

підготовку студентів, розвиток технічних та аналітичних навичок, необхідних для створення графічних зображень.

Локальна та інтегральна теореми Лапласа є важливими інструментами в математиці та статистиці. Ці теореми дозволяють нам приблизно оцінити ймовірності подій у випадкових процесах, а також спростити обчислення ймовірностей у випадку великої кількості випробувань, що робить їх дуже корисними для виконання практичних завдань та в дослідженнях. В авторській методиці відображено використання графічних методів для ілюстрації теорем Лапласа.

Література

1. Гладунський В. Н. Математика для економістів: означення, формули, приклади: навч. посібник. Львів, 2023. 632 с.
2. Жлуктенко В. І. Наконечний С. І. Теорія ймовірностей і математична статистика : навч.-метод. посібник : у 2-х ч. Ч. І : Теорія ймовірностей. Київ : КНЕУ. 2020. 304 с.
3. Копич І. М., Сороківський В. М. Теорія ймовірностей та математична статистика. навч. посібник. Київ : Ліра, 2020. 382с.
4. Лозовий Б. Н., Пушак Я. С. Теорія ймовірностей і елементи математичної статистики. Навч. посібник. Київ : Ліра, 2019. 276с.

References

1. Hladunskiy, V.N. (2023). Mathematics for economists: definitions, formulas, examples [Matematyka dlya ekonomistiv: oznachennya, formuly, pryklady]. Lviv: [in Ukrainian].
2. Gluktenko, V.I. (2020). Probability theory and mathematical statistics [Teoriya ymovirnostey i matematychna statystyka]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
3. Copich, I.M. , & Sorokivskiy, V.M. (2020). Probability theory and mathematical statistics [Teoriya ymovirnostey i matematychna statystyka]. Kyiv: Lira [in Ukrainian].
4. Losoviy, B.N., & Pushak, Ya.S. (2019). Probability theory and elements of mathematical statistics [Teoriya ymovirnostey i elementy matematychnoyi statystyky]. Kyiv: Lira [in Ukrainian].

УДК 331.105.6

<https://doi.org/10.31652/2415-7872-2024-79-12-17>

ВЛАДИСЛАВ РОЖКОВ

<https://orcid.org/0009-0009-8187-2284>

rogkov095@gmail.com

аспірант Льотної академії

Національного авіаційного університету

вул. Добровольського, 4, м. Кропивницький

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

У статті обґрунтовано педагогічні умови формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, до яких відносяться: формування середовища націленого на посилення мотивації майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою; розвиток здатності та навичок командної роботи майбутніх викладачів вищої школи; формування комунікативної культури в контексті розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи.

Ключові слова: педагогічні умови, корпоративна культура, майбутні викладачі вищої школи.

VLADYSLAV ROZHKOVA

<https://orcid.org/0009-0009-8187-2284>

rogkov095@gmail.com

graduate student of the Flight Academy National Aviation University

St. Dobrovolskoho, 4, Kropyvnytskyi

PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE OF FUTURE HIGH SCHOOL TEACHERS

The article substantiates the pedagogical conditions for the formation of the corporate culture of future higher school teachers, which include: the creation of an environment aimed at strengthening the motivation of future higher school teachers to master the corporate culture; development of the ability and teamwork skills of future teachers of the higher school; formation of communicative culture in the context of the development of skills of professional communicative interaction of future teachers of higher education. The article states that in accordance with the topic of scientific research, we distinguish the following concepts: «pedagogical conditions» and «corporate culture». We interpret pedagogical conditions as a set of organizational forms, methods, techniques, and means of coordinating educational and educational influence on the subject of educational activity to motivate and stimulate effective self-

development. Pedagogical conditions are those that are specially created in the educational process with the aim of increasing its effectiveness or implementing certain innovations for the formation of the corporate culture of future teachers of higher education. Corporate culture is interpreted by us as a system of spiritual and material values, manifestations that interact with each other, characteristic of future teachers of a higher school, such that reflect individuality and perception of oneself and others in the social and educational environment, which is manifested in behavior, interaction, perception of oneself and environment.

Key words: pedagogical conditions, corporate culture, future teachers of higher education.

Підвищення конкурентоспроможності, рівня ефективності освітнього процесу та професійно-педагогічної підготовки викладачів вищої школи обумовлюється необхідністю формування корпоративної культури професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти. Наразі формування корпоративної культури викладачів закладів вищої освіти України залишається поза увагою керівників, попри те, що досвід багатьох країн світу вказує на позитивні наслідки її розвитку. Дослідження процесу розвитку корпоративної культури є надзвичайно важливим, оскільки саме її розуміння є невід'ємною частиною подальшого успіху діяльності закладу вищої освіти. Тож формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи в умовах освітнього середовища закладу вищої освіти є доцільним та своєчасним.

Студіювання наукової літератури переконує нас у тому, що проблема корпоративної культури активно розробляється зарубіжними науковцями, з-поміж яких: Р. Акофф, М. Бурці, К. Голд, К. Девіс, П. Джеффі, Л. Джуелл, Т. Дейл, М. Елвесон, Д. Елдрідж, А. Кенеді, Р. Килман, А. Кромві, Д. Ньюстром, Р. Рютінгер, Л. Розенштіль, Р. Рютінгер, С. Ханді, Р. Хошфед, Хофстед, Е. Шейн та ін. Основні елементи корпоративної культури досліджували вітчизняні вчені, а саме: В. Аніщенко, О. Балла, А. Бурлакова, Н. Гриценко, О. Дяків, Д. Задихайло, А. Занковський, А. Кальянов, В. Кравцов, О. Кузьмін, Т. Ланедіна, І. Ломачинська, К. Лопухова, О. Мукан, І. Новак, В. Носков, В. Павлов, Н. Поліщук, Ю. Полигенька, В. Радул, Л. Савчук, О. Сисоєва, П. Смоленюк, Н. Фіщук, Н. Чухрай та інші. Тематика нашого наукового пошуку вможливорює здійснити інтерпретацію педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

Метою статті є обґрунтування педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

Логіка будь-якого наукового дослідження вимагає обґрунтування ключових понять, з'ясування сутності дефініцій, що інтегрують в системі наукового пошуку. Відповідно до теми наукового дослідження, ми виділяємо поняття «педагогічні умови» та «корпоративна культура».

У педагогічних дослідженнях поняття «педагогічні умови» трактується відповідно до певних зовнішніх і внутрішніх потреб. Вітчизняні вчені висловлюють думку, що «педагогічні умови» – це інтегрована складова педагогічних технологій або педагогічних моделей; обставини, завдяки яким реалізуються компоненти технологій. Так, О. Пехота, А. Кіктенко та О. Любарська визначають «педагогічні умови» як «систему певних форм, методів, матеріальних речей, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені та є необхідними для досягнення конкретної педагогічної мети» [7]. Ми суголосні з думкою О. Бражнич, що «педагогічні умови» є «сукупністю об'єктивних можливостей змісту, методів, організаційних форм і матеріальних можливостей здійснення педагогічного процесу, що забезпечує успішне досягнення поставленої мети» [3].

В. Манько «педагогічні умови» визначає як «взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів та зовнішніх характеристик функціонування, яка забезпечує високу результативність навчального процесу і відповідає психолого-педагогічним критеріям оптимальності» [6, с. 153–161]. Утім, А. Алексюк, А. Аюризанайн, П. Підкасистий «педагогічні умови» розглядають як чинники, що «впливають на процес досягнення мети, при цьому поділяють їх на: зовнішні (позитивні відносини викладача і студента; об'єктивність оцінки навчального процесу; місце навчання, приміщення, клімат тощо) та внутрішні (індивідуальні властивості студентів, тобто стан здоров'я, властивості характеру, досвід, вміння, навички, мотивація тощо)» [1].

Отже, зважаючи на ґрунтовний аналіз зазначеної дефініції, «педагогічні умови» ми інтерпретуємо як сукупність організаційних форм, методів, прийомів, засобів координації освітньо-виховного впливу на суб'єкт освітньої діяльності для мотивації та стимулу ефективного саморозвитку. Під педагогічними умовами розуміємо такі, що спеціально створюються в освітньому процесі з метою підвищення його ефективності або реалізації певних інновацій для формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

Концепція корпоративної культури науковцями інтерпретується залежно від конкретного середовища й педагогічних умов. Так, Л. Ходань вважає, що «корпоративна культура» – це «філософські та ідеологічні уявлення, цінності, переконання, очікування та норми, які об'єднують організацію в єдине ціле та поділяються її членами» [10].

На думку Е. Шейна, «корпоративна культура» – це, перш за все, «система базових уявлень, тобто таких понять, які не просто описані й зафіксовані в документах і яких дотримується група, але таких, які існують у головах людей і відповідно до яких здійснюється їх діяльність в даній організації» [13].

За висловлюванням Г. Чайки «корпоративна культура» – це «система цінностей, правил та норм поведінки в конкретній організації, система взаємин і спілкування людей, що в ній працюють» [11].

Отже, «корпоративна культура» – це невід’ємна частина будь-якого колективу або групи, яка формується безпосередньо під час освітнього процесу та потребує контролю й певного корегування її розвитку для того, щоб у подальшому вона приносила відчутні позитивні наслідки свого існування в межах освітнього закладу. Безсумнівно, корпоративна культура – це сукупність єдиних норм, принципів, правил та порядків, на яких базується діяльність викладачів і студентів закладу вищої освіти.

Тож цілком закономірно, що структура корпоративної культури будується на ідеології та на цінностях, які освітнє середовище ставить найвище в ієрархічній системі. Не варто недооцінювати вплив корпоративної культури на кінцевий результат освітнього процесу, оскільки саме завдяки її наявності зазвичай формується єдність та односпрямованість дій учасників освітнього процесу, створюється високоефективний та творчий колектив, який досягає поставленої керівництвом мети.

Отже, корпоративна культура інтерпретується нами як система духовних і матеріальних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих майбутнім викладачам вищої школи, таких, що відображають індивідуальність і сприйняття себе й інших у соціальному й освітньому середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе й навколишнього середовища.

У процесі роботи з означеної проблеми нами було виокремлено низку педагогічних умов формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи, а саме: *формування середовища, націленого на посилення мотивації майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою; розвиток здатності та навичок командної роботи майбутніх викладачів вищої школи; формування комунікативної культури в контексті розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи.*

Перша педагогічна умова – це формування середовища, націленого на посилення мотивації майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою.

У цьому контексті варто зазначити, що мотивація – система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності чи поведінки. Під мотивом розуміємо «внутрішнє спонукання особистості до того чи іншого виду діяльності, яка пов’язана із задоволенням певної потреби» [7, с. 180].

Вельми цінним є те, що мотивація корпоративної діяльності майбутніх викладачів вищої школи є сукупністю зовнішніх мотивів, інтересів, установок, емоцій, норм та цінностей, індивідуальних прагнень і раціональних доказів, які визначають прийняття аргументованих та колегіальних рішень в оволодінні корпоративною культурою. Уведення мотиваційного забезпечення до процесу формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи впливатиме на його ефективність та на ставлення майбутніх фахівців до їх корпоративної культури як до цінності, яка необхідна їм для майбутньої професійної діяльності. Саме цінності, як зазначають дослідники К. Вейк, М. Елверсон, А. Браун, С. Диван, Г. Хофстеде, Ж. Мартін та ін., є тим ядром, що визначає сутність корпоративної культури.

У цьому контексті мотивація майбутніх викладачів вищої школи щодо формування корпоративної культури має два важливих компоненти:

1) внутрішня мотивація майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою – безпосередньо пов’язана зі змістом майбутньої професійної діяльності й базується на стійкій потребі використовувати сучасні інтерактивні технології та інноваційні методи для оптимізації формування корпоративної культури, інформаційні системи для покращення якості та ефективності формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи;

2) зовнішня мотивація майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою зумовлена обставинами, які безпосередньо пов’язані з удосконаленням іміджу професійної діяльності, наприклад, потреба в самовдосконаленні, самоствердженні, соціальному престижі, мотиви визнання педагогічною та науковою спільнотою.

У цьому контексті варто згадати, що мотив або мотивація – це, насамперед, стимули, що спонукають майбутніх викладачів вищої школи до певних дій. Мотивація охоплює потреби, мотиви, інтереси, установки, емоції, норми та цінності. Цінність на кожному ступені свого перетворення, свого розвитку збагачується новою мотивуючою якістю без втрати попередніх.

Отже, мотивацією формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи є сукупність усіх спонукань та умов, що детермінують, спрямовують і регулюють процес формування корпоративної культури. Корпоративна культура базується на досить складній системі мотивів і зумовлена різними джерелами активності. Рушійною силою та провідним джерелом формування корпоративної культури є потреба в самозміні й самовдосконаленні, що зумовлена суперечностями між мотивами власної культури та метою її досягнення в оновлених умовах.

Друга педагогічна умова – розвиток здатності та навичок командної роботи майбутніх викладачів вищої школи. Від згуртованості майбутніх викладачів вищої школи на всіх рівнях, під час аудиторної та позааудиторної роботи, їхньої готовності допомагати один одному, спільно працювати

заради досягнення мети залежить ефективність майбутньої професійної діяльності, організації науково-дослідної роботи студентів у наукових гуртках і проблемних групах. І. Бех серед основних вимог щодо формування корпоративної культури називає «вміння працювати в команді й орієнтацію на загальний результат» [2]. Йдеться також про систему стосунків і відносин, які є основою корпоративної культури, що формують та визначають поведінкові норми й учинки майбутніх викладачів вищої школи.

Слід зауважити, що ознаками командної роботи називають готовність прийти на допомогу та взаємну підтримку, інтерес і повагу членів команди один до одного, ефективні канали передачі інформації. Робота в команді – це готовність брати на себе відповідальність. Для ефективної роботи в команді вартісним є конструктивне ставлення до своїх обов'язків, позитивні уявлення про людей, відповідна культура комунікації, чітко окреслена сфера відповідальності та розподіл обов'язків кожного члена команди.

Здатність діяти в команді є однією з найбільш потрібних особистісних якостей, оскільки вона пов'язана з надійністю, готовністю допомогти, чуйністю, широким світоглядом, терпінням і самоповагою. Ця якість допомагає будувати відносини з іншими членами колективу на основі взаємної поваги та співробітництва. Співпраця з членами колективу дає нові можливості, сприяє вихованню відчуття поваги до інтересів і поведінки кожного члена колективу, допомагає бачити цінність відносин із ними. Відтак, досвід співробітництва сприяє формуванню творчих відносин між членами колективу, об'єднує їх на досягнення спільної мети.

Власне, команда – це автономний колектив професіоналів, здатний ефективно, оперативно і якісно вирішувати поставлені перед ними завдання. Основними ознаками команди доцільно вважати: ефективну конструктивну взаємодію, професіоналізм кожного члена колективу, позитивне мислення та орієнтація на спільний успіх, здатність узгоджувати роботу і загальний результат, нефіксоване, гнучке та мобільне розподілення функцій між членами команди. Хороша робоча команда є надзвичайно ефективною і практично непереможною.

Серед важливих ознак корпоративної культури слід також вказати на сприятливий морально-психологічний клімат, який характеризується такими ознаками:

- у членів колективу виражена потреба у спільній самореалізації в умовах корпоративного середовища;
- розвинуте належне ставлення до корпоративної діяльності, підтримка ініціативи у вирішенні спільних питань;
- у міжособистісних відносинах розвинуті довіра і готовність до взаємодопомоги, відповідальність та повага у прийнятті рішень;
- ефективна корпоративна діяльність, високий рівень згуртованості майбутніх викладачів вищої школи в умовах прийняття колективних рішень;
- готовність до колективної взаємодії у розв'язанні ключових питань;
- креативний підхід до розв'язання глобальних питань;
- взаємодопомога й відповідальність за прийняття колегіальних рішень.

Доцільно наголосити також на створенні позитивного соціально-психологічного клімату, який сприятиме ефективності прийняття позитивних рішень, корпоративну поведінку майбутніх викладачів вищої школи та створення комфортних умов в організації діяльності.

На особливу увагу у формуванні корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи заслуговує те, що соціально-психологічний клімат є одним із вирішальних чинників успішної діяльності майбутніх викладачів вищої школи в умовах освітнього середовища. Соціально-психологічний клімат визначає характер спрямованості й ефективності корпоративної діяльності, рівень комфортності в спільній взаємодії, позитивно впливає на всі складові спільної діяльності.

Третя педагогічна умова – формування комунікативної культури в контексті розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи, яка є результатом їхніх індивідуальних цінностей, переконань та норм поведінки. Комунікація сприяє трансляції цінностей, створення особливої атмосфери причетності до особливого світу зі своєю мовою спілкування.

Організація ефективної комунікації сприяє підвищенню показників освітньої діяльності майбутніх викладачів вищої школи, формуванню відчуття причетності до реалізації спільних проєктів, задоволення від створення ситуації успіху. Д. Ньюстром і К. Дейвіс зауважують, що «Комунікації всередині будь-якої організації сприяють формуванню, управлінню й розвитку корпоративної культури» [4, с. 97].

Ефективна комунікація є стимулом до виховання високого командного духу, сприяє формуванню колективізму та відповідальності за прийняття рішень. Доведено, що конструктивна відкрита комунікація допомагає майбутнім викладачам вищої школи рухатися вперед, досягати найкращих результатів в корпоративній діяльності, у формуванні корпоративної культури.

Серед комунікативних умінь для діяльності в команді важливе значення мають уміння фільтрувати комунікативний потік інформації, толерантно підходити до розв'язання поставлених завдань, чітко й лаконічно висловлювати свою думку, структурувати власні проєктні пропозиції, орієнтуючись на досягнення поставленої мети.

В. Співак звертає увагу на важливість підтримуючої комунікації, ознаками якої є «орієнтація на проблему, а не людину; співзвучність, гармонія; опис, а не оцінка; підвищення, а не пониження; конкретизація, а не узагальнення; авторство, а не безособовість; зв'язність; рефлексивне слухання» [8, с. 150]. В іншому випадку, зазначає дослідник, «виникає захисна комунікація, коли спілкування викликає почуття тривоги, прагнення захистити себе, енергія йде на захист, самоствердження, а не вислуховування співрозмовника, переважають агресія, гнів та суперництво» [8, с. 154].

Ми суголосні з думкою В. Сухомлинського, який наголошував на значенні спілкування для згуртування колективу, а відповідно, і передачі корпоративних цінностей. В. Сухомлинський стверджував, що «Багатство, краса, емоційна глибина, духовна повнота, ідейна насиченість спілкування є тією сферою життя колективу, в якій відбувається самопізнання й самовиховання. Завдання виховання колективу – зробити це спілкування таким, щоб воно облагороджувало особистість» [9, с. 455]. Педагог додає: «краса думки, краса мислення розкривається перед людиною лише тоді, коли вона пізнає розкіш людського спілкування» [9, с. 457].

Важливою умовою формування комунікативної культури у майбутніх викладачів вищої школи під час навчання в закладі вищої освіти є доцільний вибір викладачем критеріїв оцінювання рівня сформованості корпоративної культури. В основі таких критеріїв повинні бути ознаки, що відображають дії майбутніх викладачів вищої школи й дозволяють оцінити результати їхньої спільної діяльності.

Варто відразу визнати, що відповідно до критеріїв оцінювання рівня сформованості корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи буде ефективним створення корпоративного середовища, у якому важливим є відчуття родини на основі різнопланового неформального, особистісного спілкування. Для таких стосунків характерні діалогічна доброзичливість, співтворчість педагога і студентів в межах занять та поза ними, утвердження позиції майбутніх викладачів вищої школи як рівноправних учасників навчально-виховного процесу; як наслідок – виникнення неформального, доброзичливого мікроклімату.

Таким чином, можна стверджувати, що реалії сучасної вищої освіти засвідчують, що проблема формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи набуває своєї значущості та актуальності. Тож цілком закономірно, що формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи буде ефективним завдяки запровадженню певних педагогічних умов, до яких відносяться: формування середовища, націленого на посилення мотивації майбутніх викладачів вищої школи до оволодіння корпоративною культурою; розвиток здатності та навичок командної роботи майбутніх викладачів вищої школи; формування комунікативної культури в контексті розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії майбутніх викладачів вищої школи. Перспективи подальших наукових досліджень спрямовані на обґрунтування показників, формування корпоративної культури майбутніх викладачів вищої школи.

Література

1. Алексюк А. М., Аюрзанайн А. А., Підкасистий П. І. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання : навч. посіб. Київ : ІСДО, 1993. 336 с.
2. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн. 1 : Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. 280 с.
3. Бражнич О. Г. Педагогічні умови диференційованого навчання учнів загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук. Кривий Ріг, 2001. 238 с.
4. Ньюстром Дж., Девіс К. Організаційна поведінка. Поведінка людини на робочому місці. Київ, 2000. 498 с.
5. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / [Пехота О. М., Кіктенко А. З., Любарська О. М. та ін.] ; за заг. ред. О. М. Пехоти. К. : АСК, 2002. 255 с.
6. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання : навч. посіб. / [А. М. Алексюк, А. А. Аюрзанайн, П. І. Підкасистий, В. А. Козаков та ін.]. Київ : ІСДО, 1993. 336 с.
7. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Київ: Вид-во Європ. ун-ту фінансів, інформ. систем, менедж. і бізнесу, 2000. 211 с.
8. Співак В. А. Організаційна культура. Київ, 2004. 224 с.
9. Сухомлинський В. О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. Вибрані твори : у 5 т. Київ : Рад. школа, 1976. Т. 1. 654 с.
10. Ходань Л. Структура і сутність корпоративної культури офіцера. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2009. 2. С. 178–188.
11. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера: навчальний посібник. Київ: Знання, 2011. 445 с.

References

1. Alexyuk A. M., Ayurzanayn A. A., Pidkasty P. I. *Orhanizatsiya samostiynoyi roboty studentiv v umovakh intensyfikatsiyi navchannya*. [Organization of independent work of students in conditions of intensification

- of learning: ed. manual]. / A. M. Alexyuk, A. A. Ayurzanain, P. I. Pidkasisty, etc. K.: ISDO. 1993. 336 p. [in Ukrainian].
2. Bekh I. D. *Vykhovannya osobystosti : u 2 kn.* [Personality education: in 2 books]. Kyiv: Lybid. Book. 1: A personally oriented approach: theoretical and technological foundations. 2003. 280 p. [in Ukrainian].
 3. Brazhnich O. G. *Pedahohichni umovy dyferentsiyovanoho navchannya uchniv zahal'noosvitn'oyi shkoly.* [Pedagogical conditions of differentiated education of students of a comprehensive school]. diss. Ph.D. ped. Science. Kryvyi Rih. 2001. 238 p. [in Ukrainian].
 4. Newstrom J., Davis K. *Orhanizatsiyna povedinka. Povedinka lyudyny na robochomu misti.* [Organizational behavior. Human behavior at the workplace]. Kyiv. 2000. 498 p. [in Ukrainian].
 5. *Osvitni tekhnolohiyi.* [Educational technologies: teaching method. manual]. / [Piehota O.M., Kiktenko A.Z., Lyubarska O.M. and others] ; in general ed. O. M. Pehoty. K.: ASK. 2002. 255 p. [in Ukrainian].
 6. *Orhanizatsiya samostiyanoi roboty studentiv v umovakh intensyfikatsiyi navchannya.* [Organization of independent work of students in conditions of intensification of learning: teaching. manual]. / [A. M. Aleksyuk, A. A. Ayurzanain, P. I. Pidkasisty, V. A. Kozakov, and others]. K.: ISDO. 1993. 336 p. [in Ukrainian].
 7. Palekha Yu. I. *Klyuchi do uspihu, abo Orhanizatsiyna ta upravlins'ka kul'tury.* [Keys to success, or Organizational and managerial culture. Kyiv: View of Europe. University of Finance, inform. systems, management and business]. 2000. 211 p. [in Ukrainian].
 8. Spivak V. A. *Orhanizatsiyna kul'tura.* [Organizational culture]. Kyiv. 2004. 224 p. [in Ukrainian].
 9. Sukhomlynskyi V. O. *Problemy vykhovannya vsebichno rozvynenoyi osobystosti.* [Problems of education of comprehensively developed personality. Selected works: in 5 volumes]. Kyiv: Rad. school. Volume 1. 1976. 654 p. [in Ukrainian].
 10. Khodan L. *Struktura i sutnist' korporatyvnoyi kul'tury ofitsera.* Visnyk Natsional'noyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy, [The structure and essence of an officer's corporate culture. Bulletin of the National Academy of the State Border Service of Ukraine]. 2009. 2. P. 178–188. [in Ukrainian].
 11. Chaika G. L. *Kul'tura dilovoho spilkuвання menedzhera: navchal'nyy posibnyk.* [The culture of business communication of a manager: a study guide]. Kyiv: Znannia, 2011. 445 p. [in Ukrainian].

УДК 37.013:316.77

<https://doi.org/10.31652/2415-7872-2024-79-17-22>

ОЛЕКСАНДР ДАМЗІН

Damz@ukr.net

аспірант кафедри педагогіки і освітнього менеджменту
Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця

ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ ПОЗААУДИТОРНОЇ РОБОТИ

У статті простежено професійно-педагогічне становлення майбутніх учителів фізичного виховання і роль у цьому позааудиторної роботи з педагогічних дисциплін, зокрема конкурсів педагогічної майстерності, які спочатку проводяться в академічних групах, потім на факультетах. На завершальному загальноуніверситетському конкурсі учасники демонструють зразки власної педагогічної творчості. Конкурси є важливим засобом педагогічної підтримки не лише професійного, а й особистісного зростання студентів, мають потужний мотиваційний та стимулюючий потенціал. У статті доведено, що всі конкурсанти мають можливість позиціонувати себе в ролі учителя, реалізувати й продемонструвати свої творчі задуми. Звернено увагу на те, що в конкурсі педмайстерності щорічно брали участь і, як правило, ставали переможцями кращі студенти факультету фізичного виховання і спорту. У статті подано відгуки про роль, значення та післядію конкурсу педагогічної майстерності у визначенні й подальшому становленні їхньої особистісно-професійної траєкторії. Інформація, отримана від учасників конкурсу, яскраво засвідчила про те, що для багатьох з них конкурс став своєрідним стартом їхнього особистісного і професійного становлення. З багатьма випускниками, які далі продовжують свій педагогічний шлях, підтримуються тісні зв'язки в таких формах: по-перше, це живі індивідуальні зв'язки, оскільки багато з них далі продовжували навчання в магістратурі, аспірантурі; по-друге, майже кожного року відбуваються зустрічі з випускниками минулих років, які дають можливість прослідкувати індивідуальну траєкторію особистісно-професійного становлення; по-третє, постійний контакт з учасниками конкурсу педагогічної майстерності різних років, окремі з яких працюють викладачами факультету фізичного виховання і спорту; по-четверте, спілкування через курси післядипломної освіти та через соціальних мережі.

У статті зауважено про те, що головним завданням конкурсу є моделювання і апробація індивідуальних творчих дидактичних та виховних проєктів, які готуються майбутніми фахівцями під керівництвом викладачів кафедри, що сприяє творчій самореалізації особистості майбутніх учителів. Такі проєкти мотивують студентів до професійного самовдосконалення, розвивають педагогічне мислення та творчі здібності, включаючи в активний творчий пошук, допомагають краще зрозуміти теорію та пов'язати її з практикою, набути досвіду виступів перед різною аудиторією. Звернено увагу на можливість використання освітньо-виховного потенціалу позааудиторної роботи, різноманітність її форм,