

УДК 378.016:373.09-057.17

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

Самойленко О. В., Мостовенко А. Г.

Автори статті на основі аналізу науково-педагогічної літератури розкривають поняття "педагогічні умови" як необхідний фактор для формування корпоративної культури майбутніх керівників навчальних закладів. Також аналізують вплив педагогічних умов на формування корпоративної культури майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі магістерської підготовки. У статті авторами звернена увага на зміст професійної підготовки майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Особлива увага приділена аналізу фахової підготовки (навчальні програми дисциплін фахової підготовки, форми та методи навчання) майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі магістерської підготовки.

Ключові слова: корпоративна культура, педагогічні умови, управлінська діяльність, професійні якості, навчальна дисципліна.

Авторы статьи анализируют влияние педагогических условий на формирование корпоративной культуры будущих руководителей общеобразовательных учебных заведений в процессе магистерской подготовки. Особое внимание уделено анализу профессиональной подготовки (учебные программы дисциплин профессиональной подготовки, формы и методы обучения) будущих руководителей общеобразовательных учебных заведений в процессе магистерской подготовки.

Ключевые слова: корпоративная культура, педагогические условия, управленческая деятельность, профессиональные качества, учебная дисциплина.

On the basis of the analysis of scientific and educational literature, the authors of the article clarify the concept of "pedagogical conditions" as an important factor for the formation of the corporate culture of future administrators of educational institutions. They study the influence of pedagogical conditions on the formation of the corporate culture of future administrators of general education institutions in the process of master's training. The article focuses on the content of the professional training of future managers and its examination (curriculum of the disciplines, forms and methods of training) in the process of master's training.

Key words: corporate culture, pedagogical conditions, management activity, professional qualities, educational discipline.

Постановка проблеми. Корпоративна культура майбутніх керівників як складне особистісне утворення формується в процесі навчання, професійної соціалізації та інтеграції до професійного середовища, які взаємопов'язані та впливають на створення комплексу необхідних педагогічних умов. Усі складові корпоративної культури майбутніх менеджерів не можуть бути присутні у майбутнього фахівця від народження, але при поєднанні отриманих від природи особистісних характеристик та педагогічних, соціально-психологічних умов його соціального та професійного становлення, в процесі якого майбутній керівник набуває необхідних знань, умінь та навичок, розвиваються якості та формуються цінності.

Отримані знання та уміння, сформовані уявлення про норми взаємодії, якості та цінності, мотиваційна спрямованість на спільну діяльність виступають підґрунтям для формування корпоративної культури у їх майбутньому житті. Тому корпоративна культура керівника навчального закладу відрізняється від корпоративної культури будь-якого фахівця. Вона є витоком корпоративної культури організації взагалі та кожного її члена зокрема. Формування корпоративної культури майбутніх керівників

навчальних закладів є невід'ємною складовою професійної підготовки фахівців, яка впливає на рівень та якість їх знань, вмінь та навичок, їх духовний, культурний та ціннісний розвиток.

Організаційно-методичне виконання завдань підготовки майбутніх спеціалістів пов'язане з необхідністю впровадження в систему діяльності ВНЗ нових навчальних планів, програм, освітніх технологій. Усе це свідчить про те, що проблема підготовки майбутніх керівників навчальних закладів, формування їхньої корпоративної культури є актуальною і вимагає свого теоретичного й практичного вирішення. На нашу думку, сприятиме цьому процесу висвітлення у змісті фахової підготовки майбутніх керівників сутності корпоративної культури як соціокультурного феномена й особистісного новоутворення.

Мета статті – схарактеризувати педагогічні умови, необхідні для формування корпоративної культури майбутніх керівників навчальних закладів у процесі магістерської підготовки.

Виклад основного матеріалу. Науковці характеризують поняття "педагогічні умови", необхідні для формування корпоративної культури майбутніх керівників навчальних закладів, як:

– обставини, за яких компоненти навчального процесу (зміст, викладання й учіння) подані в найкращому взаємозв'язку і створюють атмосферу плідної співпраці між викладачем та студентами, що забезпечує плідне викладання, керівництво навчальним процесом, а студентам – успішне навчання; взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів та зовнішніх характеристик функціонування, що забезпечує високу результативність навчального процесу і відповідає психолого-педагогічним критеріям оптимальності [11, с. 159];

– взаємопов'язані обставини чи спосіб упорядкування і тривалого існування педагогічного процесу, що утворюють певну систему, рівень складності якої розкривається через їх зв'язки (зв'язки взаємодії, перетворення, функціонування, розвитку, управління), за рахунок яких утворюється означена система і які виявляються у взаємозумовленості та взаємовпливовості педагогічних явищ, що виникають унаслідок запровадження цих умов і приводять до підвищення результативності процесу [16, с. 173];

– обставини, за яких компоненти навчального процесу (навчальні дисципліни, методика його викладання, навчання і виховання) подані в найкращих взаємовідносинах та взаємозв'язках, що дають можливість учителям плідно викладати, керувати навчальним процесом, а учням – успішно навчатися [3, с. 286];

– сукупність перемінних природних, соціальних, зовнішніх та внутрішніх впливів, що зумовлюють фізичний, психічний, моральний розвиток людини, його поведінку; виховання і навчання, формування особистості [17, с. 473].

Реалізація педагогічних умов, тобто таких обставин або способів організації, що підпорядковують розвиток професійних й особистісних якостей майбутніх фахівців поставленій меті, наголошує В. Ясененко, забезпечує підвищення ефективності організації навчання "як ступеня досягнення ними цілей підготовки порівняно з вимогами освітніх стандартів" [24, с. 230].

Варто зазначити, що найбільший вплив на формування корпоративної культури майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів у процесі магістерської підготовки здійснюють наступні педагогічні умови:

- спрямованість змісту навчальних дисциплін у процесі фахової підготовки майбутніх керівників ЗНЗ на формування у них корпоративної культури як соціокультурного феномена й особистісного новоутворення;

- насичення процесу професійної підготовки майбутніх керівників ЗНЗ інтерактивними методами, зорієнтованими на формування корпоративної культури;

- вмотивованість студентів на оволодіння корпоративною культурою, або мотиваційно-ціннісне ставлення магістрів до корпоративної культури.

Розглянемо детально кожен з визначених умов. Спрямованість змісту навчальних дисциплін у процесі фахової підготовки майбутніх керівників ЗНЗ на формування у них корпоративної культури як соціокультурного феномена й особистісного новоутворення зумовлена тим, що майбутні керівники навчальних закладів повинні

ефективно реалізовувати свої професійні обов'язки, приймати управлінські рішення на засадах відповідальності, раціональності, узгодженості дій.

Процес професійної підготовки майбутніх керівників ЗНЗ забезпечує можливість свого збагачення й розвитку, якщо його зміст набуватиме системного характеру, охоплюватиме в собі найважливіші досягнення науки, спрямовуватиме увагу й зусилля фахівців у галузі управлінської діяльності на комплексне розв'язання актуальних завдань професійного становлення особистості керівника, розвитку його професійного досвіду, знань, умінь і навичок, формування найважливіших професійних якостей у студентів навчальних закладів [4, с. 6].

У зв'язку з цим дослідники І. Зверев, В. Коротов, В. Максимова, М. Скаткін та інші зазначають, що потрібно забезпечувати єдність навчання і виховання засобом комплексного, а точніше інтегративного підходу до предметної системи навчання. Зокрема, науковцями І. Зверевим і В. Максимовою доведено, що інтегративний підхід до виховання і навчання дозволяє вичленувати головні елементи змісту освіти, створює сприятливі умови формування конкретних знань студентів, розкриває гносеологічні проблеми, без яких неможливе системне засвоєння основ наук, включає студентів в оперування пізнавальними методами, що мають загальнонауковий характер (абстрагування, моделювання, узагальнення, аналогія тощо) [5].

На нашу думку, задля формування корпоративної культури майбутніх керівників ЗНЗ доцільно забезпечити висвітлення в змісті професійної підготовки майбутніх керівників сутності корпоративної культури як соціокультурного феномена й особистісного новоутворення під час викладання таких навчальних дисциплін, як "Психологія ділового спілкування", "Прикладна соціальна психологія", "Професійна та корпоративна етика", "Психологія управління", "Теорія та техніка управління", "Мотивація персоналу навчального закладу", "Організаційна поведінка з основами тренінгу та консалтингу", "Організація праці персоналу та керівника навчального закладу", "Комунікаційний менеджмент та управління конфліктами".

Особливе місце з-поміж спеціальних дисциплін посідає навчальна дисципліна "Професійна та корпоративна етика", що забезпечує теоретичну й практичну підготовку студентів до професійної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Так, метою викладання даної дисципліни є вивчення актуальних питань етичних відносин з урахуванням професійної діяльності керівників, а також вимог чинного законодавства.

Основними завданнями вивчення дисципліни "Професійна та корпоративна етика" є навчити студента: аналізувати і оцінювати з точки зору моральності ситуації, що виникають у сфері управлінської діяльності; аналізувати і оцінювати моральні аспекти діяльності учасників педагогічного процесу; використовувати моральні навички у своїй професійній діяльності з метою підвищення її ефективності; здійснювати свою професійну діяльність відповідно до вимог, що висувуються професійною етикою.

Також вагомого значення у контексті формування корпоративної культури керівників надається вивченню дисципліни "Організаційна поведінка з основами тренінгу та консалтингу", оскільки корпоративна культура є найважливішим фактором, що впливає на організаційну поведінку учасників управлінської діяльності та корпоративний розвиток організації.

Так, програма навчальної дисципліни має на меті формування у майбутніх керівників навчальних закладів сучасного управлінського мислення та системи спеціальних знань з організаційної поведінки і прийняття адекватних управлінських рішень.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни є: оволодіння методами та технологіями аналізу діяльності і розвитку організацій та організаційного оточення; дослідження особливостей організаційної поведінки в умовах організаційних змін; оволодіння методами аналізу організаційної поведінки; формування розуміння концептуальних основ управління організаційною поведінкою; дослідження впливу організаційної поведінки на ефективність управління людськими ресурсами в сучасних складних організаційних системах.

Також необхідною умовою успішного досягнення цілей організації є ефективні корпоративні комунікації. Комунікації в організаційній системі відображають встановлені норми (правила, інструкції, положення), а також принципи і закономірності відносин між людьми в організації. Комунікація як процес виступає особливою формою взаємодії персоналу щодо обміну інформацією всередині організації і за її межами, спрямованою на досягнення цілей організації, а також на розвиток персоналу. Корпоративні комунікації є управлінською функцією окремого менеджера або цілого відділу, змістом якої є операції з метою поширення інформації серед ключової аудиторії, забезпечення корпоративної стратегії та розвитку повідомлень для різних цілей як всередині організації, так і за її межами.

Призначення корпоративних комунікацій полягає в побудові ефективних каналів отримання і передачі важливої інформації, яка сприяє розвитку не тільки організації, але й особистісному зростанню кожного співробітника, посиленню почуття відповідальності, створенню командного духу, а також поділу усіма працівниками цінностей і норм корпоративної культури організації, утворенню єдиного соціально-психологічного клімату.

З огляду на це важливого значення для формування корпоративної культури майбутнього керівника ЗНЗ має вивчення навчальної дисципліни "Комунікаційний менеджмент та управління конфліктами".

Мета вивчення навчальної дисципліни полягає в набутті студентами теоретичних знань з питань комунікацій в менеджменті, оволодіння практичними навичками організації ділових зустрічей, ведення переговорів, службового спілкування, вмінням формувати імідж ділової людини.

Результатами вивчення навчальної дисципліни є розвиток у майбутнього фахівця умінь правильно говорити, слухати та сприймати повідомлення; готувати та проводити переговорний процес; обирати адекватну стратегію, методи і технологію ефективного впливу на конкретний соціальний конфлікт; організувати та проводити ділові прийоми;

Отже, можемо припустити, що висвітлення у змісті нормативних дисциплін фахової підготовки майбутніх керівників навчальних закладів сутності корпоративної культури як соціокультурного феномена й особистісного новоутворення є педагогічною умовою, оскільки воно буде сприяти набуттю майбутніми керівниками знань щодо специфіки управлінської діяльності, сутності корпоративної культури керівника, формуванню мотивації студентів на досягнення успіху в професійній діяльності, набуттю комунікативно-організаційних умінь, а також сприятиме розвитку морально-вольових якостей особистості керівника, що є складниками визначених компонентів у структурі корпоративної культури майбутніх керівників ЗНЗ.

Не менш важливою є друга педагогічна умова – вмотивованість студентів на оволодіння корпоративною культурою, або мотиваційно-ціннісне ставлення магістрів до корпоративної культури.

Аналіз наукової літератури щодо забезпечення ефективності навчально-виховного процесу показав важливу роль мотивації у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців. Загальновідомо, що механізмом, який забезпечує реалізацію потреб особистості, є мотивація до діяльності, що є основним чинником регуляції активності, спілкування, поведінки та діяльності особистості та має важливе значення для формування корпоративної культури майбутніх керівників навчальних закладів.

Під мотивом розуміємо "внутрішнє спонукання особистості до того чи іншого виду діяльності, яка пов'язана із задоволенням певної потреби" [14, с. 180]. Аналіз праць вчених (І. Зязюн, Є. Ільїн, О. Коваленко, М. Лазарєв, Н. Нічкало та інші) та вимог ринку праці виявив, що керівники у професійній діяльності реалізують як індивідуальну (виконання своєї частки роботи незалежно від інших, досягнення особистих цілей, саморозвиток тощо), так і спільну (ведення діалогів, спільний пошук ефективного вирішення проблем, взаємодопомога, взаємовідповідальність, націленість на досягнення спільної мети і т. п.) її форми. У той же час процес входження у соціальне середовище буде реалізовано на корпоративному рівні завдяки мотивації спільної спрямованості, що буде повним відображенням норм поведінки та цінностей, які пропонуються майбутнім керівникам.

Мотив або мотивація – це, насамперед, стимули, що спонукають майбутнього фахівця до певних дій. Мотивація включає в себе потреби, мотиви, інтереси, установки, емоції, норми та цінності. Цінність на кожному ступені свого перетворення, свого розвитку збагачується новою мотивуючою якістю без втрати попередніх. У структурі мотивації цінності представляють стабільні, що не залежать від зовнішніх обставин, утворення, які займають місце на вищому рівні самосвідомості [7, с. 123].

Залежно від ціннісних орієнтацій майбутніх керівників мотив може виступати як суспільно значущий або вагомий лише для особистості. Тобто прослідковується чіткий взаємозв'язок мотивації особистості з типом її спрямованості (суспільно значущим або індивідуально вагомим). Ця залежність є змінною у процесі розвитку особистості.

У своїх працях Л. Кравченко говорить про еволюцію ціннісних орієнтацій у ході розвитку особистості, що простежується в їхній зміні не лише відповідно до змісту, а й до своєї мотивуючої функції. Цінності знаходять відображення в емоційних наслідках поведінкового прояву (перші почуття гордості або провини). Наступним ступенем є прояв цінностей через форму "відомих" мотивів, потім через форму мотивів смислоутворювальних та реально діючих [9, с. 35].

Процес формування мотиваційно-ціннісної системи є динамічним – відбувається протягом усього життя; на його динаміку та активність впливають набутий досвід, знання, певні обставини, в яких опинилася людина, спілкування з оточенням, процес навчання, а також самостійне сприйняття, мислення [23].

Формування ціннісних орієнтацій, які мотивують, регулюють, спрямовують життєдіяльність кожної людини, зокрема майбутніх керівників, спонукає формування ціннісного ставлення до корпоративної культури саме через введення мотиваційного супроводу корпоративної спрямованості. Процес становлення ціннісних орієнтацій досить складний і тривалий, який потребує всебічного системного підходу, який можливо скорегувати викладачам у процесі професійної підготовки.

Введення мотиваційного забезпечення до процесу формування корпоративної культури майбутніх керівників впливатиме на його ефективність та на ставлення майбутніх фахівців до їх корпоративної культури як до цінності, яка необхідна їм для майбутньої професійної діяльності. Мотиваційне забезпечення навчально-виховного процесу реалізується на всіх етапах професійного навчання майбутніх фахівців.

Третя педагогічна умова – насичення процесу професійної підготовки майбутніх керівників ЗНЗ інтерактивними методами, зорієнтованими на формування корпоративної культури.

Формування корпоративної культури має здійснюватися шляхом коректної реалізації педагогічних підходів і методичних заходів. Для цього необхідна відповідна організація освітнього процесу, а саме:

- зміна ролі викладача від трансляції знань і способів діяльності до проектування індивідуального особистісного розвитку кожного студента;
- упровадження інноваційних методів стимулювання навчальної діяльності за допомогою дії, обміну досвідом, вивчення досвіду, постановки і творчого вирішення проблем;
- застосування методів навчання, що сприяють формуванню всіх складових професійної компетентності учнів залежно від їхніх особистих схильностей (творчо-проблемний, ігрові методи, дослідження рольових моделей соціальної взаємодії, презентація ідей, проектні технології тощо).
- орієнтація студентів на нескінченну різноманітність професійних і життєвих ситуацій, забезпечення міцного взаємозв'язку освітніх цілей із безпосередніми завданнями вчителя фізичного виховання;
- застосування альтернативних оцінних процедур, адекватних особливостям одержаного студентами досвіду – сукупності компетентностей, що враховують індивідуальні особливості їхнього розвитку [8].

До методів, що активізують пізнавальну діяльність студентів у процесі формування корпоративної культури, належать ділові ігри. Їх використання сприяє підвищенню активності студентів у пізнавальній, практичній творчій діяльності, формуванню у них умінь аналізувати ситуацію з точки зору формулювання теперішніх і

майбутніх цілей та умов їх досягнення, самопізнання. Також зазначений метод педагогічного впливу з позиції змістовності дає можливість студенту "приміряти" на себе вид професійної діяльності чи конкретну професію, допомагає усвідомлювати, що ж він може на сьогодні (самодіагностичний аспект), та надає інформацію для роздумів про майбутнє.

Модель навчання у грі – це побудова навчального процесу за допомогою включення студентів до гри (ігрове моделювання явищ, що вивчаються). Учасники навчального процесу, за ігровою моделлю, перебувають в інших умовах, ніж у традиційному навчанні. Студентам надається максимальна свобода інтелектуальної діяльності, яка обмежується лише визначеними правилами гри. Вони самі обирають власну роль у грі, висувуючи припущення про ймовірний розвиток подій, створюють проблемну ситуацію, шукають шляхи її розв'язання, беруть на себе відповідальність за обране рішення. Викладач в ігровій моделі виступає як: інструктор (ознайомлення з правилами гри, консультації під час її проведення), суддя-рефері (коректування і поради з розподілу ролей), тренер (підказки учням для прискорення проведення гри), головуючий, ведучий (організатор обговорення) [19].

Метою рольової гри є визначити ставлення до конкретної життєвої ситуації, набути досвід шляхом гри, допомогти навчитися через досвід та почуття. Рольова гра може також використовуватися для отримання конкретних навичок, наприклад, безпечної поведінки в певній ситуації і т. п. [18, с. 62].

Як правило, ігрова модель навчання реалізується за чотири етапи: 1) орієнтація (введення студентів у тему, ознайомлення з правилами гри, загальний огляд її перебігу); 2) підготовка до проведення гри (викладення сценарію гри, визначення ігрових завдань, ролей, орієнтовних шляхів вирішення проблеми); 3) основна частина – проведення гри; 4) обговорення.

У процесі рольової гри у студентів формуються звички зосереджуватися та самостійно думати. Ігрова діяльність дає можливість вносити проблемність у пізнавальний процес, здійснювати самоконтроль та самокоригування пізнавальної діяльності, що приводить до розвитку пізнавальної самостійності студентів. Розігрування конкретної життєвої ситуації за ролями допомагає студентам виробити власне ставлення до неї, набути цілісного досвіду шляхом гри, сприяє розвитку уваги та уяви і навичок критичного мислення, вихованню спроможності знаходити й розглядати альтернативні можливості дій, самостійно приймати рішення.

Як зазначає Т. М. Пузир, гра перетворює студента на суб'єкт педагогічного процесу, забезпечує формування принципів певної діяльності (що імітується), вольових якостей, необхідних у майбутній професії. У процесі професійної підготовки використовуються дидактичні, розвивальні, рольові та ділові ігри [20].

У процесі рольової гри студенти вже не студенти, а особи, які мають певні обов'язки несуть відповідальність за прийняті рішення та вчинки. Рольова гра у процесі формування корпоративної культури дає можливість розвинути потребу в спілкуванні з підлеглими; оволодіти нормами організаційної поведінки; закріпити та поглибити знання студентів про проблеми при прийнятті управлінських рішень. Педагогічно правильно організована ігрова діяльність формує у студентів досвід, дає можливість досягти повного їх самовираження, активності та свободи дій, що розумно поєднуються з вимогами взаємної поваги.

Серед методів, за допомогою яких майбутні керівники ЗНЗ будуть займати активну позицію, що сприятиме набуттю необхідних теоретичних знань і практичних умінь та навичок, а також розвитку особистісних якостей, слід виділити тренінг.

У науковій літературі існують різні погляди на сутність тренінгу:

– метод навчання, який надає його учасникам знаряддя і прийоми активної регуляції власної поведінки, перебудови непродуктивної структури діяльності й тим самим підняття регулювання поведінкою на більш високий рівень [5, с. 39];

– перспективний метод психолого-педагогічної підготовки фахівців різних галузей [22, с. 163].

- синтетична антропотехніка, що поєднує в собі навчальну та ігрову діяльність, яка проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій [21, с. 128].

- педагогічна технологія навчання, що має чіткий алгоритм використання й гарантує досягнення запланованого результату [1, с. 11].

Методичний аспект тренінгового методу в освітньому процесі характеризується такими ознаками: систематичною активністю студентів під час проведення; ігровим характером взаємодії учасників; навчально-пізнавальною спрямованістю діяльності; систематичною рефлексією в процесі аналізу ситуацій; обов'язковою групою формою проведення [12, с. 95–107].

У ході тренінгових занять учасники займають активну позицію, а засвоєння навичок відбувається у процесі "проживання" й набуття особистісного досвіду поведінки. Тобто феномен тренінгу полягає насамперед у тому, що безпосередні учасники одержують таку підготовку, яка відповідає вимогам сучасного життя [15, с. 10].

Активність особистості під час тренінгу є нормою поведінки, оскільки в змодельованій тренінговій ситуації виникають динамічно-активні стани особистості, що відображають її залежність від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. У процесі діяльності відбувається як розвиток особистості, так і перетворення середовища, в якому перебуває на цей момент особистість.

Принциповою характеристикою тренінгових технологій є їх навчальна спрямованість, яка відображається в процесах передання і засвоєння нових знань, умінь та навичок. Джерелом цього комплексу новоутворень виступають: педагог, який проводить тренінг, учасники групи (студенти або учні) та створені тренінгові ситуації. Тому особи, які беруть участь у тренінгу, не просто отримують цей комплекс, а самі здобувають його внаслідок власної активності. Важливим тут є дотримання принципу об'єктивізації поведінки (принцип зворотного зв'язку), що дає можливість кожному учаснику тренінгу корегувати свою поведінку згідно з цілями і завданнями заняття, а також допомагають студентам сформувати нові комунікативні і поведінкові норми [13].

Ще одним важливим аспектом орієнтованої мотивації на формування корпоративної культури майбутніх керівників ЗНЗ є метод проектів – система навчання, за якої студенти набувають знання, умінь та навички в процесі конструювання, планування та виконання поступово ускладнених практичних завдань.

Сучасна педагогічна наука розглядає "метод проектів" як спосіб організації самостійної діяльності особистості, що спрямована на виконання завдань навчального проекту й інтегрує в собі проблемний підхід, групові методи, рефлексивні, презентаційні, дослідницькі, пошукові й інші методики. Є. Полат розглядає його як спосіб досягнення дидактичної мети через детальну розробку проблеми (технологію), яка повинна завершитися цілком реальним, відчутним практичним результатом, оформленим тим або іншим чином. За І. Сергєєвим, метод проектів трактують як технологію активної самостійної пізнавальної діяльності студентів, яка орієнтована на творчу самореалізацію особистості і спрямована на підвищення його професійної підготовки у вищому навчальному закладі [2].

Цінність даного методу полягає у використанні самостійної проектувальної діяльності студентів як основного засобу їх професійного розвитку. У процесі проектної діяльності студенти навчаються: планувати свою роботу, прораховуючи можливі результати; використовувати багато джерел інформації в тому числі й електронні ресурси; самостійно збирати і накопичувати матеріал; аналізувати, зіставляти факти, аргументувати свою думку; приймати рішення; розвивати комунікативні здібності (розподіляти обов'язки, взаємодіяти один з одним); створювати "кінцевий продукт" (доповідь, реферат, фільм, календар, журнал, проспект, сценарій); отримують вміння представити отриманий результат перед аудиторією; самооцінювання та оцінювання інших [10].

Таким чином, виходячи з вищесказаного, можна стверджувати, що формування корпоративної культури майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів буде відбуватися ефективно, якщо навчально-виховний процес ВНЗ буде відбуватися за відповідних педагогічних умов, які визначаються як спеціально створені обставини, що впливають на розвиток професійних і особистісних якостей майбутніх фахівців, усвідомлення ними значущості корпоративної культури, професійно-ціннісних орієнтацій, які сприяють формуванню позитивної мотивації до здійснення управлінської діяльності.

Література

1. Бондарева Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2006. 21 с.
2. Воинова О. И. Проектные технологии обучения общенаучным дисциплинам в системе высшего технического образования: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Москва, 2008. 186 с.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 374 с. С. 286
4. Демінська Л. О. Міжпредметні зв'язки у процесі професійної підготовки майбутніх учителів фізичної культури: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Луганськ, 2004. 20 с.
5. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 214 с.
6. Зверев И. Д., Максимова В. Н. Межпредметные связи в современной школе. Москва: Просвещение, 1986. 167 с.
7. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 512 с. (Мастера психологии).
8. Исаев В. А., Ворошилов В. И. Образование взрослых: компетентностный подход: учебно-метод. пособие / Рос. акад. образования, Ин-т образования взрослых. Санкт-Петербург: ИОВ РАО, 2005. 91 с.
9. Кравченко Л. М. Наукові основи підготовки менеджера освіти у системі неперервної педагогічної освіти: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. Київ, 2009. 526 с.
10. Лук'янова Л. Технологія організації проектної діяльності. *Імідж сучасного педагога*. 2009. № 10. С. 16–21.
11. Манько В. М. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. *Соціалізація особистості: зб. наук. пр. Національного педагогічного університету імені М. Драгоманова*. Київ: Логос, 2000. Вип. 2. С. 153–161.
12. Никандров В. В. Антитренинг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Речь, 2003. 176 с.
13. Никифорова Л. А. Роль навчальних тренінгів у формуванні професійної культури майбутніх учителів фізичного виховання. *Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*: зб. наук. пр. Одеса, 2009. С. 237–241.
14. 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. С. 180.
15. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг: учеб. пособие. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 224 с.
16. Подтергера Є. М. Визначення організаційно-педагогічних умов професійної підготовки офіцерів запасу. *Наука і освіта*. Одеса, 2005. № 7–8. С. 168–173.
17. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике. Москва: Высшая школа, 2004. 512 с. С. 473.
18. Пометун О. І. Енциклопедія інтерактивного навчання. Київ, 2007. 144 с.
19. Пометун О. І., Пироженко Л. В. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод. посіб. / за ред. О. І. Пометун. Київ: А.С.К., 2006. 192 с.: іл.
20. Пузир Т. М. Використання ігрової діяльності в процесі формування екологічної культури. *Сб. науч. трудов SWord*. Иваново: МАРКОВА АД, 2014. Вип. 2. Т. 11. С. 73–75.
21. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнология. Москва: Технологическая школа бизнеса, 1996. 428 с.
22. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг "Розвиток комунікативної компетенції викладача": навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 240 с.
23. Чибісова Н. Г. Вищий навчальний заклад як середовище формування цінностей студентської молоді в соціокультурних умовах сучасної України: монографія / НУА. Харків: НУА, 2004. 256 с.
24. Ясененко В. М. Педагогічні умови ефективності організації підготовки майбутніх фахівців військової логістики у вищих військових навчальних закладах. *Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. Одеса, 2005. № 7–8. С. 221–231.