навчальний заклад – найкращий. Коли різні за характером, духовними цінностями люди об'єднуються для досягнення єдиної мети і при цьому ототожнюють себе з організацією – можна говорити про корпоративний дух.

Ефективність діяльності педагогічного колективу визначається наступними факторами: технічним та організаційним рівнем, кваліфікацією персоналу, рівнем мотивації та оплати праці, наявністю стратегії розвитку. Ці механізми, зазвичай регламентуються в різних нормативних документах. У той же час в будь-якому колективі є така сфера відносин, яка не піддається формальній регламентації.

На сучасному етапі, коли освіта стрімко переходить на ринкові відносини, виникло серйозне протиріччя між традиційним педагогічним мисленням і соціальною реальністю: правила поведінки нових комерційних структур докорінно відрізняються від традиційних установок педагогічної спільноти. Корпорації, тобто нові економічні об'єднання, пропонують суспільству нові зразки ділової та корпоративної культури: точність, розрахунок, фінансовий успіх, чітке визначення ціни послуги, перевагу ділової хватки працівника над його освіченістю, турбота про імідж, жорстка конкурентна боротьба [5].

Вирішальним фактором у становленні корпоративної культури є філософія навчального закладу або іншими словами, принципи, яких притримується керівництво клубу. Ці принципи формуються в рекламних

матеріалах, у промовах засновників компанії, інформаційних документах. Формування таких принципів має на меті створити в очах своїх співробітників і в зовнішньому середовищі певний імідж позашкільного навчального закладу.

Позашкільний навчальний заклад, окрім освітніх завдань, повинен не менш успішно реалізовувати виховні, спрямовані на формування в учнів здатності займати стійку громадянську позицію, виховувати в собі ділові якості, максимально сприяти реалізації творчих здібностей. Всі ці якості можуть виховуватися і під впливом корпоративної культури. Важливо пам'ятати про те, що корпоративна культура сприяє підвищенню якості освіти набагато ефективніше, ніж будь-які сучасні інноваційні педагогічні технології. Слід при цьому враховувати те, що елементи корпоративної культури освітньої установи повинні бути прийняті не тільки педагогами, але в першу чергу учнями освітнього закладу.

Ірина Гондюл вважає, що основними елементами соціально-психологічного клімату освітньої установи, як і будь-якої іншої організації, є:

1) поведінкові стереотипи: спільна мова, що використовується всіма учасниками навчально-виховного процесу; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях;

2) групові норми: властиві окремим групам, стандарти і зразки, що регламентують поведінку їхніх членів. Це системи етичних взаємин, що визначають поведінку кожного учня. Кожен також повинен уявляти, які інформаційні потоки проходять усередині дитячого клубу (робота над проектом, відвідування школи молодого педагога, яку веде психолог, тренінги особистого та професійного зростання для вчителів. клуби за інтересами тощо) і як ними можна скористатися індивідуально;

3) проголошені цінності: украй важливим є визначення цінностей закладу. Даний елемент соціально-психологічного клімату допомагає поступово сформувати серед учнів, переконання, що є в освітньому закладі, де вони навчаються, цінують саме такі задекларовані цінності;

4) філософія дитячого клубу. Для формування соціально-психологічного клімату та виховання корпоративного духу клубу необхідно створити відповідні умови в освітній установі, прищепити всім єдину ідеологію закладу, пробудити бажання прагнути її дотримуватися. А для цього потрібно визначити місію і візію дитячого клубу. Тут, звичайно, домінуюча роль адміністрації закладу, головне завдання яких полягає, щоб кожен член колективу почувався безпечно, здатний висловлювати вільно

свої думки та ідеї, поважав думку своїх колег, батьків, дітей. Кожен член колективу може і вміє співпрацювати з іншими;

5) правила гри: правила поведінки в дитячому клубі як для учнів, так і вчителів, і батьків; традиції й обмеження, які слід засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним «жителем клубу»;

6) організаційний клімат: почуття, обумовлене характерною манерою взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу один з одним або іншими сторонніми особами;

7) існуючий практичний досвід: методи і технічні прийоми, що використовуються вчителями, учнями та батьками для досягнення певних цілей; здатність здійснювати певні дії, що передається з покоління в покоління і не вимагає обов'язкової письмової фіксації [1].

Загальноприйняті правила, закладені в корпоративній культурі, дозволять усім учасникам навчально-виховного процесу не тільки комфортно жити і працювати в навколишньому середовищі, але так само сприймати події, чинити дії, зрозумілі всім, регулювати соціальні взаємодії в межах прийнятої концепції.

Формування соціально-психологічного клімату дитячого колективу – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу в освітній установі, поведінку її співробітників, учнів та батьків [2, с. 5].

Упроваджуючи корпоративну культуру, не слід допускати подвійних стандартів, правила повинні діяти для всіх. Необхідно розділяти вимоги на ті, які строго обов'язкові для виконання, і ті, які бажані. Також важливо відзначити, що соціально-психологічний клімат не є чимось застиглим і незмінним. Оскільки основна його мета – сприяння ефективній діяльності освітньої установи, він повинен розвиватися разом із закладом, бути таким, яким він потрібний в даний момент часу [3].

Приймаючи встановлені правила, що відповідають принципам соціально-психологічного клімату даного позашкільного навчального закладу, на педагога покладаються певні зобов'язання, а саме: кожен учитель має тримати дистанцію при спілкуванні з учнями, звертатися до них на «ви»; не критикувати роботу адміністрації клубу публічно на педагогічних зборах, а висловлювати свої зауваження особисто в кабінеті директора закладу; дотримуватися часу початку і завершення уроку; брати участь у спільному святкуванні днів народжень співробітників та інших загальноприйнятих свят усередині колективу.

Незважаючи на схожість освітніх навчальних закладів, кожен дитячий клуб індивідуальний. Розвиток української освіти вимагає від позашкільного навчального закладу не тільки бути успішною організацією

в усіх її проявах, але й характеризуватись такими якостями як гнучкість, адаптивність, готовність до прийняття нових імпульсів в освіті. Сучасний дитячий клуб зобов'язаний перетворитися в потужну освітню корпорацію, індивідуальний образ якої повинен формуватися під впливом педагогічного колективу, а також учнів та їх батьків, які мають поділяти спільні цілі та цінності.

Література:

1. Гондюл І.Л. Особливості корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу. Учительський журнал онлайн. 2011. URL: <http://www.teacherjournal.com.ua/shkola/dlya-kerivnicztva-shkoli/2309-osoblivost-korporativno-kulturi-zagalnoosvtnogo-navchalnogo-zakladu.html>.
2. Ліщинська О. А. Соціально-психологічний клімат, як чинник управління організацією [Текст] : метод. рек. НАПН України, Ін-т соц. та політ. психології. К. : [Міленіум], 2010. 67 с.
3. Підлипна Л. В. Вплив сім'ї на формування емоційної сфери дитини дошкільного віку. // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. 2004. Т. VII, вип. 2. С.149 – 153.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М.: МГУ, 1995. С. 7–10.
5. Иванова С. Корпоративная культура – эффективное средство мотивации сотрудников / Служба персонала. 2003. №9. С. 15 – 16.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента / [М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури] ; пер. с англ. М. : Дело, 1992. 702 с.
7. Савчук Л., Бурлакова А. Развитие корпоративной культуры в Украине // Персонал, 2005. №5. С. 86 – 89.
8. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. 2006. №10. С.11 – 21.

Марія МАКАРЕНКО

аспірантка,

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

м. Дніпро, Україна

КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ У ДІТЕЙ:

ВЛАСТИВОСТІ, ВМІННЯ ТА ЗДАТНОСТІ

Україна та світ наразі перебувають у дуже нестабільній ситуації: численні кризи, період пандемії, складні екзистенційні стани через вимушену ізоляцію та нові умови життя (віддалений режим роботи чи навчання дітей, обмеження пересування та часткова заборона на зустрічі з близькими) – це неабиякий виклик для нашої свідомості й адаптивних здатностей, який може призводити до підвищення рівня тривожності, адже невідомо, що буде завтра.