

Інновації у
проєктуванні
професійного
становлення
фахівців в
університетському
просторі

Збірник матеріалів конференції

Державний заклад «Південноукраїнський
національний педагогічний університет імені
К. Д. Ушинського»

Інновації у проектуванні професійного становлення фахівців в
університетському просторі

MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
State institution "South Ukrainian National Pedagogical University
named after K. D. Ushynsky" (Ukraine) Department of Pedagogy
State scientific institution

Ukrainian Institute of Scientific and Technical Expertise and Information (Ukraine)
Ivan Zyazyun Institute of Pedagogical and Adult Education of the National Academy of Educational
Sciences of Ukraine (Ukraine)

Southern Scientific Center of the National Academy of Sciences and the Ministry of Education and
Science of Ukraine

Jon Kryange State Pedagogical University (Moldova)

Iliia State University (Georgia)

Higher School of Sports Education (Poland)



INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND PRACTICAL
CONFERENCE

**«Innovations in the design of the professional
formation of specialists in the university space»**

Odesa – 2024

Інновації у проектуванні професійного становлення фахівців в
університетському просторі

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського» (Україна)

Кафедра педагогіки

Державна наукова установа

Український інститут науково-технічної експертизи та інформації (Україна)

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна

НАПН України (Україна)

Південний науковий центр НАН і МОН України

Державний педагогічний університет імені Йона Крянге (Молдова)

Державний університет Іллі (Грузія)

Вища Школа Освіти У Спорти (Польща)



Збірник матеріалів
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«Інновації у проектуванні професійного
становлення фахівців в університетському
просторі»,**

Одеса 2024

**Друкується за рішенням Вченої ради Державного закладу
«Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського»
Протокол № 17 від 27 червня 2024 року**

Збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції *«Інновації у проектуванні професійного становлення фахівців в університетському просторі»* (Одеса, 20-22 травня 2024 року). Університет Ушинського, 2024. 220с.

Рецензенти:

Доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри філології Одеського національного морського університету
Тетяна Яблонська.

Доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інноваційних технологій та методики навчання природничих дисциплін Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» ***Олександра Ордановська***

2. Задорожна-Княгницька Л.В. Формування індивідуальної освітньої траєкторії магістрів – майбутніх менеджерів освіти у процесі професійної підготовки. Інноваційна педагогіка. *Теорія і методика професійної освіти*. 2020. Т. 1. Вип. 20. С. 125 – 129.

3. Кічук Н.В. Освітні інновації: конструктивність SMART-комплексів у контексті розв’язання проблематики вищої педагогічної школи. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Вип. 60. С. 54 – 57.

Тетяна КОЙЧЕВА

*доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри
педагогіки Державний заклад «Південноукраїнський
національний педагогічний університет імені
К. Д. Ушинського»
Одеса, Україна*

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СТАНОВЛЕННІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ОСВІТИ

Корпоративна культура вишу не виключає, а передбачає принцип командного підходу, єдиний корпоративний творчий дух, створення гуманістичного ставлення до кожного учасника освітнього процесу. Корпоративна культура сучасних освітніх установ базується на постійній роботі з тими, хто навчає, і тими, хто навчається, спрямованої не тільки на актуалізацію особистих і професійних здібностей, підвищення кваліфікації, а й на гармонізацію внутрішньо корпоративних і внутрішньо групових відносин, поліпшення психологічного клімату. У такій ситуації зростає «людський потенціал», «людський капітал», «нематеріальний актив» освітніх корпорацій .

Наявність корпоративної культури дозволяє успішно адаптуватися до системи норм і цінностей вишу, формує

стандарти поведінки людей і відповідальність за їх дотримання; забезпечує більш ефективну діяльність своєї організації. Корпоративна культура ЗВО бере участь у формуванні людського капіталу студентів – майбутніх фахівців. Якщо мова йде про ВНЗ спеціалізованої спрямованості, то можна стверджувати, що корпоративна культура відіграє в їх структурі стратегічну роль.

У кожній організації своя культура. Подібно до того, як характер впливає на поведінку людини, культура організації впливає на поведінку, думки і дії її членів. Вона визначає, як службовці і менеджери підходять до вирішення проблем, обслуговують замовників, ведуть справи з постачальниками, реагують на конкурентів і як вони в цілому здійснюють свою діяльність зараз і будуть працювати в майбутньому. Вона визначає місце організації в довколишньому світі, уособлює собою ті неписані закони, норми і правила, які об'єднують членів організації і пов'язують їх разом. Вона забезпечує формування морально-етичних цінностей і настанов життєдіяльності корпорації, що спонукають потенціал інтелектуальної і духовної енергії людських ресурсів на ефективну реалізацію її місії.

Під безпосереднім впливом корпоративної культури відбувається зміцнення зв'язків (соціальне партнерство) співробітників з керівництвом університету, об'єднання (солідарність) працівників усіх рівнів на основі цінностей, норм і традицій організації, підвищення їхньої відповідальності за якість діяльності. Вона організовує роботу і розпоряджається людськими ресурсами таким чином, щоб діяльність університету забезпечувала високу мобільність, збагачення, соціальний захист тих, хто в ньому працює. Низка досліджень надає достатньо підтверджень незаперечного зв'язку між високими виробничими показниками в компанії та її корпоративною культурою.

Корпоративна культура – не єдина складова успіху. Важливими є такі аспекти, як стратегія компанії та її структура, організація виробничих процесів і система платні, стан ринку, конкуренція та багато іншого. Натомість корпоративна культура є ключовим компонентом на шляху до успіху, який накладає свій відбиток на всі інші.

Міцна внутрішня корпоративна культура організації характеризується тим, що її ключові корпоративні цінності активно підтримуються і розподіляються майже всіма членами організації. Чим більше співробітників визнає ключові цінності, чим більше вони віддані їм, тим міцніша організаційна культура. І відповідно міцна культура має великий вплив на поведінку членів організації. Так, одним з помітних результатів сильної культури є низька плинність кадрів.

Культура завжди виконує освітню і виховну роль. Існує досить поширена думка про те, що організація – це сім'я, яка повинна піклуватися про підвищення освітнього рівня своїх співробітників, приріст їхніх умінь і навичок, розвиток особистісних компетенцій і збільшення «людського капіталу» в цілому.

Сьогодні інновації зумовлюють конкурентоспроможність підприємства, стають найважливішим засобом його розвитку, яке охоплює не одну вузьку галузь, а включають у себе всі галузі, що впливають на загальний результат – навчання персоналу управління, маркетинг, фінанси та ін. Інноваційний розвиток змушує змінювати сформовану на підприємстві систему управління, цінності, правила і норми, істотно змінювати уявлення про взаємозв'язки із зовнішнім середовищем і принципи організації внутрішньої життєдіяльності. Перехід до інноваційної економіки диктує гостру потребу в перегляді сформованих методів управління персоналом, пошуку нових, по суті,

технологій управлінського впливу на свідомість і поведінку працівників.

Культура організації, що є за своєю природою певною соціальною інновацією на шляху розвитку її колективу, дозволяє здійснювати організаційні зміни відповідно до потреб стратегічного розвитку підприємства, а також формувати у персоналу необхідну мотивацію до їх реалізації. Водночас свідоме і цілеспрямоване управління процесами розвитку культури на підприємстві дозволяє істотно впливати на інноваційну активність персоналу в певній сфері діяльності.

Література

1. Корпоративна культура: Навчальний посібник. / Під заг. ред. Г.Л.Хата. – К.: Центр навчальної ітератури, 2003. – 403 с.

Анна ВОРОБІЙОВА

*аспірантка, Ізмаїльський державний гуманітарний
університет,
Ізмаїл, Україна*

УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР: ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МАТЕМАТИКИ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.

Нині загострення набула проблематика підготовленості педагога до успішної професійної діяльності в умовах нових реалій освітнього ландшафту, необхідності врахування назрілих потреб щодо перезавантаження Нової української школи та суттєвого підвищення якості освітніх послуг у контексті євроінтеграційних пріоритетів.

Університетський освітній простір - це комплексне поняття, яке охоплює всі аспекти та складові середовища, де відбувається процес навчання і набуття знань. Його організація