

УДК 378.147.227

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО
КОРЕКЦІЙНОГО ПЕДАГОГА ЗАСОБАМИ ІГРОВИХ ПЕДАГОГІЧНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ**

Яцинік А.В.

кандидат педагогічних наук, викладач кафедри корекційної освіти та спеціальної психології Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

У статті висвітлені питання виникнення та розвитку гри як однієї з провідних видів діяльності, здійснено порівняльний аналіз гри та ігрової технології, надана характеристика поняття організаційна культура, визначені структурні компоненти організаційної культури, обґрунтовано доцільність використання ігрових технологій у підготовці майбутніх корекційних педагогів у вищих навчальних закладах.

Ключові слова: *гра, структура гри, педагогічна технологія, ігрова технологія, організаційна культура, структурні компоненти організаційної культури.*

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ
КОРРЕКЦИОННЫХ ПЕДАГОГОВ СРЕДСТВАМИ ИГРОВЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

Яцыник А.В.

кандидат педагогических наук, преподаватель кафедры коррекционного образования и специальной психологии Коммунального учреждения «Харьковская гуманитарно-педагогическая академия» Харьковского областного совета

В статье освещены вопросы возникновения и развития игры как одной из ведущих видов деятельности, осуществлен сравнительный анализ игры и игровой технологии, дана характеристика понятия организационная культура, определенные структурные компоненты организационной культуры, обоснована целесообразность использования игровых технологий в подготовке будущих коррекционных педагогов в высших учебных заведениях.

Ключевые слова: *игра, структура игры, педагогическая технология, игровая технология, организационная культура, структурные компоненты организационной культуры.*

**FORMING ORGANIZATIONAL CULTURE THE FUTURE
CORRECTIONAL TEACHERS
BY GAMING PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES
Yatsynik A.V.**

*Candidate of Pedagogics, teacher of the Department of Correctional
Education and Special Psychology, Municipal institution of Kharkiv regional
board «Kharkiv Humanitarian Pedagogical Academy»*

The emergence and development of a game as one of the core kinds of activity are considered, a comparative analysis of a game and gaming technology are made, characteristics of organizational culture are given, structural components of organizational culture are identified, feasibility of using gaming technologies in the pedagogical training of future correctional teachers in higher educational institutions is justified.

***Key words:** Game, game structure, teaching technology, gaming technology, organizational culture, components of the organizational culture.*

Постановка проблеми. Сучасний стан українського суспільства вимагає суттєвих змін у всіх сферах громадського життя, не тільки економічних, але й системи його духовних цінностей. Під час реформування системи освіти відбувається демократизація освітнього простору, трансформація поглядів на сучасного педагога. Стаття 8 Закону України «Про освіту» № 2145 – VIII від 05.09.2017 визначає такий вид освіти як інформальна, яка передбачає необхідність формування творчої особистості, якій притаманні вміння приймати нестандартні рішення, здатність до самовиховання, саморозвитку та самовдосконалення, усвідомлення важливості саморозвитку у професійній педагогічній діяльності. Особливої уваги заслуговують і ті зміни, які відбуваються в організації навчання дітей з особливими освітніми потребами, а саме впровадження інклюзивної освіти. Поліпшення якості освіти, вимагає певних змін у професійній підготовці педагогічних кадрів. Модернізація системи навчання майбутніх педагогів обумовлена не тільки змінами у законодавстві України, а й обраними цивілізаційними пріоритетами, прагненням наближення до європейських стандартів. Значущості набувають проблеми впровадження інноваційних педагогічних технологій у навчально-

виховний процес вищого навчального закладу. Формування організаційної культури майбутніх корекційних педагогів у процесі магістерської підготовки є одним із перспективних напрямів удосконалення роботи освітніх установ у межах впровадження інклюзивної освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом, проблема розвитку організаційної культури у різних сферах, у тому числі й у сфері освіти, розкривається в працях українських і зарубіжних дослідників (В. Базелюк, Б. Гаєвський, Н. Гончарова, М. Дороніна, К. Камерон, О. Мармаза, К. Наумчик, У. Оучі, Ю. Палеха, О. Родін, Ж. Серкіс, Я. Стемковська, К. Ушаков, Р. Хувейк, Т. Чернікова, Є. Шейн).

Питання організаційної культури вчителів досліджують С. Бацмай, М. Гедієва, І. Блохіна, В. Лунячек, С. Пільова, Б. Ренькас, Л. Рибалко, І. Романуха, Л. Станчук, Г. Тимошко, Р. Черновол-Ткаченко.

Вивченням питань особливості педагогічного процесу вищої школи займалися Є. Барбіна, В. Бутенко, М. Васильєва, В. Вихрущ, В. Гриньова, В. Кулешова, В. Лозова та ін., використання педагогічних технологій у педагогічному процесі В. Євдокимов, О. Пехота, І. Прокопенко, Г. Селевко та ін.

Розглядали процес підготовки вчителів з використанням різноманітних ігор А. Андрасян, Н. Анікеєва, І. Будас, Л. Виготський, К. Грос, Н. Єсіна, І. Кислинська, М. Кларін, І. Куліш, Ю. Кулюткін, О. Леонт'єв, А. Макаренко, І. Полещук, С. Рубінштейн, Л. Сергієнко, Г. Сухобська, Л. Тополя, О. Штепа та ін.

У педагогічних дослідженнях М. Гедієвої, С. Пільової, Г. Тимошко організаційна культура, організаційна компетентність учителя розглядаються як особистісне новоутворення, виявлення якого позитивно впливає на організацію навчально-виховного процесу, працездатність, сумісність, згуртованість педагогічного колективу.

Однак проблема використання ігрових педагогічних технологій, спрямованих на формування організаційної культури майбутнього корекційного

педагога, недостатньо досліджена як у теоретичному, так і в практичному аспектах, що призводить до зниження професійних якостей таких фахівців.

Формулювання цілей статті. Метою статті є теоретичне узагальнення наукового супроводу ефективності використання ігрових педагогічних технологій для формування організаційної культури майбутнього корекційного педагога.

Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Поняття «гра» розуміється як заняття, яке підпорядковане сукупності правил і прийомів або базується на певних умовах, що розкриває її процесуальний зміст. Багатогранність ігрової діяльності, яка розвиває, виховує, соціалізує та концентрується на конкретній меті, полягає у збагаченні особи знаннями, вміннями, досвідом (що є сутністю поняття «навчання») та є процесом опанування знань, досвіду з урахуванням досягнень і недоліків минулого, набуття навичок, умінь виконувати певні дії, виховувати та виробляти в собі певні якості, риси, вміння (що відображає сенс поняття «навчатися») [1, с. 706]. Отже, основним завданням застосування ігор у людській діяльності є навчання. Застосування ігор як засобу навчання бере початок із давнини – із змагальних навчально-виховних занять у Афінах (VI-IV ст. до н. е.).

Для виявлення сутності ігрових педагогічних технологій важливо розмежування гри й ігрових технологій. Гра є предметом вивчення різноманітних наук: історії культури, етнографії, психології, філософії, педагогіки тощо. Тому поняття «гра» різні вчені тлумачать по-різному: як засіб виховання (М. Болдирев, Г. Щукіна), як форму організації суспільно корисної діяльності (Л. Іванова, З. Леонтьєва), як форму спілкування (Л. Варзацька, Н. Скрипченко).

Поняття «гра» та «ігрова технологія» дуже близькі, але водночас вони суттєво відрізняються. Щоб з'ясувати поняття «ігрова технологія», слід звернути увагу на її складники: гру й технологію. Більшість дослідників (С. Гончаренко, М. Кларін, І. Лернер, П. Сікорський та ін.) розглядає технологію як

набір процедур, що оновлюють професійну діяльність педагога та студентів і гарантують кінцевий результат. Виходячи із цього, ми розуміємо ігрову технологію як спеціально вибудовану систему чітких ефективних дій (ігор), спрямованих на формування, розвиток, розширення, узагальнення знань у процесі навчання.

До поняття «ігрові педагогічні технології» Г. Селевко включає досить широку групу методів і прийомів організації педагогічного процесу у формі різних педагогічних ігор. Г. Селевко та його послідовники М. Буланова-Топоркова, В. Кукушин головну відмінність вбачають у тому, що педагогічна гра має чітко поставлену мету навчання і відповідний педагогічний результат, які можна обґрунтувати, виділити в явному вигляді та охарактеризувати навчально-пізнавальною спрямованістю [9, с. 52]. Як бачимо, існує суттєва відмінність між грою й ігровою технологією за визначенням. Проведемо паралелі за структурними складниками цих понять. Оскільки в літературі немає єдності щодо визначення змісту гри, то немає й загальноприйнятого уявлення про структуру гри, хоча багато структурних елементів є спільними при різних підходах. Як правило, автори виходять зі свого емпіричного досвіду, конструюючи гру або запозичуючи її структурні компоненти в інших авторів. Так, Г. Селевко виділяє структуру гри як діяльності та як процесу. До структури гри як діяльності він включає: постановку мети; планування; реалізацію мети; аналіз результатів. До структури гри як процесу входять: ролі, які взяли на себе гравці; ігрові дії як засіб реалізації цих ролей; ігрове використання предметів, заміщення реальних речей ігровими; реальні відносини між гравцями; сюжет (зміст) – сфера діяльності, умовно відтворювана в грі [9, с. 52].

Аналіз науково-теоретичних джерел дає змогу зробити висновок, що ігрова технологія за своїми структурними складовими, на відміну від гри, має чітко поставлене дидактичне завдання, ігровий задум, обов'язково має керівника (наставника), чіткі правила. Головною розбіжністю цих понять є те, що після проведення ігрової технології підсумком є формування, розширення,

засвоєння, закріплення, узагальнення навчального матеріалу всіма студентами. Гра ж здебільшого слугує джерелом отримання позитивних емоцій, задоволення й виконує розважальну функцію.

За твердженнями Ф. Хміля організаційна культура відображає ступінь організаційного упорядкування процесу виробництва й процесу менеджменту організації і є лише одним із елементів культури організації. Невід'ємною складовою поняття «організаційна культура» є оцінні атрибути (висока, низька, наявна, відсутня тощо). Культура організації не може так атрибутуватися, оскільки існує за будь-якого рівня організаційної культури [11, с. 476].

Як свідчить аналіз праць з названих вище галузей, науковці використовують термін «організаційна культура», що означає, по-перше, сукупність цінностей, відносин, норм, звичаїв, традицій, прагнень, позицій, ідеології, знань, які існують в організації, неписаних правил, що впроваджені й підтримуються керівництвом для забезпечення ритмічної праці співробітників, повсякденні й неусвідомлені положення, правила поведінки членів та ставлення до них, найважливіші припущення, що сприймаються членами організації й отримують вираження в заявлених організацією цінностях, котрі визначають орієнтири для поведінки й дій кожного члена організації, по-друге, взаємовідносини, які будуються на основі вище сказаного і зобов'язують працівників сприйняти «мислення й дії» організації, виконувати раціональні дії, сформовані та встановлені групою, які служать для дотримання внутрішньої інтеграції й пристосування організації до умов зовнішнього оточення, підтримувати творчих людей, їх задуми, ідеї, починання, розвивати власну кар'єру, організовувати взаємне ділове співробітництво, визнавати лояльність і владу, користуватися винагородами і бути заохоченими до виконання завдань.

Як вважає М. Молочко [6, с. 11-15], робота вихователя ДНЗ пов'язана із значними навантаженнями на психофізіологічну сферу, і тому до професійно значущих якостей педагогічного працівника належать працездатність, витримка, урівноваженість. Кожен педагог у своєму розвитку проходить етапи професійного становлення. Професійний дебют (від 1 до 5 років) – інтерес до

оволодіння методичними ідеями навчальних програм, їх змісту. Розвиток професійної діяльності (від 5 до 10 років) – приділяють особливу увагу організації пізнавальної діяльності, новим педагогічним ідеям, розвитку культури самовдосконалення. Професійна зрілість (від 10 років) – прагне осмислити свій педагогічний досвід, співвіднести його з практикою. До умов, необхідних для розвитку творчого потенціалу педагога, віднесено: підтримування атмосфери, необхідної для творчості; стимулювання творчих здібностей; заохочення до новаторства; робота у творчій групі; потреба у творчості; можливість експериментувати.

Невід’ємною складовою організаційної культури корекційного педагога вважаємо педагогічну майстерність, оскільки, як наголошував відомий український педагог І. Зязюн, «педагогічна майстерність – це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі» [7, с. 25]. У роботі з дітьми важливими властивостями є гуманістична спрямованість діяльності, педагогічні здібності і педагогічна техніка вихователя, вчителя, дефектолога.

На підставі аналізу науково-педагогічної літератури виокремлюємо структурні компоненти організаційної культури корекційних педагогів:

– мотиваційно-ціннісний компонент, стимулювання якого орієнтує корекційного педагога на позитивні зміни в мотиваційно-ціннісній сфері особистості, виявлення поваги до інших працівників освітньої установи та батьків, відчуття професійного натхнення в роботі з дітьми;

– знаннєво-діяльнісний, розвиток якого сприяє обізнаності педагогів навчальних закладів з питань організаційної діяльності, підвищує загальний рівень культури поведінки, ділового етикету;

– особистісно-регулятивний, розкриття якого мобілізує й регулює потенційні сили корекційного педагога (емоційну стійкість, емпатію, комунікативність, креативність, організованість) у процесі виконання функціональних обов’язків.

Професійний розвиток, який сприяє усвідомленню важливості питання формування власної організаційної культури, майбутнього корекційного педагога забезпечується ігровими педагогічними технологіями, в основі яких гра як вид діяльності студентів. Під час гри студент здійснює квазіпрофесійну діяльність, тобто діяльність професійну за формою, але навчальну за своїми результатами й змістом.

Поняття «ігрова педагогічна технологія» включає досить широку групу методів і прийомів організації педагогічного процесу у формі різноманітних педагогічних ігор, що мають істотну ознаку – чітко поставлену мету навчання та відповідні їй педагогічні результати, які можуть бути обґрунтовані, представлені в явному вигляді й характеризуються навчально-пізнавальною спрямованістю (Г. Селевко).

Реалізація ігрових прийомів і ситуацій відбувається за такими напрямками: дидактична мета визначається у формі ігрового завдання; навчальна діяльність підкорюється правилам гри; навчальний матеріал використовується як засіб, у навчальну діяльність уплітається змагання, що трансформує дидактичне завдання в ігрове, а успішне виконання дидактичного завдання пов'язується з ігровим результатом.

Ігрова технологія дає можливість моделювати конкретний аспект професійної діяльності, при цьому можливе своєчасне коригування дій, що здійснюються, відносно структури особистості, ціннісних відношень, інтеріоризації набутих знань і умінь із зовнішньої сфери у внутрішню структуру особистості [10, с.4-10].

Довели ефективність використання у навчально-виховному процесі такі види ігрових технологій: ігри-вправи, ігрові дискусії, ігрові ситуації, рольові та ділові навчальні ігри, комп'ютерні ділові ігри, що сприяють формуванню організаційної культури майбутнього корекційного педагога.

Ігри-вправи. До них належать кросворди, ребуси, вікторини тощо. Застосування цього методу сприяє активізації певних психічних процесів, закріпленню знань, перевірці їх якості, набуттю навичок.

Ігрова дискусія. Вона передбачає колективне обговорення спірного питання, обмін думками, ідеями між кількома учасниками. Основним призначенням цього методу є виявлення відмінностей у тлумаченні проблеми і встановлення істини в процесі товариської суперечки. Цей метод навчання дає змогу, проаналізувавши суть явища чи процесу, з існуючих варіантів рішень вибрати оптимальний.

Ігрова ситуація. Основою цього методу є проблемна ситуація. Він активізує пізнавальний інтерес у студентів, спрямовує їх розумову діяльність. Цей метод спонукає студентів до діяльності на основі певної ситуації, яка ґрунтується на необхідній сукупності знань, умінь і навичок, якими повинні оволодіти студенти. Ігрова ситуація сприяє посиленню емоційно-психологічного стану, збуджує внутрішні стимули до навчальної роботи, знімає напругу, втому.

Рольова гра. Вона дає змогу відтворити будь-яку ситуацію в «ролях». Учасники усвідомлюють себе вже не просто як студенти, які відтворюють перед аудиторією зміст вивченого матеріалу, а як особи, які мають певні права та обов'язки і несуть відповідальність за прийняте рішення. Заняття з використанням рольових ігор відбуваються жваво, емоційно, за високої активності студентів та сприятливої психологічної атмосфери.

Ділова навчальна гра. Це навчально-практичне заняття, яке передбачає моделювання діяльності фахівців і керівників виробництва щодо розв'язання складної проблеми, прийняття певного рішення, пов'язаного з управлінням виробничим процесом. Ділова навчальна гра поєднує в собі ознаки навчальної і майбутньої професійної діяльності і є діяльністю колективною.

Комп'ютерні ділові ігри. В останні роки використанню комп'ютерних ділових ігор у навчальному процесі приділено значну увагу. Впровадження активних методів навчання із застосуванням комп'ютерних технологій пов'язане з необхідністю створення якісної імітаційної моделі процесів та об'єктів, які характеризують складні системи управління.

Продукт ігрових педагогічних технологій – відчуття задоволеності процесом, кінцевий результат – розвиток та саморозвиток професійних знань, умінь та якостей, що реалізуються в професійній діяльності майбутніх корекційних педагогів. Сьогодні вимагає підвищення ефективності навчального процесу у ВНЗ. Цього можна досягти шляхом скорочення невиробничих затрат часу занять, розширення можливостей самостійного навчання, підвищення якості викладання, застосування ігрових педагогічних технологій під час лекційних, семінарських та практичних занять.

Висновки та перспективи подальших досліджень. На підставі теоретичних узагальнень з досліджуваної проблеми можна зробити такі висновки: формування організаційної культури майбутнього корекційного педагога забезпечується ігровими педагогічними технологіями, в основі яких гра розглядається як вид діяльності студентів. Використання різноманітних ігрових педагогічних технологій у квазіпрофесійній та навчально-професійній діяльності, не тільки адаптують студентів до особливостей подальшої педагогічної діяльності, але й надають можливість самостійно добирати варіанти педагогічних технологій, які будуть ефективними для вирішення конкретних завдань. Пропонуємо звернути увагу на переорієнтування навчально-педагогічного процесу у вищому навчальному закладі на застосування ігрових технологій у підготовці педагогічних кадрів.

Подальші пошуки порушеної проблеми необхідно спрямовувати на теоретичне обґрунтування та методичну розробку різних ігрових педагогічних технологій, які сприятимуть усвідомленню важливості розвитку організаційної культури майбутнього корекційного педагога у подальшій професійній діяльності та її формуванню.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. : В. Т. Бусел. – Київ : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с.

2. Галіцина Л. Ігри дорослих : Інтерактивні методи навчання / упоряд. Л. Галіцина. – Київ.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.
3. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – Київ. : Академвидав, 2004. – 352 с.
4. Кічук Н. В. Ігрове проектування як інтерактивна дидактична технологія підготовки фахівців / Н. В. Кічук // Наука і освіта. – 2005. – № 3–4. – С. 61–65.
5. Мачинська Н.І. Впровадження ігрових технологій навчання у практику підготовки майбутніх магістрів / Н.І. Мачинська. // Наукові праці. Випуск 146. Том 158. – Режим доступу: <http://www.chito.in.ua/machinseka-n-i.html> . - Назва з екрана.
6. Молочко М. В. Вивчення професійної компетентності вихователя ДНЗ / М. В. Молочко // Дитячий садок. Управління : Всеукраїнська газета для керівників із дошкільної освіти різних рівнів. – № 11 (45), листопад 2014. – С. 11-15.
7. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн [та ін.]; за заг. ред. І. А. Зязюна. – Київ : Вища школа, 1997. – 349 с.
8. Про освіту : закон України : станом на 10 жовтня 2017р. : відповідає офіц. тексту. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/law/2231/>. – Назва з екрана.
9. Селевко Г. К. Игровые технологии / Г. К. Селевко // Школьные технологии. – 2006. – № 4. – С. 23–42.
10. Топчій Г.С. Ігрові педагогічні технології як умова професійного саморозвитку майбутнього вчителя : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Г.С. Топчій ; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2011. – 20 с.
11. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2003. – 608 с.
12. Яцинік А.В. Розвиток організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / А. В. Яцинік ; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2016. – 20 с.