

А. В. Яцинік

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОСТІ КОРЕКЦІЙНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Останні зміни у системі освіти, трансформація поглядів на сучасного педагога, акцентують увагу на необхідності формування творчої особистості, якій притаманні вміння приймати нестандартні рішення, здатність до самовиховання, саморозвитку та самовдосконалення, усвідомлення важливості саморозвитку у професійній педагогічній діяльності. Особливої значущості набуває проблема впровадження інклюзивного навчання у сучасний освітній простір України. Це питання набуває актуальності, коли мова йдеться не тільки про доступність освітнього середовища, а й про створення рівних можливостей для навчання дітей з різними освітніми потребами. Мета та завдання освітньої роботи в закладах загального типу співпадають зі змістом навчальної діяльності з дітьми з особливими освітніми потребами, але методичні прийоми навчання та виховання дещо відрізняються, це пов'язане з фізіологічними та психологічними особливості таких дітей, а саме, зниженим рівнем пізнавальної діяльності. Під час організації такої педагогічної діяльності, формулювання основних завдань та напрямів вводяться не тільки загальні, вікові, а й корекційні завдання. Для ефективного освітнього супроводу та адаптації діти з особливостями психофізичного розвитку потребують спеціальних умов навчання і виховання, які сприятимуть корекції та компенсації дефекту. Чим раніше буде розпочато корекційну роботу, тим кращих успіхів можна досягти у процесі компенсації та запобігти виникненню вторинних відхилень. Враховуючи особливості психоемоційної сфери дітей, які потребують додаткової уваги, слід зауважити, що при організації корекційно-реабілітаційної роботи важливе значення має створення емоційного клімату, при якому кожна дитина постійно відчуває турботу про себе, увагу, ласку з боку всіх педагогів.

В цьому аспекті на особливу увагу заслуговує питання особистісних і професійних якостей педагогічного працівника, який під час своєї професійної діяльності контактує з особливим контингентом: колегами, дітьми, батьками та особами, що їх замінюють, іншими працівниками освітнього закладу, з органами місцевого самоврядування, громадськістю.

З огляду на визначені завдання актуальною є проблема розвитку організаційної культури педагога, оскільки належні умови навчання й виховання залежать, перш за все, від правильної організації навчальної та

корекційної роботи, налагоджування партнерських стосунків з батьками дітей.

Упровадження ідей педагогічного менеджменту в процес корекційно-реабілітаційної діяльності висуває нові вимоги до підготовки фахівців з спеціальної освіти, здатних створювати атмосферу взаємодії, продуктивної педагогічної діяльності, максимально розкривати потенціал усіх суб'єктів освітнього процесу.

Питання розвитку організаційної культури у царині освіти є предметом наукових досліджень як зарубіжних, так і українських науковців (В. Базелюк, Б. Гаєвський, М. Дороніна, К. Камерон, К. Наумчик, У. Оучі, Ю. Палеха, О. Родін, Ж. Серкіс, Я. Стемковська, К. Ушаков, Р. Хувейк, Т. Чернікова, Є. Шейн).

Тема організаційної культури вчителя розкривається в працях С. Бацмай, М. Гедієвої, В. Лунячека, Б. Ренькас, І. Романуха, Л. Станчук, Г. Тимошко.

Вивченням питань особливості педагогічного процесу вищої школи займалися Є. Барбіна, В. Бутенко, М. Васильєва, В. Вихрущ, В. Гриньова, В. Кулешова, В. Лозова 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.

Педагогічна діяльність є також організаційною за характером її виявлення, однак має й інші структурно-функціональні параметри (навчальний, виховний, дослідницький, управлінський, самоосвітній, громадський). Про педагога можна говорити як про організатора, який має добре розвинені організаторські здібності, піклується, надихає та дисциплінує тих, кого навчає й виховує, а також має велику здатність до самоорганізації та вдосконалення. В Українському педагогічному словнику (1997) термін «організаторські здібності» визначено як «сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння організаторською діяльністю, її ефективного виконання. Організаторські здібності передбачають спрямованість особистості (світоглядну, політичну, моральну, ділову), рівень її готовності (ділова компетентність, уміння навички, досвід)», риси характеру (комунікабельність, ініціативність, організованість, самостійність, емоційна врівноваженість)» [2, с. 240].

Сучасний педагог має володіти організаційною культурою, поняттям ширшим за організаторські здібності, культура організування й близьким до професійно-педагогічної, управлінської культури. Водночас його організаційна культура є самостійним особистісним новоутворенням, яке виявляється в професійній сфері діяльності не лише через організаційний вплив на роботу всіх суб'єктів навчального закладу, але й через усвідомлення й осмислення значущості розвитку власного

«Я», формування уміння самоуправління й саморегуляції, оволодіння навичками самоменеджменту.

Термін «культура» означає «сукупність матеріальних і духовних цінностей людства, створених протягом його історії; освіченість, вихованість; рівень, ступінь досконалості якої-небудь галузі господарської або розумової діяльності» [9, с. 33], термін «організовувати» – створювати, засновувати що-небудь, залучаючи до цього інших, спираючись на них; згуртовувати, об'єднувати кого-небудь з певною метою; зосереджувати, мобілізувати, спрямовувати когось на що-небудь; чітко налагоджувати, належно впорядковувати що-небудь» [9, с. 479].

На основі аналізу наукових праць зазначимо, що управлінська й організаційна культури педагога мають певну спрямованість, сутність якого полягає в тому, що управлінська культура полягає в чіткому виконанні функціональних обов'язків, а організаційна – до його особистісно-професійних якостей, розвиток яких спрямований на згуртування працівників навколо єдиної визначеної мети, отримання продуктивних результатів. Межу перетину цих культур складають комунікативні й організаторські здібності, емпатія, рівень домагань, самоконтроль, урівноваженість.

У межах вивчення проблеми розвитку організаційної культури доцільно звернутися до розробок Ф. Хміля [8], який вважає, що культура організації й організаційна культура – поняття, що не є тотожними. 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 [8, с. 476].

Як свідчить аналіз праць з названих вище галузей, науковці використовують схожий 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.

Зміни в системі освіти України на сучасному етапі вимагають нових підходів до організації корекційно-реабілітаційної діяльності. Зокрема, сучасні вимоги до інклюзивного навчання потребують високої професійної компетентності всіх педагогічних працівників.

Такий підхід до професійної компетентності педагога розширює зміст його діяльності. У межах цього підходу організаторська культура фахівця простежується як самоорганізація, планування власного робочого й вільного часу, турбота про власне здоров'я, активна життєва позиція. Участь у різних видах діяльності уможливорює перенесення власного досвіду на роботу з дітьми, педагогічним колективом, розуміння потреб кожної людини, побудову гармонійних міжособистісних стосунків.

На підставі вивчення наукових джерел щодо сутності організаторської діяльності педагога, організаційну компетентність визначаємо як інтегративне особистісне утворення, що включає знання організаторської діяльності, уміння вирішувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних, управлінських умінь та якостей, що дозволяє належним чином здійснювати організаційну діяльність у корекційно-реабілітаційній роботі.

У роботі з дітьми з особливими потребами важливими властивостями є гуманістична спрямованість діяльності, педагогічні здібності і педагогічна техніка як вчителів-дефектологів, так і інших спеціалістів.

Підсумовуючи зазначимо, що у межах тих змін, що відбуваються у системі освіти загалом, та системі спеціальної освіти, суттєвого перегляду потребує питання організації корекційно-реабілітаційної допомоги дітям з особливостями психофізичного розвитку. Вивчення зазначеного питання, дозволяє окреслити недоліки професійної підготовки спеціалістів цієї галузі, однією з яких є недостатня обізнаність, низька готовність педагога до інноваційних змін.

Акцентуація уваги повинна бути спрямована на модернізацію підготовки фахівців спеціальної освіти: вчителів, вчителів-логопедів, вчителів-реабілітологів, асистентів вчителів, соціальних педагогів, психологів. Доречним, на нашу думку, буде перегляд навчальних планів, програм під час підготовки фахівців у закладах вищої освіти, впровадження курсів предметів, які ознайомлять студентів з особливостями інклюзивного навчання, світовим досвідом його впровадження у педагогічну діяльність, інноваційними технологіями, які застосовуються у корекційній роботі та довели свою ефективність, основними засадами педагогічного менеджменту та значущістю розвитку особистісної та організаційної культури для професійного зростання педагогічного працівника.

Список використаної літератури

1. **Бусел В. Т.** Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. : В. Т. Бусел. – Київ : ВТФ «Перун», 2009. – 1736 с. 2. **Гончаренко С. У.** Український педагогічний словник [Текст] / С. У. Гончаренко. – Київ : Либідь, 1997. – 374 с. 3. **Дегтяренко Т. М.** Модифікація професійної підготовки фахівців у контексті модернізації системи спеціальної освіти – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/pednauk_2015_3_3.pdf – Назва з екрана. 4. **Дичківська І. М.** Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – Київ. : Академвидав, 2004. – 352 с. 5. **Зязюн І. А.** Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн [та ін.]; за заг. ред. І. А. Зязюна. – Київ : Вища школа, 1997. – 349 с. 6. **Колупаєва А.А.** Діти з особливими освітніми потребами та організація їх навчання : наук.-метод. посіб. / А.А. Колупаєва, Л.О. Савчук : Видання доповнене та перероблене. – Київ.: Видавнича група «АТОПОЛ», 2011. – 274 с. 7. **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. 8. **Хміль Ф. І.** Основи менеджменту : підручник / Ф. І. Хміль. – Київ : Академвидав, 2003. – 608 с. 9. **Яременко В.** Тлумачний словник української мови [Текст] / укладачі: В. Яременко, О. Сліпушко. – К. : Вид-во «Аконіт», 2008. – 2 т. – с. 33, 479. 10. **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.

Яцинік А. В. Організаційна культура педагога як складова успішності корекційно-реабілітаційної діяльності

У статті розкриті питання впровадження нових підходів до організації корекційно-реабілітаційної діяльності, надана характеристика поняття організаційна культура, обґрунтовано доцільність впровадження ідей педагогічного менеджменту, надання знань стосовно розвитку організаційної культури при підготовці фахівців спеціальної освіти у закладах вищої освіти. Зазначено, що чим вище рівень організаційної культури в педагогічному колективі, тим вище рівень самостійності та відповідальності педагогів, що значною мірою позитивно впливає на навчальний та корекційний процес.

Ключові слова: організаційна культура, корекційно-реабілітаційна діяльність, культура організування, педагогічний менеджмент, інноваційна діяльність.

Яцыник А. В. Организационная культура педагога как составляющая успешности коррекционно-реабилитационной деятельности.

В статье раскрыты вопросы внедрения новых подходов к организации коррекционно-реабилитационной деятельности, дана характеристика понятия организационная культура, обоснована целесообразность внедрения идей педагогического менеджмента, необходимость изменения программ подготовки специалистов специального образования в высших учебных заведениях, раскрыто позитивное влияние знаний о развитии организационной культуры на уровень профессиональной подготовки студентов коррекционных специальностей. Отмечено, что чем выше уровень организационной культуры в педагогическом коллективе, тем выше уровень самостоятельности и ответственности педагогов, что в значительной степени позитивно влияет на учебный и коррекционный процесс.

Ключевые слова: организационная культура, коррекционно-реабилитационная деятельность, культура организации, педагогический менеджмент, инновационная деятельность.

Yatsynik A.V. Organizational culture of the teacher as a component of the success of correctional and rehabilitation activities.

The article disclosed the issues of introduction of new approaches to the organization of correction and rehabilitation activity, characterized the notion of organizational culture, substantiated the advisability of introducing the ideas of pedagogical management, necessity to change the training programs to lead-up specialists in higher education institutions, uncovered the positive influence of knowledge on the development of organizational culture on the level of professional preparation of students of correctional specialties. Changes in the educational system of Ukraine at the modern stage demand new approaches to the organization of correction and rehabilitation activity. In particular, modern requirements for inclusive education require high professional competence of all pedagogical workers.

It was noticed that, the higher level of organizational culture in pedagogical collective, the higher level of independence and responsibility of teachers, which in large extent positively affects on the educational and correctional process.

Also was noted, that in framework of these changes, which happened in the system of educational and in the system of special educational, substantial revision needs a question of organization correction and rehabilitation help for children with features of psychological development.

Key words: organizational culture, correction and rehabilitation activity, organization culture, pedagogical management, innovative activity.