

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему **Формування професійної культури майбутніх керівників
організацій в умовах магістратури**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0111-з
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
освітньої програми Педагогіка вищої школи
Н. С. Сузанська

Керівник зав. кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
д.пед.н., професор Іваницький О. І.

Рецензент доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
к.психол.н., доцент Овсяннікова В. В.

Запоріжжя

2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра педагогіки та психології освітньої діяльності

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма Педагогіка вищої школи

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

д.пед.н., проф. О.І. Іваницький

« ____ » _____ 2022 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Сузанській Надії Сергіївні

1. Тема роботи Формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури

керівник роботи Іваницький Олександр Іванович, д.пед.н., професор

затверджені наказом ЗНУ від «20» липня 2022 року № 886-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз наукової літератури та нормативно-правових документів.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) здійснити теоретичний аналіз проблеми формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури, охарактеризувати сутність професійної культури та виявити її структурні компоненти; визначити критерії та показники, схарактеризувати рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури; з'ясувати стан сформованості професійної культури студентів – майбутніх керівників організацій; розробити методику формування професійної культури майбутнього керівника організацій.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
2 рисунка, 3 таблиці з результатами дослідження

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Іваницький О.І., проф.		
Розділ 1	Іваницький О.І., проф.		
Розділ 2	Іваницький О.І., проф.		
Висновки	Іваницький О.І., проф.		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Робота з науковими джерелами	квітень 2022 р.	Виконано
2	Написання вступу	травень 2022 р.	Виконано
3	Написання першого розділу	червень 2022 р.	Виконано
4	Написання другого розділу	вересень 2022 р.	Виконано
5	Написання висновків	жовтень 2022 р.	Виконано
6	Передзахист, нормоконтроль	листопад 2022 р.	Виконано
7	Захист	грудень 2022 р.	

Студент _____ Н. С. Сузанська

Керівник роботи _____ О. І. Іваницький

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.В. Козич

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 86 сторінок, 2 рисунка, 3 таблиці, 58 джерел, 2 додатки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та розробити методіку формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Об'єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх керівників організацій.

Предмет дослідження – особливості формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукової літератури, аналіз нормативно-правових документів; емпіричні: анкетування, тестування, спостереження, співбесіда.

Наукова новизна: теоретично обґрунтовано поняття формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури; визначено та теоретично обґрунтовано критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури.

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що розроблено методіку формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Матеріали роботи можуть бути використані в процесі фахової підготовки студентів факультету менеджменту, магістрів, які навчаються за освітніми програмами «Менеджмент організацій і адміністрування», «Педагогіка вищої школи».

Ключові слова: КУЛЬТУРА, ДІЯЛЬНІСТЬ, ПРОФЕСІЯ, ПРОФЕСІЙНА КУЛЬТУРА, ПРОФЕСІОНАЛІЗМ, ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА.

SUMMARY

Suzanska N. S. Formation of Professional Culture of Future Leaders of Organizations in the Conditions of a Masters Course.

The work is presented on 86 pages of printed text, contains 3 tables, 2 figures, 2 additions. The list of references includes 58 sources.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and develop a method of forming the professional culture of the future head of the organization in terms of master's degree.

The object of research is the process of professional training of future leaders of organizations.

The subject of research – features of formation of professional culture of the future head of the organization in the conditions of a magistracy.

The theoretical analysis of the problem of formation of professional culture of future heads of organizations in the conditions of magistracy, to characterize essence of professional culture and to reveal its structural components is carried out; criteria and indicators are determined, the levels of formation of professional culture of future heads of organizations in the conditions of master's degree are characterized; the state of formation of professional culture of students - future heads of organizations is clarified; the technique of formation of professional culture of the future head of the organization is developed.

The practical significance of the obtained results is determined by the fact that the method of formation of professional culture of the future head of the organization in the conditions of a magistracy is developed.

The materials of the work can be used in the process of professional training of students of the Faculty of Management, masters who study in the educational programs "Management of Organizations and Administration", "Higher School Pedagogy".

Key words: culture, activity, profession, professional culture, professionalism, professional competence, management culture of the manager.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	11
1.1. Проблема професійної культури керівників організацій у психолого-педагогічній літературі.....	11
1.2. Структура професійної культури керівника організації.....	24
1.3. Особливості підготовки майбутніх керівників організацій в умовах магістратури.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ.....	40
2.1. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури.....	40
2.2. Організація та проведення експериментального дослідження.....	53
2.3. Методика формування професійної культури майбутнього керівника організації	61
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	81

ВСТУП

Закономірний неперервний науково-технічний прогрес зарубіжної та вітчизняної науки і практики трансформується у принципово нових суспільно-політичних і соціально-економічних умовах України як суверенної незалежної держави. У своєму розвитку країна орієнтується на європейський досвід функціонування основних сфер життєдіяльності суспільства, водночас зберігає і примножує надбання національної культури. За цих умов пріоритетами управління країною в цілому та окремими її галузями є втілення демократичних засад, формування інформаційного суспільства, врахування впливу на нього процесів глобалізації, прагнення до підвищення культури управління соціально-економічними системами. Досягнення цієї мети вимагає вирішення проблеми забезпечення процесу професійного становлення особистості керівника.

Об'єктом пильної уваги психологів та педагогів ХХІ століття стає постать керівника і проблеми вдосконалення методів, впровадження у практику нових технологій тощо. Всі ці процеси актуалізували необхідність внести зміни до управлінської діяльності керівника та його професійної підготовки. Не тільки спеціальні знання, володіння сучасними освітніми технологіями, повинні стати основою ефективної діяльності керівника, а й високий рівень сформованості його професійної культури. Тому у сучасному суспільстві питання формування професійної культури керівників закладів, організацій набуває значущості та вагомості як компоненту професійної освіти.

Конкурентоздатними ресурсами діяльності керівника організацій повинні стати не тільки спеціальні знання, володіння сучасними освітніми технологіями, але й загальна, й професійна культура, формування якої повинно відбуватися випереджальними темпами. Тому у сучасному суспільстві питання формування професійної культури керівників організацій набуває значущості та вагомості як компоненту професійної освіти. Вирішенню цієї важливої

проблеми заважає відсутність у теорії і практиці управління визначених вимог до професійної культури керівників взагалі тому, що не має чіткого визначення самої посади керівників організацій.

Реалії сьогодення полягають у тому, що у більшість закладів вищої освіти не мають можливості готувати своїх студентів до можливої управлінської діяльності. Проте перехід закладів освіти на багаторівневу підготовку фахівців, введення освітньо-кваліфікаційного рівня – магістр – надає можливість такої підготовки.

Національна доктрина розвитку освіти в Україні ставить перед системою освіти мету – створити умови для розвитку і самореалізації кожної особистості як громадянина України. Тому головним завданням реформування педагогічної освіти, як однієї з ланок безперервної педагогічної освіти, є створення умов для підвищення рівня підготовки, формування професійної культури майбутніх фахівців, збагачення духовного та інтелектуального потенціалу. Система підготовки майбутніх керівників організацій в умовах магістратури є однією зі складових педагогічної освіти, яка забезпечує розвиток творчої активності та самостійності особистості, створює умови для збагачення досвіду, творчого застосування нових знань і вмінь у нестандартних ситуаціях, формує емоційно-ціннісне ставлення до професійної діяльності на базі нових педагогічних потреб.

У цій системі важливе місце посідає проблема формування професійної культури майбутніх керівників організацій. Достатньо уваги приділено вітчизняними і зарубіжними вченими питанням професійної культури фахівців (О. Барабашчиков, О. Бондаревська, В. Белоліпецький, В. Ігнатов, І. Модель, В. Сластьонін та інші), як окремий напрям розглядається проблема управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу (Ю. Конаржевський, В. Крижко, Л. Васильченко, О. Віханський, Л. Карамушка, О. Мармаза, Т. Сорочан, Ф. Хміль, Ю. Палеха та інші); теорія культури і культурної діяльності (О. Арнольд, В. Біблер, Е. Баллер, В. Давидович, Н. Каган, І. Кант, Е. Маркарян, А. Моль, В. Розін та інші); сутність професійної

культури та майстерності (А. Барабаншиков, І. Бех, О. Гармаш, В. Гриньова, І. Зязюн, І. Ісаєв, В. Сластьонін, Я. Черньонков, та інші); професійні мотиви особистості (А. Маслоу, С. Вершловський, С. Ільїн, В. Ковальов, М. Ярошевський та інші); проблема рефлексивної культури та рефлексивного управління (А. Авілов, О. Анісімов, І. Семенов, М. Швидка, Г. Щедровицький та інші).

Водночас вивчення теорії та практики підготовки керівних кадрів засвідчує, що на сьогодні майже відсутні дослідження, предметом яких є теоретичне обґрунтування й апробація процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури. На цей час ця проблема залишається однією з найбільш дискусійних.

Враховуючи актуальність та недостатню теоретичну розробленість проблеми, була обрана тема нашого дослідження: «Формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури».

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та розробити методіку формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Об’єкт дослідження – процес професійної підготовки майбутніх керівників організацій.

Предмет дослідження – особливості формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Задачі дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури, охарактеризувати сутність професійної культури та виявити її структурні компоненти.

2. Визначити критерії та показники, схарактеризувати рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури.

3. З’ясувати стан сформованості професійної культури студентів –

майбутніх керівників організацій.

4. Розробити методику формування професійної культури майбутнього керівника організації.

Для виконання поставлених задач були використані такі **методи дослідження:**

- теоретичні: аналіз наукової літератури, аналіз нормативно-правових документів;

- емпіричні: анкетування, тестування, спостереження, співбесіда, що застосовувалися з метою оцінки рівнів сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій під час навчання в магістратурі.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- теоретично обґрунтовано поняття формування професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури, яка максимально наближує навчальний процес до практичної діяльності за допомогою системи ділових ігор;

- визначено та теоретично обґрунтовано критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури.

Практичне значення одержаних результатів визначається тим, що розроблено методику формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

Матеріали роботи можуть бути використані в процесі фахової підготовки студентів факультету менеджменту, магістрів, які навчаються за освітніми програмами «Менеджмент організацій і адміністрування», «Педагогіка вищої школи».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Проблема професійної культури керівників організацій у психолого-педагогічній літературі

Сучасні тенденції модернізації освіти зумовлюють оновлення процесу управління освітніми закладами та організаціями. Перед їх керівниками постають нові завдання, виконання яких потребує наявності умінь аналізувати великий обсяг фактичного матеріалу, узагальнювати тенденції, прогнозувати розвиток системи закладу освіти, приймати рішення, організовувати їх виконання, оцінювати результати. Процеси управління вже не обмежуються внутрішніми потребами шкіл, все більше відчувається вплив ринкових відносин. Посилюється вплив соціуму, громадськості на управлінську діяльність. Особливої уваги потребує управління людськими ресурсами [13].

За таких умов діяльність керівників організацій значно ускладнюється, оскільки вони вже не є пасивними виконавцями формальних інструкцій і вказівок. Практика показує, що більшість з них добре усвідомили необхідність власної активності, самостійності, що вони повною мірою відчують відповідальність за прийняті рішення. Тому у сучасних умовах завданням удосконалення управління освітнім закладом чи організацією є підготовка кваліфікованих спеціалістів-керівників, які володітимуть не тільки теоретичними знаннями та глибокими професійними вміннями, але й професійною культурою.

Професійна діяльність не може бути ефективна без спеціалізованої професійної підготовки. Наприклад, для керівника організації є магістратура за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування». Зазначене дає змогу зробити висновок, що керівник організації – професія, виконання якої

вимагає поряд з професійно-педагогічною освітою та творчим досвідом педагогічної діяльності, наявність спеціалізованої освіти та відповідного рівня професійної культури.

Спираючись на цей висновок, варто розглянути сутність поняття «професійна культура». Необхідно підкреслити, що культура є загальним, родовим поняттям, яке визначає спосіб організації життєдіяльності людини, то професійна культура означає те ж саме, але у сфері діяльності, якою є професія [58]. Отже, професійна культура є сукупністю теоретичних знань, практичних умінь та навичок, властивих певному виду діяльності, сукупність норм, правил і моделей поведінки людей в умовах виконання певної специфічної діяльності.

Сучасне розуміння культури ускладнюється наявністю надто великої кількості її визначень. Така багатозначність формулювань свідчить про поліфункціональність, місткість і різноманітність цього поняття, що пояснюється широтою використання цього терміна в психолого-педагогічних дисциплінах.

Науковці В. Давидович та Ю. Жданов вважають, що складність наукового аналізу терміна «культура» пояснюється складністю і багатогранністю самого цього соціального явища як специфічного способу життєдіяльності, що включає різні сторони людського існування, зв'язки і відносини людини з навколишнім світом [20, с. 6].

Але не зважаючи на всі зазначені вище складності – помітною рисою української сучасності є дуже активне використання терміна «культура». Можна без перебільшення констатувати, що цей термін став широко вживаним в усіх формах і на всіх рівнях індивідуальної та суспільної свідомості, у всіх сферах людської життєдіяльності. Семантична багатозначність цього терміна дозволяє використовувати його в якості характеристики різноманітного спектра об'єктивних та суб'єктивних станів, процесів і результатів, що властиві людському буттю. Так, говорять про культуру суспільства й особистості, про світову і локальну культуру, культуру почуттів і культуру землеробства, про політичну та фізичну культуру, матеріальну і духовну, масову, елітарну і,

нарешті, про культуру організації і культуру управління [44, с. 9].

Сутність поняття «культура» розглянуто у працях Е. Баллера, В. Біблера, В. Давидовича, Ю. Жданова, Б. Єрасова, Н. Кагана, Ю. Резніка та ін.

На думку Е. Баллера «остаточне визначення поняття «культура», є завданням не тільки дуже складним, а навряд чи цілком вирішуваним. Це пов'язано з широтою поняття, його багатогранністю, включенням до його складу великої кількості різноманітних компонентів. Складне міждисциплінарне методологічне поняття «культура» ще не має єдиного загальноновизнаного наукового визначення, під ним розуміють історично детермінований рівень розвитку суспільства, творчих сил та здібностей людини, виражений у типах та формах організації життя і діяльності людей, у їх стосунках, а також у створених ними матеріальних та духовних цінностях» [2].

У свою чергу, культуру спеціаліста можна охарактеризувати як «вираження зрілості та розвитку всієї системи соціально вагомих особистісних якостей, яка продуктивно реалізується в індивідуальній діяльності (політичній, професійній, науковій, комунікативній та інших). Вона – підсумок якісного розвитку знань, інтересів, переконань, норм діяльності та поведінки, здібностей та соціальних почуттів» [36, с. 14].

Отже, культура – це явище, заради якого людина виконує свою діяльність; це діяльність по створенню чогось нового; це спосіб організації людської життєдіяльності.

У своїх працях проаналізували поняття культури В. Давидович і Ю. Жданов та зробили висновок, що «культура» виражає родову специфіку людської діяльності, що характеризується як спосіб буття людини взагалі. Зрозуміти культуру можна лише через розуміння людської діяльності. Простір будь-якої діяльності одночасно є простором культури. Людська діяльність спрямована на створення нових умов існування людини та суспільства, перетворення навколишнього природного та соціального середовища відповідно до своїх потреб. В діяльності проявляється, формується та

розвивається людина [20, с. 70].

Зважаючи на це ми вважаємо за необхідне розглянути сутність поняття «діяльність», як утворюючої складової, що знаходить своє відображення в культурі.

Ю. Резнік підкреслював, що «сама діяльність створює стрижень культури» [48, с. 199]. Ми погоджуємося з автором, що культура – це феномен людської діяльності, вона складає її універсальний зміст, забезпечує предметними та символічними засобами, виникає в процесі взаємодії людей як опосередкований засіб та її продукт.

Звернемося до думки С. Королюк, яка зазначає: «Культура органічно поєднана з діяльністю особистості, тому це дозволяє розглядати їх у діалектичній взаємозалежності. Їх взаємозв'язок характеризується так, що будь-які досягнення впливають на розвиток культури особистості та навпаки, відсутність загальної культури відобразиться на рівні її професійної діяльності, в тому числі і управлінської» [33, с. 12]. Зважаючи на це діяльність можна визначити як специфічний вид активності людини, спрямований на пізнання і творче перетворення навколишнього світу, включаючи самого себе й умови свого існування. У ній людина створює предмети матеріальної і духовної культури, перетворює свої здібності, зберігає й удосконалює природу, будує суспільство, створює те, що без її активності не існувало в природі.

Людська діяльність має свідомий, осмислений, цілеспрямований характер. Форми її різноманітні, вони залежать не тільки від властивостей самої людини, але й головне – від властивостей тих предметів, з якими вона має справу, закріплюються в колективному досвіді. За своєю сутністю діяльність соціальна. Люди виконують її або спільно, або так, що дії окремої людини є певною частиною, ланкою діяльності суспільства.

Як і будь-який вид людської діяльності управлінська діяльність складається з потреб, мотивів, цілей, задач, дій та операцій [43]. Джерелом активної діяльності є потреба. Зовнішніми ознаками виявлення потреби є: наявність від'ємних емоцій; поява бажання, цікавості; постановка мети. Процес

діяльності складається з пов'язаних між собою дій та операцій і починається з визначення об'єктивної мети на основі потреб і мотивів. Скільки є різних способів виконання дій, стільки можна виділити різних операцій. Далі йде вироблення плану установок, моделей, схем, засвоєння знань, чітка систематизація і періодизація. Слід зазначити, що індивід стає суб'єктом тільки тоді, коли його практична чи пізнавальна активність спрямована на об'єкт дії. Не існує бездіяльної особистості, тому що у кожної людини є потреби, які необхідно задовольняти. Слід сказати, що діяльність – це активна взаємодія людини з середовищем, в якій вона досягає свідомо поставленої мети, яка виникла в результаті виникнення у неї конкретної потреби.

Видів людської діяльності існує велика кількість. Наприклад, спілкування, навчання, виховання, гра, управління, фізична праця та інші. Будь-який з цих видів – це складний інформаційний процес, в який включаються всі психічні процеси і особливості особистості. І від того, наскільки закономірно здійснюється обмін інформацією та як функціонує зворотній зв'язок, залежить успіх діяльності. Виконання її окремих видів здійснює людина в залежності від обраної професії. З точки зору конкретної людини, професія – це діяльність, за допомогою якої дана особистість бере участь у житті суспільства і яка слугує йому джерелом матеріальних засобів до існування і засобом особистісної самореалізації [28].

Ми погоджуємося з думкою І. Григор'євої, яка зазначає, що «людина культури є, передусім, незалежною особистістю, для якої домінантою визначається здатність до самовизначення у світі культури. У педагогічній культурі це передбачає наявність у особистості самостійності, самосвідомості й незалежності суджень у поєднанні з повагою до поглядів інших людей, почуття самоповаги, здатність орієнтуватися у світі духовних цінностей і оточуючому культурному середовищі, уміння приймати рішення і нести відповідальність за свої вчинки, здійснювати самостійний вибір стилю поведінки, способів свого розвитку, тобто сенсу своєї життєдіяльності» [18, с. 80]. Відповідно до цього професійна культура має такі ж риси, як і загальна культура, але мова йдеться

не про сутність взагалі, а про частину суспільства, що поєднується між собою на основі професійної діяльності, або за обраною професією.

Термін професія «пов'язаний із набуттям особливих знань і умінь – таких, що визнані, що забезпечують прийняття суспільством особистості як такої, що володіє певною особливою діяльністю, потрібною іншим, такою, яка виокремлюється суспільством і оцінюється ним» [5, с. 262]; «рід трудової діяльності, який є звичайно джерелом існування та який вимагає знань, умінь та навичок, що забезпечують навчання у відповідних за профілем навчальних закладах; обмежений унаслідок розподілу праці, що вимагає спеціальних знань і досвіду і що забезпечує умови існування індивіда» [42, с. 78].

Розглянувши визначення поняття «професія» вважаємо, що оволодіння світом професії – це оволодіння світом культури. Отже, оволодіння професією керівника організації – це в першу чергу формування його професійної культури.

«Важливу роль в оволодінні професією в житті кожної особистості, підкреслює І. Бех, грає спосіб самоактуалізації особистості у різних видах діяльності, професійна діяльність водночас служить і одним із основних способів життєвого самовизначення» [6, с. 228]. На нашу думку, необхідно розрізняти поняття «професія» та «спеціальність». Якщо професія – це рід трудової діяльності, що характеризується сумою вимог до особистості, то спеціальність – це вид занять в рамках обраної професії. Наприклад, якщо взяти професію керівника, то спеціальностями цієї професії будуть: керівник організації, керівник виробничої сфери, керівник підприємства та інше. Спеціальність – один з видів професійної діяльності всередині професії, але спрямований на досягнення більш конкретних, проміжних результатів. В контексті нашої роботи професійну культуру ми розглядаємо на особистісному рівні в якості загального – «професійна культура особистості», в якості систематичного – «професійна культура керівника» та в якості одиничного – «професійна культура керівника організації».

В наш час найбільш популярною класифікацією професій є класифікація

Є. Клімова [32, с. 124]. Основна ознака цієї класифікації є предмет, мета, прилади та умови праці. У руслі нашого дослідження ми розглядаємо види професій за класифікацією предмета (те, на що спрямована діяльність людини), а саме: людина – природа, людина – техніка, людина – людина, людина – знакова система, людина – художній образ.

Професія керівника організації відноситься до типу «людина – людина». Основним предметом праці цієї групи є людина. Представники професій цього типу вміють керувати групами, колективами, співтовариствами людей, вчити і виховувати людей того або іншого віку, лікувати, здійснювати корисні дії з обслуговування різних потреб людей [32].

Аналіз сутності понять «культура», «професія» надає нам можливість визначити їх місце в процесі формування професійної культури: культура носить духовний характер, а професія, в свою чергу, матеріальний.

Поряд із поняття «професія» використовується поняття «професійна діяльність». Професійна діяльність – це рід трудової діяльності активної людини, яка володіє комплексом знань і практичних навичок, здобутих у результаті спеціальної підготовки, досвіду роботи [9, с. 614].

Ознаками професії керівника організації, стосовно його управлінської діяльності є: спеціалізація і особливий предмет праці, об'єкт управління, специфічні засоби та інструментарій, продукт управлінської праці, витрати часу на основний вид діяльності, просторові параметри робочого місця, а також найголовніше – наявність спеціальної управлінської освіти (за винятком тих, хто вже закінчив магістратуру з управління) [53, с. 51]. Рівень готовності керівника залежить від його підготовки в процесі спеціалізованої педагогічної освіти, адже спеціалісти потребують оновлення знань і вмінь у змінюваних соціально-економічних умовах діяльності освітніх закладів [53, с. 9].

У процесі виконання керівником організації своєї професійної діяльності формується його професійна культура. Процес формування професійної культури майбутнього керівника організації – є однією з головних умов успішного здійснення його професійної діяльності, в результаті чого

відбувається кар'єрне зростання, розкриття творчого потенціалу, самореалізація, досягнення життєвих та професійних цілей. Успішність професійної діяльності майбутнього керівника та її ефективність являє собою характерний прояв і результат формування його професійної культури. Вона виникає на конкретному етапі, що називається інституалізація професії та розуміється як цілісний механізм функціонування. Цей механізм передбачає та забезпечує об'єднання соціальних індивідів однієї професії, як специфічної соціальної групи, посилення внутрішніх та зовнішніх зв'язків між ними.

Як показав аналіз наукової літератури загального визначення поняття професійної культури не існує, є професійна культура педагога, керівника, юриста та інше, тому можливо зазначити, що професійна культура є в кожній професії, незалежно від того, в суспільному або приватному секторі вона знаходиться.

Професійна культура включає сукупність спеціальних теоретичних знань і практичних умінь, пов'язаних з конкретним видом праці. На формування професійної культури впливають як особливості самої професії, так і об'єктивні: загальноосвітні тенденції в освіті, стан системи освіти і якість освітніх послуг, культура освітньої установи, престижність професії в суспільстві – і суб'єктивні, до яких можна віднести загальну культуру, мотивацію особистості до здобування професійної освіти, схильність до соціальної практики за фахом [22, с. 15].

На думку Я. Войтальянкової «професійна культура відображає визначений етап становлення і розвитку професії; уявлення спеціаліста про неї як складової культури; його уявлення про себе як носія культурних еталонів. Визнання етичних норм і принципів як, тих що утворюють смисл основи професійної культури є важливим для кожної професії, а особливо для тих, хто має справу з системою суб'єкт-суб'єктних стосунків» [14, с. 22].

В педагогічних дослідженнях розглядається професійна культура спеціалістів різних сфер діяльності. Різні сфери професійної культури володіють значним ступенем функціональної автономії і взаємозалежності.

Будь-яка професійна діяльність здійснюється в рамках культурно й історично обумовлених соціальних інститутів, які становлять механізм регулювання кожного з видів цієї діяльності.

Професійна культура спеціаліста, яка у науковій літературі (Н. Багдасар'ян, В. Белоліпецький, І. Ісаєв, І. Модель) визначається як ступінь засвоєння ним попереднього досвіду, традицій та втілення засвоєного досвіду у практичну діяльність, що обумовлена здібностями, які характеризують особистість спеціаліста наявністю кваліфікації, ділових якостей, рівня інтелектуального розвитку та інших особливостей професійної культури. Професійна культура є інтерактивним стрижнем особистості майбутнього спеціаліста, яка дозволяє йому актуалізуватися у професійній діяльності та житті, знайти власний сенс в освіті, збільшувати свій особистісний потенціал.

Складність визначення феномену «професійна культура» пояснюється тим, що існують різні розуміння даного поняття та різні підходи і методи його вивчення.

У психолого-педагогічній літературі існують різні наукові підходи до розуміння сутності поняття «професійна культура»: діяльнісний (ґрунтується на визначенні діяльності, як основи, засобу і вирішальної умови розвитку професійної культури); системний (орієнтує підходити до визначення професійної культури як до системи, що має певну побудову і свої закони функціонування); ціннісний (розкриває ціннісний бік професійної культури); компетентнісний (характеризує професійну культуру особистості як суб'єкта професійної діяльності, її здатність успішно виконувати свої повноваження); особистісно-орієнтований (виходить із розуміння того, що професійна культура є невід'ємною складовою особистості); акмеологічний (характеризує розвиток професійної культури особистості протягом усього життя); синергетичний (передбачає дослідження процесу переходу складної системи професійної культури, яка не має впорядкованого стану, у впорядкований і розкриття зв'язків між елементами системи); культурологічний (розглядає професійну культуру як культурологічну самоорганізацію особистості у професійній

діяльності); діалогічний (розкриває комунікативну сторону професійної культури) [37, с. 26-27.].

Українська дослідниця проблем формування професійної культури С. Ісаєнко шляхом узагальнення праць науковців, які проводили аналіз професійної культури з позицій аксіологічного, діяльнісного та особистісного підходів, робить висновок, що «професійна культура – це цілісне особистісне утворення, сутністю якого є діалектичний зв'язок усіх елементів культури індивіда, яке динамічно та нелінійно розвивається, специфічно проявляючись у сфері професійної діяльності та спілкування» [30, с. 28].

Н. Миколаєнко пропонує «трактувати професійну культуру як складне, інтегративне соціально-психологічне утворення, яке зароджується у системі відношень до соціального середовища, визначає світоглядні орієнтири, ціннісні установки, загальну концепцію професійної підготовки фахівця. Професійна культура є якісною ознакою соціального розвитку, конкретно цілісністю, створеною людською діяльністю. Вона характеризується через визначеність людської діяльності як систему найважливіших і необхідних властивостей певного фаху» [39, с. 544].

Досліджуючи технологію формування професійної культури майбутнього менеджера С. Гриньов стверджує, що «професійна культура – це сукупність умінь фахівця, його персональних та професійних якостей, які поєднують у собі: високу культуру, привітність, швидку реакцію, порядність, новаторство, здоров'я, гарну пам'ять, презентабельність, творчість, рівень кваліфікації, продуктивність та якість праці, вміння спілкуватися, трудову дисципліну, оперативність виконання функціональних обов'язків, знання іноземних мов, володіння основами професійної етики, правилами міжнародних етичних норм, високою організованістю праці та дисципліни, володіння знаннями з безпеки життєдіяльності» [19, с. 55].

Таким чином, професійна культура – це інтегральна характеристика типів, структур та ступенів включеності людини в культуру праці – на рівні професійної позиції закладу та суспільства. Основними показниками цієї

включеності виступають: ефективність участі людини в окремій професійній діяльності, якість її праці, ступінь розкриття ним свого творчого потенціалу, задоволеність повнотою реалізації професійних знань, навичок, здібностей, потреб в професійному спілкуванні, можливість виразити себе як особистість, ступінь усвідомлення ним суспільної цінності праці та своєї соціальної сутності як суб'єкта культурного розвитку [52, с. 43-44].

Досліджуючи сутність професійної культури майбутнього керівника організації, ми виявили, що професійна підготовка є необхідною і визначальною умовою її формування. Результатом цієї підготовки повинні бути сформовані вміння керувати безперервною самоосвітою та саморозвитком, удосконалювати здатність змінювати свій соціальний статус, здатність до співробітництва, прагнення до нововведень, вміння приймати рішення в ситуаціях невизначеності, схильність до творчих форм професійної діяльності, готовність до обґрунтованого ризику, вміння комбінувати отримані знання та здійснювати управлінську комунікацію.

Крім того в процесі цієї професійної підготовки відбувається професіоналізація особистості майбутнього керівника організації. Тому, на нашу думку, процес формування професійної культури майбутнього керівника організації можливо зв'язати з процесом професіоналізації його особистості. Професіоналізація – це одна зі сторін соціалізації. Так само як становлення професіоналу – одне зі сторін становлення особистості.

Проблема професіоналізму аналізується в наукових працях українських та іноземних вчених. З огляду на визначення поняття «професіоналізм» українських вчених, можна стверджувати, що в Україні проблема професіоналізму не достатньо визначена. Але перша і друга категорія вчених сходиться на тому, що професіоналізм характеризується як інтегративне динамічне утворення, що включає сукупність знань, вмінь та навичок, притаманних окремому виду діяльності, а також сукупність необхідних професійно-психологічних якостей, що визначають якісну характеристику професійної діяльності та особистості людини. Що ж стосується іноземних

вчених, то з таблиці видно, що вони теж приділяли увагу проблемі розвитку професіоналізму, але це не таке абстрактне поняття, як в Україні. Професіоналізм ними визначається чітко та конкретно, для того, щоб кожен випускник закладу вищої освіти розумів, як це бути професіоналом і які вимоги до нього висуває суспільство та держава.

Встановлено, що погляди на проблему професіоналізму вітчизняних та іноземних вчених значно відрізняються. У вітчизняній літературі професіоналізм характеризується, як комплекс знань, умінь, навичок, якостей особистості, за допомогою яких вона виконує свої посадові обов'язки на професійному рівні, тоді як в іноземній літературі кожен з науковців приділяє увагу тільки окремій стороні професіоналізму: логіці, мотиваційній сфері, контролю та інше і не розглядає його як сукупність всіх цих елементів.

На підставі отриманих даних, ми визначили, що професіоналізм керівника – це не тільки досягнення ним високих професійних результатів і успіх у професійній діяльності, але й наявність психологічних компонентів – внутрішнього відношення особистості до професії, емоційної схильності до неї, відповідних професійно значущих якостей. Все це і є якісною стороною професійної культури майбутнього керівника організацій.

Для виявлення умов розвитку професіоналізму слід звернути увагу на структуру професійної діяльності. Будь-яка професійна діяльність поділяється на: дії, що відповідають за реалізацію норм; та рефлексію, що відповідає за корекцію та зміну цих норм при виникненні труднощів в діяльності [38].

Професіоналізм діяльності – це динамічне утворення, а професіоналізм особистості – усталене. Що стосується професіоналізму керівника організації, то, на нашу думку, можна стверджувати, – це якісна характеристика, яка визначається професіоналізмом діяльності (професійні знання, вміння та навички) і професіоналізмом особистості (те, на якому рівні керівник володіє професійними знаннями, вміннями і навичками в процесі своєї професійної діяльності, як він використовує свою рефлексивну культуру). Професіоналізм як достатній рівень сформованості професійної культури та самосвідомості

забезпечує творче вирішення завдань у процесі діяльності. Логічним у такому контексті буде висновок про те, що здатність здійснювати професійну, в тому числі й управлінську діяльність, на творчому рівні є найвищим проявом професіоналізму [53, с. 132]. Отже, професіоналізм буде якісною характеристикою професійної культури, тому в процесі її формування особистістю буде досягтися певний рівень професіоналізму.

Становлення професіонала є процес формування його професійної ідеології як системи поглядів, переконань, моральних цінностей відносно самого себе, інших людей і своєї діяльності, в яку включені знання та вміння його спеціалізації в сукупності з основами психічної саморегуляції, що виражені в точності, адекватності та високій ефективності його фізичний дій і станів [3, с. 60]. Саме цей процес починається в освітніх закладах і продовжується по закінченню навчання, коли вже особистість спеціаліста, яка сформована, проявляє готовність до вдосконалення самого себе і своєї професійної діяльності.

Якщо охарактеризувати особистість керівника-професіонала, то цей статус він може здобути в результаті нових професійних досягнень, що створює передумови для підвищення рівня його професійної культури. Саме результатом процесу формування професійної культури керівника є професіоналізм, якого намагається досягти керівник, як суб'єкт діяльності.

Реалії сьогодення показують, наскільки сучасному керівнику необхідні знання з теорії та практики управління. Отже, формування особистості керівника в університеті вимагає організації такого навчання, яке забезпечує трансформацію пізнавальної діяльності в професійну. Цілеспрямована магістерська підготовка майбутнього керівника організацій до управлінської діяльності припускає необхідність отримання ним знань о закономірностях управління, що суттєвим чином підвищує рівень його професійної культури.

Тому, першочергову роль в формуванні професійної культури майбутнього керівника відіграє освіта. Роль закладу вищої освіти складається в тому, щоб закласти базові знання та вміння, сформувати та розвинути навички

самостійної роботи майбутніх керівників – фундаменту подальшого поглиблення в теорію та практику управлінської діяльності [25, с. 66].

Менеджер в сучасному розумінні характеризується як висококваліфікований професійний управлінець який має спеціальну підготовку та здійснює управління організацією, підрозділом, або напрямком діяльності: кадрами, фінансами, матеріальними чи інформаційними ресурсами, інноваціями в умовах ринку, володіючи відповідними професійними знаннями, уміннями та навичками, отриманими у вищому навчальному закладі, здатен організувати конкретну діяльність підлеглих, а також сам кваліфіковано виконувати визначений об'єм управлінських функцій.

Повністю підтримуємо Т. Глушман який вважає професійну культуру майбутнього менеджера (керівника) організацій «інтегративним показником його особистісно-професійної компетентності в галузі менеджменту, визначає найбільш пріоритетні способи здійснення професійної діяльності, відображає його професійну спрямованість визначаючи ставлення фахівця до професійної діяльності на основі усвідомлення її значущості як державної, громадської, особистісної цінності» [15, с. 12].

Становлення та формування професіоналізму особистості керівника організацій – це не тільки набуття конкретних знань та практичних навичок, але й формування необхідних для успішної трудової діяльності внутрішніх структур особистості, розвиток професійної самосвідомості. Професіоналізм припускає необхідність удосконалення структури особистості, розвиток його професійно-значущих психологічних особливостей та якостей.

1.2. Структура професійної культури керівника організації

Сучасна професійна культура керівника переживає процес становлення, це пов'язано зі зміною суспільних відносин та можливістю активного спілкування. Визначення поняття «професійної культури керівника» не

відображає усього багатства її змісту. Розкриттю змістовної сторони будь-якого об'єкта сприяє вивчення його структури, що представляє собою сукупність основних елементів, при наявності між ними стійких взаємозв'язків, що забезпечують зберігання його основних властивостей при різних зовнішніх та внутрішніх змінах.

Аналіз наукової літератури з дослідження структури професійної культури свідчить про існування різних наукових поглядів та підходів щодо розуміння зазначеної структури.

Професор А. Капська виділяє наступні компоненти формування професійної культури: ціннісний, технологічний й особистісно-творчий [31].

Ціннісний компонент формування професійної культури утворений сукупністю цінностей, створених людством. Технологічний компонент включає способи і прийоми професійної діяльності майбутніх спеціалістів, розкриває шляхи здійснення професійної діяльності, набуття умінь та навичок: уміння працювати в команді, організовувати діяльність, слухати, логічно мислити, розвиваючи навички самовдосконалення та саморозвитку. Особистісно-творчий компонент формування професійної культури виявляється у варіативності, ініціативності, винахідливості, нетрадиційності рішень і поведінки в професійній взаємодії [31, с. 14].

У своїй взаємодії структурні компоненти утворюють систему професійної культури майбутнього керівника.

Розглядаючи структуру професійної культури І. Модель виділяє дві складові – «праксеологічну (професійні знання, уміння та навички, професійну свідомість та світоглядність) та духовну, елементами якої виступає професійна мораль і професійна естетика» [40, с. 24].

Г. Железовская, Т. Третьякова вивчають професійну культуру майбутніх інженерів через: сукупність професійних цінностей; ціль, спосіб, інструмент професійної діяльності; прояв особистості професіонала. Структуру професійної культури пропонують «наповнювати конкретним змістом в залежності від цілей та задач, для яких вона буде використовуватися» [26].

Структура професійної культури включає наступні складові: професійно-організаційна та соціально-моральна (знання, вміння, ціннісні орієнтації, морально-вольові якості). Володіння системою знань, умінь та навичок має бути достатньо для успішного розв'язання професійних задач, що відповідають функціональним обов'язкам фахівця [24].

Сукупність якостей спеціаліста, які відповідають вимогам професійної діяльності, забезпечують рівень соціально-професійного розвитку суб'єктів діяльності та особливості прояву та реалізації їх потенціалу під час виконання професійних обов'язків. Структура професійної культури характеризується «сукупністю ціннісних орієнтирів, які професіонал виробляє для соціальної взаємодії з колегами та соціальним середовищем» [24].

Т. Глушман у структурі професійної культури майбутнього менеджера виділяє такі компоненти: особистісний, когнітивний та діяльнісний. «Всі елементи професійної культури в структурі діяльності майбутнього менеджера організацій взаємопов'язані й взаємозалежні, і ефективність розвитку професійної культури менеджера організацій багато в чому визначається ефективністю володіння всіма, або переважною більшістю компонентів цієї структури» [15, с. 11]

У професійній культурі фахівця І. Сабатовська виділяє: «професійне мислення, професійний інтерес, професійні знання, вміння, навички й здібності, професійний досвід, ступінь готовності особистості до конкретного виду діяльності, професійний світогляд, майстерність, професійна мораль тощо» [49, с. 209].

Отже, для визначення структури професійної культури керівника, на наш погляд, необхідно розглянути функції, які повинен виконувати керівник організації в процесі своєї професійної діяльності. Як зазначив Г. Євелькін, професійна культура є одним з провідних факторів, які обумовлюють весь процес виконання професійних функцій [23, с. 160].

Зазначимо, що професійна культура майбутнього керівника організації проявляється у поведінці фахівця, у спілкуванні, технології розв'язання

конфліктних ситуацій, організації діяльності, дотриманні управлінських вимог.

Отже, аналіз функцій керівника організацій, дає підстави поділити їх на дві групи: організаційні та управлінські.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дав змогу зробити висновки, що функції керівника організацій нерозривно пов'язані з його професійною діяльністю. Якщо ми говоримо, що функції керівника поділяються на дві групи: організаційні та управлінські, відповідно і професійна діяльність керівника поділяється на два види: організаційна (цілеспрямований вплив на підлеглих з метою особистісного, інтелектуального та діяльнісного розвитку) та управлінська (цілеспрямована взаємодія суб'єктів і об'єктів, яка забезпечує становлення, стабілізацію, оптимальне функціонування та обов'язковий розвиток організації) [10, с. 26].

У зв'язку з цим можна відмітити, що елементами професійної культури керівника є організаційна культура та управлінська культура. В свою чергу, управлінська культура – це специфічний вияв загальної культури в умовах процесу управління, яка характеризує керівника як професіонала, а організаційна культура – це специфічний вияв загальної культури в умовах організаційного процесу, яка характеризує керівника як організатора-професіонала.

Усвідомлення шляхів і умов формування управлінської культури керівника організацій вимагає аналізу наукової літератури щодо визначення самого поняття «управлінська культура». Управлінська культура як складова професійної культури керівника знаходиться у сфері культури праці, культури професійної управлінської діяльності.

На підставі аналізу визначень науковцями поняття «управлінської культури», ми можемо зробити висновок, що найбільш повно управлінську культуру, так само як і організаційну культуру характеризує системний підхід, який дає можливість розглянути її в системі, тобто зрозуміти, що управлінська культура – це сукупність якостей, цінностей, переконань, що притаманні особистості керівника організації. Ми підтримуємо точку зору С. Корольок, яка

зазначає, що управлінська культура керівника – це системне явище, яке поєднує особистісні якості керівника та його мотиви, що мають прояв у політичній, правовій, організаційній, адміністративній культурах керівника [33, с. 23].

Таким чином, управлінська культура керівника проявляється у процесі професійної управлінської діяльності; характеризує особливості свідомості, поведінки, спілкування та управлінської діяльності керівника; забезпечує усвідомлення та культуродоцільність професійної діяльності; стимулює творчий розвиток керівника у процесі професійної діяльності. Отже, управлінська культура може виступати і як умова успішної управлінської діяльності, і як її складова, і як одна з характеристик носія управлінської діяльності [11].

Отже, можна зробити висновок, що професійна культура керівника виникає в процесі інтеграції трьох основних видів культур керівника (організаційної, управлінської та рефлексивної). В свою чергу, професійна культура керівника виявляється у внутрішньому (культура мислення, емоційна культура, культура рефлексії) та зовнішньому (культура спілкування, культура виявлення емоцій, культура поведінки, культура професійної діяльності, культура зовнішнього вигляду) планах, що визначають його ставлення до професійної діяльності на основі усвідомлення її значення як державної, суспільної, особистісної цінності.

Узагальнюючи все вище зазначене ми прийшли до висновку, що професійна культура – це складне особистісне утворення, що виникає в процесі інтеграції організаційної, управлінської, рефлексивної культур в освітньому просторі, в якому абстрактно-теоретичні цінності та ідеали, отримані в процесі навчання, взаємодіють зі здібностями до самовдосконалення в результаті усвідомлення дійсності та напруженої рефлексивної роботи над собою.

Професійна культура, як інші види культур, має різні рівні сформованості. Вимоги до рівня професійної культури керівника починаються з вимог до рівня його організаційної, управлінської та рефлексивної культур. При цьому звертається увага на наступні характерні особливості розвитку

майбутнього керівника організації: по-перше, збільшення обсягу фундаментальних знань та вмінь, які забезпечують більш складний, ніж раніше, зміст праці; по-друге, удосконалення їх структури, що й збагачує особистісний зміст праці і розширює функції керівника. На більш високому рівні розвитку професійної культури керівник досягає професіоналізму, який виражається високим ступенем його творчої самовіддачі, широким професійним кругозором, великим обсягом спеціальних знань, інтересів, вмінь, творчим розумінням проблемних ситуацій, розвиненими продуктивними здібностями.

1.3. Особливості підготовки майбутніх керівників організацій в умовах магістратури

Підготовка майбутніх керівників організацій здійснюється в процесі навчання в магістратурі. Важливо підкреслити, що «магістерська підготовка» визначається не як «отримання нової (додаткової) професії», а як процес набуття магістрантами додаткових знань і вмінь під час навчання. Згідно Закону України «Про вищу освіту» магістр – «це освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується закладом вищої освіти (науковою установою) у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми» [47].

У стандарті вищої освіти України визначено об'єкт, цілі та зміст професійної підготовки, а також вимоги до фахівця освітньої кваліфікації «Магістр менеджменту за спеціалізацією». Об'єктом вивчення є: управління організаціями та їх підрозділами. Цілі навчання полягають у: підготовці фахівців, здатних ідентифікувати та розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризуються невизначеністю умов і вимог [54]. Стандарт окреслює, по суті, діюче контекстне поле для професійної підготовки керівників організацій в Україні.

Аналіз документу на предмет його спрямування на формування професійної культури керівника, що є актуальним у ракурсі нашого дослідження, дозволив виявити певні особливості та зробити висновки. По-перше, важливо підкреслити, що Стандарт зорієнтований на адміністративно-менеджерську парадигму управління.

Освітньо-професійна програма підготовки – складова Стандарту – при визначенні обов'язкового змісту модулів фіксує їх орієнтацію на домінування вміньових компетенцій). Поряд із цим у документі ідентифікується низка параметрів, які дозволяють забезпечити орієнтацію професійної підготовки керівників організацій на формування їх професійної культури. Зокрема, серед переліку визначених Стандартом компетентностей, що корелюються із функціями профілю керівника, що має високий рівень сформованості професійної культури, а саме: здатність аналізувати й структурувати проблеми організації, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію; здатність до управління організацією та її розвитком.

Важливим у руслі предмету нашого дослідження є наявність у Стандарті орієнтації на формування професійної культури керівника, самоусвідомлення власної ефективності та саморозвиток у межах реалізації ним таких виробничих функцій: організація власної управлінської праці, самоаналіз та коригування власної діяльності як складової колективної діяльності [54].

Підготовка керівника організацій повинна визначатися не лише навчальним процесом, але й тим освітнім простором, в якому здійснюється цей навчальний процес. Таким освітнім простором є магістратура – спрямована на підготовку професійних кадрів, забезпечення підготовку спеціалістів з поглибленою вищою освітою та вміннями інноваційного характеру на певному рівні професійної діяльності; ступінь освіти, що дає можливість студентам закладу вищої освіти підготувати себе до науково-педагогічної, науково-дослідницької діяльності та продовжити навчання за спеціальністю; етап освіти, спеціальна програма навчання у закладі вищої освіти, що забезпечує формування особистості з широким світоглядом, що володіє фундаментальною

науковою базою, методологією наукової творчості, сучасними інформаційними технологіями, здібною та готовою до самостійної науково-педагогічної та науково-дослідницької діяльності.

Формування професійної культури майбутнього керівника організацій неможливо поза педагогічною творчістю, що культивується за допомогою рефлексивних процесів мислення, спілкування, діяльності. Це дає нам підстави зробити висновок, що існує необхідність створення рефлексивного освітнього простору в магістратурі.

Поняття «рефлексивний освітній простір» ще недостатньо досліджене у педагогіці, але, на нашу думку, доволі ґрунтовне визначення цього поняття навела А. Бізяєва, під рефлексивним освітнім простором вона розуміє систему умов розвитку особистості, що відкриває можливість самодослідження та самокорекції соціально-психологічних і професійних ресурсів. Основною функцією подібного роду освітнього простору дослідниця називає «сприяння виникненню у особистості потреби в рефлексії» [8, с. 9].

Освітній рефлексивний простір магістратури може розглядається як «система, якщо вона володіє трьома обов'язковими ознаками системності: спрямованістю всієї організації на досягнення певної мети (цілісністю); взаємодією її елементів (самоорганізованістю та керованістю у процесі розвитку)» [8]. Таким чином, можливо стверджувати, що рефлексивний освітній простір магістратури буде спрямований: у мисленні магістранта на вирішення проблемно-конфліктних ситуацій, у діяльності – на здатність працювати у команді, у спілкуванні – на відносини, що обумовлюють здатність аналізувати та передавати свій досвід і використовувати досвід іншої людини.

Теоретичний аналіз наукових праць (А. Бізяєвої, Т. Ільїної, Є. Ісаєв, В. Слободчиков та інші) дозволив виділити декілька особливостей рефлексивного освітнього простору магістратури: культуровідповідним, оскільки саме в ньому можливе переосмислення старих і нових норм в процесі освіти; варіативним: магістрант повинен мати можливість будувати освітній простір на основі своїх потреб і відповідно до визначеного напрямку особистого

розвитку; не мати жорстко регламентованих методів роботи; магістрант і викладач повинні виступати в ролі суб'єктів; в ньому обов'язково мають бути суб'єктивні труднощі, пов'язані з навчальною діяльністю; організація такого освітнього простору повинно носити соціально-особистісний характер. В той же час, можливо зазначити, що проектування власних професійних змін і формування професійної культури ґрунтується на механізмі осмислення і аналізу власного досвіду, тобто рефлексії [37]

Концептуальні основи процесу створення освітнього простору та навчання в ньому майбутніх керівників організації, спрямовані на розвиток здатності до професійної рефлексії, що є основою ефективного формування його професійної культури. Цей процес повинен відбуватися на основі цілісності, ідей системного, особисто-діяльнісного та акмеологічного підходів. Системний підхід дозволяє цілісно підійти до вивчення об'єкту і представити його у вигляді системи.

У контексті системного підходу ми розглядаємо організацію навчальної діяльності по розвитку професійної рефлексії, як умови ефективного формування професійної культури магістра як систему взаємозв'язаних між собою компонентів: мети, орієнтованої на результат; завдань, що дозволяють досягати визначеної мети; змісту процесу навчання; суб'єктів цього процесу: викладачів і магістрантів; діяльнісного компонента, що складається з навчально-професійної діяльності магістрантів і діяльності викладачів, умов, етапів, форм і засобів організації процесу навчання. У своїй сукупності та взаємозв'язку перераховані компоненти представляють цілісну структуру, спрямовану на розвиток професійної рефлексії, як основи формування професійної культури майбутнього керівника організацій.

Особистісно-діяльнісний підхід, дозволяє організувати процес навчання як суб'єктно-орієнтовану структуру, що забезпечує формування професійної культури через спеціально організовану навчальну діяльність. Як відзначає І. Зимня, «особистісно-діяльнісний підхід, передбачає: організацію самого процесу навчання як організацію (і управління) навчальної діяльності; означає

переорієнтацію, цього процесу на постановку і вирішення магістрантами конкретних навчальних завдань (пізнавальних, дослідницьких, перетворюючих, проектних тощо)» [29, с. 167]. Цей підхід, на нашу думку, характеризує організацію навчальної співпраці магістрів в процесі навчання, таким чином, що формується колективний суб'єкт і реалізується принцип колективної комунікативності навчання.

Особистісно-діяльнісний підхід можна вважати основним підходом до створення освітнього простору магістратури, оскільки він визначає умови і логіку освітнього процесу, що сприяє розвитку професійної рефлексії, як основи формування професійної культури майбутнього керівника організації.

Сутність акмеологічного підходу складається зі стратегії акмеологічного дослідження, яке не обмежується вивченням лише кінцевого результату дослідження предмету, але має за свою мету спрямованість дослідження, що супроводжується прогресивним зростанням професійно-особистісного потенціалу суб'єкта діяльності, виникненням у нього особистісного акмеологічного механізму перетворення особистості, що призводить до істотного підвищення рівня закладених у ньому можливостей продуктивного розвитку, при цьому продуктивність визначається як напрямок руху особистісного та професійного зростання людини, досягнення їм свого акме [21].

Процес становлення освітнього рефлексивного простору, що відповідає завданням особистісно-орієнтованої гуманістичної освіти, можна представити як послідовність наступних дій: аналіз і співвідношення потреб магістрантів і можливостей освітнього простору; закономірне виникнення протиріччя між потребами і можливостями; включення рефлексивних механізмів як засобу подолання криз; забезпечення зміни позиції майбутнього керівника по відношенню до простору; вибудовування магістрантом довкола себе рефлексивного освітнього простору – від усвідомлення себе в просторі до перетворення простору через використання рефлексивних форм діяльності.

Умовами створення освітнього простору у магістратурі, що сприяє

формуванню професійної культури студента, на нашу думку є: суб'єктна для суб'єкта взаємодія всіх учасників навчального процесу; супровід впродовж всього процесу навчання; продуктивний характер навчальної діяльності; рефлексивне освітнє середовище.

В освітній діяльності суб'єктний для суб'єкта характер міжособистісних стосунків забезпечує взаємодія суб'єктів, що здійснюють колективну діяльність, і, у свою чергу, опосередковується змістом і цілями цієї діяльності. Суб'єктна для суб'єкта взаємодія виникає в умовах діалогізації навчання і виявляється як співпраця, партнерство та довірливість за організуючої, координуючої, позитивно стимулюючої і підтримуючої позиції викладача. Саме суб'єктна для суб'єкта взаємодія володіє винятковими можливостями для забезпечення комфорту і успішності в освітній діяльності. В умовах рефлексивної діяльності особливість стосунків в процесі навчання передбачає, що викладач та магістр виступають суб'єктами діяльності, коли їх загальна діяльність відбувається синхронно, доповнює і збагачує діяльність один одного, зберігає своєрідність своїх дій. З таких взаємних переходах суб'єктно-об'єктних стосунків в суб'єктно-суб'єктні стосунки і складаються механізми розвитку професійної рефлексії [1].

Супровід в освітньому просторі магістратури в процесі навчання – це педагогічна підтримка, яка розглядається як педагогічна діяльність, що забезпечує процеси індивідуалізації магістранта, в якому б віці він не знаходився, та сприяє розвитку того особливого, своєрідного, що закладене в індивідові від природи або що він придбав в індивідуальному досвіді. Викладач, що фактично виконує супровід, на нашу думку, повинен виконувати наступні інваріантні функції: методична – створення необхідних засобів для організації навчального процесу; визначення послідовності дій відповідно до поставлених цілей і очікуваних результатів; розробка структури занять їх проведення; розробка різних контрольних-діагностичних методик: переліку контрольних питань, анкет, опитувальних листів, інформаційних карт, тестових матеріалів тощо; діагностична – вивчення вихідних даних магістрів; визначення

установок магістрантів на навчання, їх потреб, мотивів, очікувань, побоювань і причин, що їх викликають; діагностика засвоєння магістрами змісту курсу, що вивчається; управлінська функція: визначення мети діяльності магістрантів; спостереження за ходом їх діяльності; коректування власної діяльності і діяльності магістрантів шляхом здійснення необхідних регулятивних дій; оцінка відповідності ходу пізнавальної діяльності магістрантів бажаній меті; розробка рішень про корекцію діяльності учасників магістерських програм; визначення найбільш типових проблем магістрантів під час навчання у магістратурі; мотиваційна – створення атмосфери зацікавленості, довіри і підтримки; стимулювання навчальної мотивації різними інтерактивними методами навчання; формування установки на самостійну діяльність; організація і підтримка спілкування магістрантів протягом всього процесу навчання; комунікативна – установка і підтримка партнерських взаємин; формування і підтримка сприятливого емоційного настрою, атмосфери взаємодопомоги, відчуття причетності до групи; функція контролю – аналіз виконаних атестаційних і підсумкових завдань магістрантами; коментування якості виконаних завдань; облік термінів виконання завдань; рефлексивна – створення в діяльності магістрів – проблемних ситуацій; організація рефлексії діяльності з метою аналізу особистісної діяльності, розуміння проблем, причин, що викликали їх та шляхів вирішення їх, розуміння того, що необхідно знати і вміти.

Викладач, що здійснює супровід, відіграє значну роль в організації процесу навчання: «занурює» магістрантів у спеціально організовану навчальну діяльність, що забезпечує умови вибору навчального змісту та професійного самовизначення, побудови індивідуальної освітньої програми та успішного навчання у магістратурі.

Продуктивна навчальна діяльність визначається як тип самостійної творчої навчально-пізнавальної діяльності магістранта, яка залучена у реальний соціально-культурний контекст, спрямована на створення особисто важливого освітнього продукту і, на відміну від репродукції «готових знань», носить

конструктивний, творчий, рефлексивний характер, що забезпечує реалізацію когнітивного і креативного потенціалу магістранта, його самовизначення та саморозвиток у освітньому просторі. Продуктивний характер навчального процесу, що створюється у магістратурі буде виявлятися, на нашу думку, в тому, що: зміст навчального матеріалу є професійно-значимим для магістрантів; механізм засвоєння навчального матеріалу носить проектний – дослідницький характер; використовуються переважно діяльнісні форми навчання; результатом засвоєння кожного навчального модуля повинен бути конкретний освітній продукт, що створено магістрантом (доповідь, реферат, стаття тощо).

Наявність продуктивного характеру навчальної діяльності дозволяє, на нашу думку, магістрантам співвіднести свій попередній професійний досвід з новим, отриманим в процесі навчання досвідом, виявити причини проблем, осмислити чинники успіху, тобто зайняти аналітичну позицію по відношенню до власної професійної діяльності. Цьому, на нашу думку, повинно сприяти створення рефлексивного освітнього простору магістратури.

Процес навчання розгортається на основі зіставлення власного професійного досвіду, вивчення інноваційної педагогічної практики, запропонованої в процесі навчання, і апробації обраної інноваційної практики у реальних умовах – під час проходження магістерського стажування, участі у ділових іграх. Це зіставлення і подальша апробація є стрижнем, на нашу думку, процесу навчання, який створює ситуацію, виникнення труднощів – суб'єктивного стану напруженості, незадоволення, який викликають зовнішні чинники діяльності та, що залежить від характеру самих чинників, професійної підготовленості магістранта до діяльності і відношення до неї. Під час усвідомлення магістрантом існуючих труднощів, пошуку шляхів їх подолання відбуваються рефлексивні процеси.

На кожному етапі діяльності магістри повинні виконувати рефлексивні завдання, що забезпечують рефлексивно-діяльнісний характер освітнього процесу.

Пізнавальну активність магістрантів підтримує викладач, що здійснює супровід, шляхом використання різних рефлексивних форм і методів. Установка на навчання і підведення підсумків навчання повинно супроводжуватися рефлексивними практикумами. Динаміка процесу забезпечується наявністю етапів навчання на кожному етапі реалізуються конкретні завдання, визначені зміст, форми і засоби навчання, що сприяють досягненню очікуваного результату, – позитивної динаміки професійної розвитку магістранта та формування його професійної культури.

Отже, для майбутнього керівника навчання в магістратурі – це крок до управління на науковій основі через трансформацію класичних і сучасних надбань теорії управління в практику діяльності; особистісну спрямованість управлінської діяльності, як такої, що забезпечує оптимальні умови ефективного навчально-виховного процесу; мати стратегію розвитку закладу освіти та оптимальні шляхи її реалізації; створювати умови за для адаптування освітньої установи до умов, що постійно змінюються; вести експериментальну та проектну діяльність, мати нові ціннісні орієнтації (особистість – найвища цінність; діяльність повинна бути спрямована на розвиток особистості, на створення здорового психологічного мікроклімату, фізичне, моральне, психічне і духовне здоров'я учасників навчально-виховного процесу); розвиток у суб'єктів управлінської діяльності таких рис, як незалежність, здатність до прийняття рішення та готовності до ризику, здатність працювати у команді, лідерство, раціональність, здоровий прагматизм, критичність, широкий світогляд, ерудованість, гнучкість, творчість, цілеспрямованість [46, с. 18].

Результатом і головною метою фахової підготовки магістрів майбутніх керівників організацій є формування смислової парадигми особистості майбутнього управлінця, яку можна розглядати як інтегральне утворення особистості, що забезпечує її здатність до професійного самовизначення, професійної самоактуалізації та професійної самореалізації упродовж життя, здатність до неперервної управлінської освіти [4].

Виходячи з вище зазначеного ми дійшли до наступних висновків, що

сучасний процес підготовки майбутніх керівників, що здійснюється згідно з Стандартом вищої освіти України, має деякі недоліки, а саме: деталізацію змісту навчання при одночасній відсутності узагальнюючого концептуального орієнтиру підготовки майбутнього керівника; домінуючими функціями які повинен засвоїти та використовувати магістрант мають адміністративно-контролююче спрямування, що призводить до формалізації процесу підготовки. Створення рефлексивного освітнього середовища у магістратурі, буде сприяти розвитку особистості магістранта, відкривати йому можливість самодослідження та самокорекції соціально-психологічних і професійних ресурсів, забезпечить здатністю до професійного самовизначення, професійної самоактуалізації та професійної самореалізації упродовж життя, здатність до неперервної управлінської освіти, сприяти ефективному формуванню його професійної культури.

Таким чином, визначення теоретичних основ формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури дало змогу встановити, що проблема формування професійної культури майбутнього керівника висвітлена на рівні аналізу та опису окремих ідей, методів, прийомів і технологій, лише в поодиноких працях розглядаються окремі напрямки її формування (інтерактивне навчання, використання методів дискусії, ігор тощо).

У сучасній педагогічній літературі не вироблено загальноприйнятого визначення «професійна культура керівника». Аналіз різних тлумачень цього поняття дозволяє виявити їх істотні ознаки і трактувати поняття «професійна культура керівника» як складне особистісне новоутворення, що виникає в процесі інтеграції організаційної, управлінської, рефлексивної культур в освітньому просторі, в якому абстрактно-теоретичні цінності та ідеали, отримані в процесі навчання, взаємодіють зі здібностями до самовдосконалення в результаті усвідомлення дійсності та напруженої рефлексивної роботи над собою.

В процесі аналізу існуючих наукових поглядів визначено структуру професійної культури керівника організації, яка складається з організаційної

культури, управлінської культури та рефлексивної культури. Управлінська культура – це специфічний вияв загальної культури в умовах процесу управління, яка характеризує керівника як професіонала, а педагогічна культура – це специфічний вияв загальної культури в умовах педагогічного процесу, яка характеризує керівника як вчителя-професіонала. Рефлексивна культура є базовим компонентом висококваліфікованої праці керівника організації.

Такий підхід дозволяє визначити поняття «професійної культури майбутнього керівника організації» як інтегративне утворення та розглядати процес її ефективного формування у освітньому просторі магістратури за умови: зорієнтованості навчально-виховного процесу на формування професійної культури майбутнього керівника організації; цілеспрямованого формування позитивної мотивації до навчальної діяльності та стійкої потреби в саморозвитку особистості взагалі, та формування професійної культури зокрема; упровадження оптимальної сукупності форм і методів організації педагогічного процесу, спрямованого на формування професійної культури.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

2.1. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій в умовах магістратури

Процес формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури характеризується цілеспрямованістю, послідовною застосуванням засобів, методів і форм, прийомів, дій і операцій, що дозволяють отримати стійкий результат – теоретична і практична готовність магістранта до управлінської діяльності. Освітній простір – це упорядкована структура, яка характеризує всі процеси, форми, траєкторії руху і виражає відношення між об'єктами освітньої діяльності, забезпечуючи соціальну та особистісну значущість результату удосконалення здібностей і поведінки її суб'єктів [56].

Дослідження проблеми формування професійної культури майбутнього керівника організації вимагає конкретизації її критеріїв, показників та рівнів сформованості.

Для вимірювання і оцінки рівня сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури будується система критеріїв та показників.

В результаті аналізу наукових джерел нами було визначено критерії сформованості професійної культури майбутнього керівника організації, а саме: пізнавальний, емоційно-вольовий, комунікативний та рефлексивний.

Пізнавальний критерій професійної культури майбутнього керівника організації засновано на його свідомій професійній діяльності та розумових властивостях, тобто на основі культури мислення. Основу пізнавального

критерію складають знання, уміння та навички.

На думку О. Тульської, знання слугують основою професійної культури. Знання перетворюються на переконання та є керівництвом до практичної дії. Виступаючи складовою світогляду людини, знання значною мірою визначають її ставлення до дійсності, моральні погляди, переконання, характер. Вони є одним із джерел схильностей та інтересів особистості, необхідною умовою розвитку здібностей, обдарувань [55].

Крім цього пізнавальний критерій сформованості професійної культури майбутнього керівника організації знаходить своє вираження у функціонуванні основних психічних пізнавальних процесів, за допомогою яких майбутній керівник організації сприймає, осмислює та запам'ятовує необхідну інформацію (увага, відчуття, сприймання, пам'ять, уява, мислення).

Зміст пізнавального критерію сформованості професійної культури майбутнього керівника організації складається з впорядкованої системи теоретико-методологічних, науково-практичних та спеціальних знань, необхідних для розуміння природних та соціальних процесів функціонування організації.

Аналіз пізнавального критерію сформованості професійної культури майбутнього керівника організації дає підстави визначити його, як професійну компетентність, тому що він виражає значення традиційної тріади «знання – уміння – навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс [17], а процес засвоєння знань, вмінь та навичок є процесом формування професійної компетентності.

Комунікативний критерій професійної культури майбутнього керівника організації характеризується культурою спілкування. Культура спілкування – це одна з важливіших складових сформованості професійної культури майбутнього керівника організації. Складовими комунікативного критерію професійної культури майбутнього керівника організації є: культура, техніка і технологія мовлення. Культура мовлення включає: активність, гнучкість мовлення, запас слів, логіка мовлення, образність мовлення, орфоепія, дотримання літературних норм. Техніка мовлення включає: артикуляція,

дикція, діапазон голосу, інтонація, пауза (логічна, смислова, психологічна), підтекст, тембр голосу. Технологія мовлення включає: витривалість голосу, виразність мовлення, голосоведіння, плинність мовлення, посилення звуку, мовленнєве дихання, сила звуку й голосу.

Тому, враховуючи зазначене вище ми можемо зазначити, що обов'язковою умовою визначення показників комунікативного критерію є наявність розвинених комунікативних навичок в професійній діяльності. Головним компонентом в діяльності керівника організації є бездоганна культура ділового спілкування: вміння чітко формулювати завдання, ефективно проводити ділові переговори та наради, виступати публічно, вирішувати спірні та конфліктні ситуації, презентувати свій заклад в якості «першої особи» в різних професійних ситуаціях.

Як зазначають Н. Костриця, В. Свистун та В. Ягупов «спілкування в управлінській діяльності здійснюється на двох рівнях: інтегральному (ділове спілкування забезпечує життєдіяльність закладу в цілому) та локальному (ділове спілкування реалізується в процесі певної взаємодії та забезпечує досягнення конкретних цілей)» [34]. Це процес взаємодії та взаємозв'язку, за якого здійснюється обмін діяльністю, інформацією та досвідом, що передбачає досягнення певного результату, вирішення окремої проблеми або реалізації поставленої мети [12]. Воно знаходить своє відображення у ступені усвідомленості та активності осіб, що беруть участь у ньому, є умовою розвитку техніки мислення та поведінки, допомагає доходити правильних висновків.

Комунікативний критерій сформованості професійної культури майбутнього керівника організації є ознакою його здібностей, а саме: вміння будувати взаємини з іншими, сприймати, розуміти, засвоювати зміст думок, почуттів, прагнень інших, доносити конкретно і зрозуміло зміст думок та прийнятих рішень до членів колективу.

Емоційно-вольовий критерій сформованості професійної культури майбутнього керівника організації визначає вміння регулювати свою поведінку

в складних професійних ситуаціях, що пов'язані із напруженням та переживаннями. Здатність керівника керувати власними емоціями в залежності від ситуації, дотримуватися моральних норм поведінки, та виявляти позитивні якості в процесі спілкування – проявляється авторитет керівника. Необхідно підкреслити, що невід'ємним елементом професійної культури майбутнього керівника організації є культура емоцій.

Необхідно зазначити, що, як правило, у керівника організації потреба має дуальну природу, а саме: потреба в професійному особистісному зростанні та потреба в підвищенні рівня функціонування закладу. Причому вони взаємодоповнюють одна одну.

Для нашого дослідження важливо те, що поняття «потреба» тісно пов'язано з поняттям «мотивація», що забезпечує спрямованість на професійно-творче засвоєння управлінських знань, умінь та навичок, професійно-пізнавальний інтерес до успіху й творчих досягнень, до професійної готовності та високої оцінки своєї роботи. Основними компонентами мотивації, за визначенням В. Свистуна, є особистісна зрілість, спрямованість особистості на себе, на завдання, на взаємодію [50, с. 87]. Особистісна зрілість майбутнього керівника організації проявляється як прагнення до самореалізації та самостійності, прагнення досягти високих результатів у професійній діяльності, упевненість у своїх силах та можливостях, інтерес до професійної діяльності своїх підлеглих. Спрямованість майбутнього керівника організації на себе – це орієнтація на досягнення особистого добробуту, прагнення ствердитись у якості лідера. Спрямованість на завдання передбачає, що майбутній керівник віддає перевагу потребам закладу та колективу, орієнтується на професійне виконання своїх обов'язків для досягнення загальної мети. Спрямованість на взаємодію відображає прагнення підтримувати доброзичливі стосунки з керівництвом, колегами, підлеглими, проявляє потребу в спілкуванні та емоційних стосунках з людьми.

Усі ці компоненти мають спільну основу, на якій ґрунтується весь процес мотивації – цінності. У своїй професійній діяльності майбутній керівник

організації орієнтується на цінності раціонально та емоційно. Отже, цінності будуть невід'ємною складовою емоційно-вольового критерію та показників сформованості професійної культури майбутнього керівника організації.

Як стверджує Л. Кравчук, «вольова поведінка дозволяє людині змінювати навколишню дійсність, застосовуючи знання законів розвитку природи й суспільства. Виявлення волі така активність людини, яка пов'язана з участю в ній свідомості, це здатність людини, яка самодетермінується й саморегулюється в діяльності» [35, с. 43].

Професійна культура майбутнього керівника організації проявляється в процесі виконання його професійної діяльності, мета якої досягається безпосередньо через задоволення його професійних потреб та потреб організації. В цьому процесі майбутній керівник емоційно орієнтується на цінності. Щоб задовольнити свої дуальні професійні потреби він мотивує та спонукає себе до дії, що викликає виникнення у нього позитивних, або негативних емоцій. Тому виникає необхідність регулювати свої емоції, проявляти вольові якості та виконувати вольові дії, як результат керівник отримує бажаний результат своєї професійної діяльності, а як наслідок проявляє на високому рівні свою професійну культуру.

Рефлексивний критерій професійної культури майбутнього керівника організації характеризується культурою рефлексії. Рефлексія розуміється як «процес міркування людини про те, що відбувається в його свідомості, спрямований на осмислення змісту самосвідомості» [57]; це принцип людського мислення, який спрямовано на предметний розгляд самого знання, критичний аналіз його змісту і методів пізнання та самопізнання. За допомогою рефлексії «людина осмислює власне існування, дії і вчинки, їх об'єктивно-закономірний характер» [53]. Здійснення процесу рефлексії дозволяє керівнику організації охопити власне життя в широкій часовій перспективі, зберегти або відновити внутрішню гармонію, необхідним чином перебудувати власний внутрішній світ, зосередитися на своїх думках, абстрагуватися від усього зовнішнього, контролювати себе, налаштовуватися на професійне виконання

своїх обов'язків, що в свою чергу забезпечує розкриття та реалізацію професійних можливостей при вирішенні творчих завдань в професійній діяльності.

Рефлексивний критерій сформованості професійної культури майбутнього керівника організації складається з таких показників: готовність діяти в ситуаціях з високим ступенем невизначеності; гнучкість у прийнятті рішень; прагнення в реалізації нововведень і інновацій; постійну спрямованість на пошук нових, нестандартних шляхів вирішення професійних завдань; здатність переосмислювати стереотипи власного професійного та особистісного досвіду.

Аналізуючи визначені нами критеріїв сформованості професійної культури майбутнього керівника організації, ми прийшли до висновку, що пізнавальний критерій є підґрунтям знань професійної культури майбутнього керівника організації, комунікативний та емоційно-вольовий критерій є способом реалізації цієї професійної культури, рефлексивний – умовою підвищення її рівня. Усі критерії взаємопов'язані між собою, є інтегративними та присутні в управлінській та рефлексивній культурі, що є складовими професійної культури майбутнього керівника організації.

Кожен з визначених критерій сформованості професійної культури майбутнього керівника організації має відповідні показники, що фіксують конкретний стан або рівень розвитку реальності, що досліджується за окремим критерієм; це вимірники, якими користуються для розрахунку результатів діяльності.

Для визначення показників сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури принциповий характер має співвідношення критеріїв та показників, які тісно взаємопов'язані, але не є однорідними категоріями.

При виборі показників сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури ми виходили з наступного: по-перше, процес формування здійснюється у взаємозв'язку, цілісності та

взаємовпливу факторів, що впливають на нього; по-друге, з необхідністю виходити з сутнісної характеристики професійної культури керівника організації; по-третє, враховувати роль та місце професійної культури в структурі професійної діяльності; по-четверте, доцільно стійка необхідність спиратися на систему методологічних принципів, методів і методик вивчення закономірностей формування професійної культури майбутнього керівника організації.

Саме показники визначають рівень сформованості досліджуваного об'єкту. Тому однією з найважливіших завдань експериментальної частини нашого дослідження було виявлення рівня сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури за пізнавальним, емоційно-вольовим, комунікативним та рефлексивним критеріями.

Пізнавальний критерій.

Високий рівень характеризується активним ставленням до навчання, швидким засвоєнням нового матеріалу, старанням виконанням самостійної роботи, виявленням цікавості до різних форм роботи; логічним завершенням розумової діяльності; демонстрацією належного рівня сформованості професійної компетентності: знань, вмінь і навичок з теорії управління та теорії прийняття управлінських рішень; продовженням активного поповнення знань з методики організації управлінського процесу; легким сприйняттям та засвоєнням знань сучасних інформаційних технологій та інновацій у галузі управління, психології та методики викладання дисциплін; знанням та ефективним застосуванням правил ведення й оформлення документації; наявністю високого рівня інтелектуальних вмінь, пов'язаних з переробкою засвоєної інформації, аналізом отриманої інформації таким чином, щоб її було зручно використовувати в професійній діяльності; знанням умов та шляхів виконання професійної діяльності; знанням та ефективним застосуванням особливостей управління процесами навчання, розвитку підлеглих; активним застосуванням логічних засобів мислення (порівняння, класифікації, аналізу, синтезу, аналогії тощо); дотриманням вимог здорового образу життя в професії

керівника, а також створенням умов для здорового образу життя співробітників.

Середній рівень характеризується активним ставленням до навчання, однак процес засвоєння нового матеріалу тривалий; намаганням старанно виконувати самостійну роботу, однак не проявляється зацікавленість до різних форм організації навчально-виховного процесу; частковим проявом здатності до логічного завершення розумової діяльності; початковим рівнем сформованості професійної компетентності: знань, вмінь та навичок з теорії управління та теорії прийняття управлінських рішень; розумінням необхідності удосконалення знань, однак у практичній діяльності це не застосовується; легким сприйманням, однак відсутністю проявів бажання засвоювати знання сучасних інформаційних технологій та інновацій в галузі управління, психології та методики викладання дисциплін; знанням, але невмінням ефективно застосовувати правила ведення та оформлення документації; вмінням засвоювати нову інформацію та невмінням аналізувати здобуту інформацію таким чином, щоб її було зручно використовувати в професійній діяльності; знанням умов та шляхів виконання професійної діяльності; знанням та невмінням (залежно від ситуації) ефективно застосовувати особливості управління процесами навчання, розвитку підлеглих; дотриманням вимог здорового образу життя в професії керівника організації, але невмінням створювати умови для здорового образу життя співробітників; проявом здатності до застосування логічних засобів мислення (порівняння, класифікації, аналізу, синтезу, аналогії тощо).

Низький рівень характеризується пасивним ставленням до навчання; важким засвоєнням нового матеріалу, невиконанням самостійної роботи, відсутністю зацікавленості різними формами організації навчання; недоведенням до логічного завершення розумової діяльності; несформованістю професійної компетентності: знань, вмінь та навичок із теорії управління та теорії прийняття управлінських рішень; невдосконаленням знань, вмінь та навичок; важким сприйманням та засвоєнням знань сучасних інформаційних технологій та інновацій у галузі управління, психології та методики викладання

дисциплін; незнанням правил ведення та оформлення документації; відсутність вмінь, які допомагають переробляти засвоєну інформацію таким чином, щоб її було зручно використовувати в професійній діяльності; незнанням умов і шляхів виконання професійної діяльності та невмінням застосовувати їх для управління процесами навчання та розвитку підлеглих; недотриманням вимог здорового образу життя в своїй управлінській діяльності, а також відсутністю вмінь створювати ці умови для здорового способу життя співробітників; невмінням застосовувати логічні засоби мислення (порівняння, класифікація, аналіз, синтез, аналогію та інше).

Емоційно-вольовий критерій.

Високий рівень характеризується вмінням розпізнавати та контролювати власні емоції відповідно до ситуації; розумінням емоцій своїх підлеглих, виявляє до них емпатію; проявляє рішучість, витримку; домінуванням обґрунтованих позитивних емоцій; щирим і відкритим виявом почуттів та переконань у власній управлінській діяльності; дотриманням вибраної лінії поведінки та коригуванням її згідно з визначеною життєвою метою; намаганням реалізувати власний життєвий ідеал, чітким уявленням про своє майбутнє, життєві цілі, вмінням відокремлювати головні життєві цілі від другорядних; проявом основних моральних якостей у складних проблемних ситуаціях: гуманістичною спрямованістю, любов'ю до людей, цілеспрямованістю, відповідальністю, добротою, ввічливістю, тактовністю, коректністю, порядністю, чесністю, справедливістю, співчуттям, єдністю слова і діла, громадянською мужністю, рішучістю, готовністю прийти на допомогу; керуванням у своїй діяльності моральними нормами, моральними переконаннями та моральними почуттями, що відображає його моральні якості.

Середній рівень характеризується вмінням розпізнавати, але невмінням контролювати власні емоції відповідно до ситуації; щирим та відкритим виявом почуттів та переконань в управлінській діяльності, але використанням цього залежно від особистісних переконань; залежно від ситуації проявом домінування обґрунтованих позитивних емоцій; розумінням емоції своїх

підлеглих, але невикористанням цих знань для регуляції відносин в колективі; відчуттям страху в будь-якій проблемній ситуації; намаганням знайти власну лінію поведінки та коригуванням її згідно з визначеною життєвою метою; невміння реалізувати життєвий ідеал, за наявності чіткого уявлення про майбутнє, життєві цілі, вмінням відокремлювати головні життєві цілі від другорядних; наявністю основних моральних якостей: гуманістичною спрямованістю, любов'ю до людей, цілеспрямованістю, відповідальністю, добротою, ввічливістю, тактовністю, коректністю, порядністю, чесністю, справедливістю, співчуттям, єдністю слова і діла, громадянською мужністю, рішучістю, готовністю прийти на допомогу, але не завжди проявляє їх в своїй професійній діяльності; знанням ролі моральних норм, моральних переконань і моральних почуттів, невикористання їх у професійній діяльності.

Низький рівень характеризується приховуванням своїх реальних почуттів та переконань в управлінській діяльності; нерозумінням емоцій підлеглих, невиявленням до них емпатії; прояв нерішучості; ігноруванням домінування обґрунтованих позитивних емоцій в залежності від ситуацій; невмінням розпізнавати та контролювати власні емоції відповідно до ситуації; неможливістю вибрати конкретну лінію поведінки; ігноруванням бажання реалізувати власний життєвий ідеал, відсутністю уявлення про своє майбутнє, життєві цілі, бажання відокремлювати головні життєві цілі від другорядних; невраховуванням моральних норм, моральних переконань та моральних почуттів у професійній діяльності; приховуванням у складних проблемних ситуаціях основних моральних якостей: гуманістичної спрямованості, любові до людей, цілеспрямованості, відповідальності, доброти, ввічливості, тактовності, коректності, порядності, чесності, справедливості, співчуття, єдності слова і діла, громадянської мужності, рішучості, готовності прийти на допомогу.

Комунікативний критерій.

Високий рівень характеризується легким і вільним оперуванням інформацією та виявом умінь до професійного та міжособистісного

спілкування; вмінням ясно та чітко довести завдання та доведення рішення до підлеглих та учнів; вибором оптимальних способів спілкування в ситуації взаємодії; аргументуванням та відстоюванням власної точки зору або позиції; доцільним використанням стилів спілкування; виявом готовності до встановлення контактів з іншими; ефективним володінням вміння самопрезентації; вирішенням міжособистісних конфліктів та створенням сприятливого психологічного клімату в колективі; вмінням зацікавити співрозмовника та вислухати його; володінням мистецтвом гармонійного поєднання вербального та невербального спілкування; знанням правил ведення телефонних переговорів, нарад, зборів тощо; аналізом та оцінкою повідомлень своїх підлеглих; вмінням конструювати майбутнє спілкування з підлеглими та керівництвом.

Середній рівень характеризується легким і вільним оперуванням інформацією, але невмінням норм професійного та міжособистісного спілкування; намаганням ясно та чітко довести завдання та прийнятті рішення до підлеглих; вибором оптимальних способів спілкування в ситуації взаємодії, але невмінням відстоювати власну точку зору або позицію; намаганням доцільно використовувати стилі спілкування; виявом готовності до встановлення контактів з підлеглими, однак не виявляє не сміливості при встановленні контактів з керівництвом; частковим володінням вміння самопрезентації; частковим вирішенням міжособистісних конфліктів та демонстрацією здатності до створення сприятливого психологічного клімату в колективі, але при цьому він не вміє зацікавити співрозмовника; знанням правил гармонійного поєднання вербального та невербального спілкування, однак не вміє застосувати ці правила на практиці; вмінням конструювати майбутнє спілкування з підлеглими та керівництвом залежно від проблемної ситуації, що склалася; аналізом повідомлення своїх підлеглих, та відсутністю вміння робити логічні висновки; знанням правил ведення телефонних переговорів, нарад, зборів тощо, але недостатньо ефективним застосуванням їх у професійній діяльності.

Низький рівень характеризується невмінням вільно оперувати інформацією; невиявом умінь до професійного та міжособистісного спілкування; невмінням ясно та чітко довести завдання та прийняті рішення до підлеглих; непроявом здібностей до обирання оптимальних способів спілкування в ситуації взаємодії; неможливістю відстоювати власну точку зору або позицію; без орієнтації в стилях спілкування; непроявом готовності до встановлення контактів з іншими; неволодіння мистецтвом самопрезентації; неспроможністю вирішувати міжособистісні конфлікти та створювати сприятливий психологічний клімат в колективі; відсутністю бажання слухати співрозмовника; приховуванням уміння гармонійного поєднання вербального та невербального спілкування; незнанням правил ведення телефонних переговорів, нарад, зборів та інше; непроявом бажання аналізувати й оцінювати повідомлення своїх підлеглих; спілкуванням з підлеглими та керівництвом, але невмінням конструювати майбутнє спілкування.

Рефлексивний критерій.

Високий рівень характеризується виявом здатності до самоконтролю, самовдосконалення, самопізнання, самоаналізу та самоорганізації; розумінням цінності управлінської культури та діяльності в галузі управління в галузі людських взаємин; розумінням цінності педагогічної культури та діяльності в процесі взаємодії з підлеглими; вмінням планувати власні дії та прогнозувати розвиток взаємин у колективі; розвитком критичного мислення та здатності до виправданого ризику; проявом здатності до творчості; швидкою адаптацією до змінних умов функціонування організації; проявом мотиваційної готовності до управлінських нововведень; вмінням раціонально розподіляти робочий та вільний час; аналізом причин успіху та невдач у професійній діяльності; усвідомленням необхідності гуманного ставлення до особистостей підлеглих; адекватною оцінкою власних вчинків, професійних можливостей і здібностей; усвідомленням себе активним суб'єктом управлінської діяльності; володінням собою в будь-якій ситуації, проявом високої вимогливості до себе, вмінням поступитися власними інтересами заради ефективного функціонування

організації, правильним сприйманням та врахуванням критики.

Середній рівень характеризується намаганням адекватно оцінити свої вчинки, професійні можливості та здібності; невиявом здатності до самовдосконалення, але проявом здатності до самоконтролю та самоорганізації; нерозумінням цінності управлінської культури та діяльності в галузі управління та в галузі людських взаємин, але розумінням цінності культури та діяльності в процесі взаємодії з підлеглими; вмінням планувати власні дії, але проявом недосконалості у прогнозуванні розвитку відносин в колективі; розвинутим критичним мисленням, але невмінням відрізнити виправданий ризик від не виправданого; проявом здатності до творчості, але нерозумінням шляхів застосування в професійній діяльності; проявом потреби до швидкої адаптації до змінюваних умов функціонування організації; усвідомленням необхідності гуманного ставлення до особистостей підлеглих, але цю якість застосовує рідко; намаганням раціонально розподіляти робочий та вільний час; аналізом причин успіху в своїй професійній діяльності, але не звертаючи уваги на причини невдач; частковим виявом мотиваційної готовності до управлінських нововведень; усвідомленням себе активним суб'єктом професійної діяльності, а не управлінської; володінням собою залежно від ситуації, проявом до себе високої вимогливості, але невмінням поступитися своїми інтересами заради ефективного функціонування організації, правильним сприйманням, але неврахуванням критики.

Низький рівень характеризується невиявом здатності до самоконтролю, самовдосконалення, самопізнання, самоаналізу та самоорганізації; неможливістю правильно оцінити свої вчинки, професійні можливості та здібності; нерозумінням цінності управлінської культури та діяльності в галузі управління та в галузі людських взаємин; нерозумінням цінності культури та діяльності в процесі взаємодії з учнями; невмінням планувати власні дії та прогнозувати розвиток взаємин у колективі; невиявом навичок критичного мислення та здатності до виправданого ризику; невиявом здатності до творчості; важкою адаптацією до змінюваних умов функціонування організації;

неусвідомленням необхідності гуманного ставлення до особистостей підлеглих; невмінням володіти собою залежно від ситуації, невиявом вимогливості до себе, він не поступається своїми інтересами заради ефективного функціонування організації; відсутністю демонстрації здатності до аналізу причин успіху та невдач у професійній діяльності; невмінням раціонально розподіляти свій робочий та вільний час; непроявом мотиваційної готовності до педагогічних та управлінських нововведень; неусвідомленням себе активним суб'єктом педагогічної та управлінської діяльності, не правильним сприйманням та врахуванням критики.

Рівень сформованості професійної культури майбутнього керівника організації ми розглядаємо як основу для виконання професійної діяльності та переходу до більш високих форм професійної активності.

2.2. Організація та проведення експериментального дослідження

Експеримент поводився в Запорізькому національному університеті. Всього в експерименті взяло участь 48 магістрів денної та заочної форм навчання, які навчаються за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування», тому в подальшому мова буде йти про магістрів – майбутніх керівників організацій.

Аналіз змісту робочих програм навчальних дисциплін дозволив зробити висновок, що на багатьох дисциплінах, які викладаються магістрам розглядаються окремі компоненти професійної культури керівника організації: визначення загальних підходів і принципів щодо сутності і структури поняття «теорія управління», сукупності форм, методів, засобів і функцій управління організацією в умовах інноваційного розвитку; аналіз сучасних навчальних і виховних технологій, що застосовуються в організаціях та управління ними; озброєння магістрантів сучасною науковою методологією управління і засобами впливу на колектив, оволодіння найбільш ефективними,

прогресивними формами управління персоналом і засобами забезпечення стабільної діяльності організації; надання знань у сфері застосування методів прийняття управлінських рішень і набуття навичок практичного їх використання та ін.

Але в змісті програм не передбачено комплексної теми «Професійна культура керівника». Дисципліни спрямовані тільки на формування окремих сторін професійної культури.

Отже, недостатнє висвітлення в навчальному плані та робочих програмах проблеми формування професійної культури майбутнього керівника організації зумовило необхідність проведення експериментального дослідження.

Метою першого етапу експерименту було вивчення реального стану з обраної нами проблеми шляхом діагностування рівня сформованості професійної культури майбутнього керівника організації.

Для цього ми використали наступні методи: аналіз та узагальнення науково-методичних матеріалів, що регламентують процес підготовки майбутнього керівника організації в магістратурі за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування»; анкетування, ранжування, аналіз конкретних ситуацій та даних з метою виявлення закономірностей формування професійної культури майбутніх керівників організацій; для аналізу отриманої інформації використовувалися методи якісного та кількісного аналізу із застосуванням математичних методів.

Для визначення уявлень про професійну культуру майбутнього керівника організації респондентам було запропоновано анкету «Особливості уявлення респондентів про професійну культуру майбутнього керівника організації», яка передбачає 20 питань (Додаток А). Результати відповідей на питання № 8, 9, 10, 15, 19, 20 узагальнено подано у таблиці 2.1, а відповідей на питання № 6, 12, 14, 16, 17, 18 узагальнено подано у таблиці 2.2.

Аналізуючи результати анкетування, слід зазначити, що при відповіді на питання № 6 «Чи вважаєте Ви за необхідне наявність сформованої професійної культури керівника організації?» 100% респондентів відповіли «так».

Уявлення студентів про професійну культуру майбутнього керівника організації (частина 1)

№	Питання	Відповідь
8.	У чому виявляється професійна культура керівника організації?	В знанні теорії управління. У вмінні: працювати з людьми; вирішувати конфліктні ситуації; вчасно реагувати і вирішувати професійні проблеми, не виходячи за рамки вседозволеності. В здатності аналізувати, оцінювати і коригувати намічені плани.
9.	Яким чином професійна культура відбивається на поведінці та діяльності керівника організації?	За допомогою поваги зі сторони працівників організації, підтримання нормального психологічного клімату в колективі, іміджу, професійної етики, чіткості у виконанні професійних обов'язків
10.	Яким чином виявляється професійна культура у відношенні особистості до оточуючого світу, до людей, до самого себе?	Вимогливістю та критичним ставленням до себе і до інших
15.	Яке місце, на Вашу думку, посідає магістратура за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування» при формуванні професійної культури майбутнього керівника організації?	Дає теоретичну основу
19.	Яким чином Ви вдосконалюєте свою професійну культуру?	Проходження курсів підвищення кваліфікації, самоосвіта
20.	Яким чином, повинні сприяти викладачі ЗВО формуванню професійної культури майбутніх керівників організацій в процесі навчання в магістратурі	Наявність у викладача управлінського досвіду роботи в організації; бажання магістрантів сприймати нову інформацію; раціонального співвідношення лекційних та практичних занять; використовувати сучасну інформацію; збільшити кількість лекційних та практичних занять на заочному відділенні в магістратурі; забезпечення відповідною літературою; ввести до навчального плану більше практичних занять, які будуть проводитися у формі тренінгів, ділових ігор тощо.

Отже, враховуючи результати таблиці 2.1, можна зробити висновок, що більшість респондентів роблять акцент на управлінську діяльність керівника організації. Так, наприклад на питання №7 «У чому виявляється професійна культура керівника організації?» усі респонденти дотримувалися однієї думки: наявність сформованих знань, вмінь та навичок з теорії управління організації.

При відповіді на питання «Яким чином професійна культура відбивається на поведінці та діяльності керівника організації?» 50,00% відповіло – за допомогою поваги зі сторони працівників організації; 25,00% – за допомогою підтримання нормального психологічного клімат в колективі; 14,58% – за допомогою іміджу та професійної етики; 10,42% – чіткості у виконанні професійних обов'язків.

Аналізуючи результати відповіді на питання «Яке місце, на Вашу думку, посідає магістратура при формуванні професійної культури майбутнього керівника організації?», слід зазначити, що 100% респондентів вважає що магістратура дає теоретичну основу для формування професійної культури.

При відповіді на питання «Яким чином Ви вдосконалюєте свою професійну культуру?» 47,92% – на курсах підвищення кваліфікації, 52,08% – за допомогою самоосвіти (32,00% – вивчення наукової літератури, 22,08% – участь у наукових конференціях).

Враховуючи результати анкетування (табл. 2.2), можна зазначити, що більшість респондентів – 58,33% – плутають поняття «професійної культури» з поняттям «професійна компетентність», хоча друге поняття характеризує пізнавальну сферу професійної культури; 79,17% респондентів вважають, що основи професійної культури керівника організації закладаються саме в процесі професійної післядипломної освіти зі спеціальності, що є правильним. Аналізуючи відповіді на питання №14 «Чи можна сформувати професійну культуру майбутнього керівника організації в магістратурі?», треба зазначити, що думки респондентів розійшлися, а саме «так» – 33,33%, «ні» – 16,67%, «тільки закласти основи» – 50,00%. На нашу думку, респонденти, що відповіли на питання «ні» частково мають для цього визначені підстави, тому що

професійна культура керівника організації не може бути сформована в процесі навчання, але в цьому процесі закладаються її основи, у вигляді абстрактно-теоретичних цінностей та ідеалів. Як ми бачимо більшість респондентів не зовсім розуміють ролі ЗВО в становленні особистості як професіонала.

Таблиця 2.2

Уявлення студентів про професійну культуру майбутнього керівника організації (частина 2)

№	Поставлене питання	%
6.	Професійна культура керівника організації асоціюється з:	
	- професійна компетентність	58,33
	- професійна кваліфікація	8,33
	- професійна досконалість	4,12
	- професіоналізм	10,42
	- професійні та загальнолюдські якості	18,80
12.	Основи професійної культури майбутнього керівника організації закладаються:	
	- на курсах підвищення кваліфікації	6,25
	- в процесі професійної післядипломної освіти зі спеціальності	79,17
	- в процесі самоосвіти	14,58
14.	Чи можна сформувати професійну культуру майбутнього керівника організації в магістратурі?	
	- так	33,33
	- ні	16,67
	- тільки закласти основи	50,00
16.	Оцінка власного рівня знань з теорії управління організацією:	
	- високий	22,92
	- середній	41,67
	- низький	35,41
17.	Оцінка власного рівня оволодіння вміннями та навичками з теорії управління організацією:	
	- високий	29,17
	- середній	33,33
	- низький	37,50
18.	Оцінка власного рівня сформованості професійної культури, як майбутнього керівника організації	
	- високий	16,67
	- середній	54,16
	- низький	29,17

Аналізуючи відповіді респондентів на питання № 16, 17 та 18, де респондентам необхідно було оцінити власний рівень знань, вмінь та навичок з теорії управління організацією, а також безпосередньо рівень сформованості їх професійної культури. Ми можемо зазначити, що більшість респондентів завищують свій рівень сформованості знань, умінь і навичок з теорії управління, і як наслідок рівень сформованості професійної культури.

За результатами анкетування встановлено, що в процесі набуття управлінського досвіду відбувається формування професійної культури магістрантів більш ефективно на практиці. На наш погляд, це означає, що процес формування професійної культури відбувається в процесі практичної діяльності за допомогою самостійних спроб та помилок і таким чином магістранти здобували управлінські знання, вміння і навички, та не мали можливості отримати основи цих знань в процесі професійної підготовки у магістратурі за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування». Тому, в ході діагностування вони спиралися тільки на досвід, що було отримано в процесі професійної педагогічної підготовки. Підтвердження зазначеним вище висновкам, ми знаходимо у наступному: більшість респондентів, які не мають управлінського досвіду демонстрували високий або середній рівень сформованості професійної культури. Це свідчить про те, що ці респонденти не зовсім усвідомили особливості управлінської діяльності (вони ще не виконували управлінські функції) і тому ототожнювали її з професійною діяльністю. Підтвердження цих висновків, ми знаходимо в результатах індивідуальних бесід щодо сформованості професійної культури.

Але запропонована анкета віддзеркалює суб'єктивний погляд респондента, що не повністю демонструє рівень сформованості їх професійної культури. Тому, нами було запропоновано респондентам, вирішити проблемні ситуації, що можуть виникнути в практичній діяльності керівника організації. І це буде відображати об'єктивну оцінку рівня сформованості професійної культури.

Нами було розроблено 2 проблемні ситуації, які дозволили: визначити

яким чином респонденти уявляють свою поведінку у повсякденній діяльності керівника організації та як будуть діяти у критичних ситуаціях; виявити їх обізнаність з особливостями праці керівника та рівень сформованості їх професійної культури. Не дивлячись на те, що ці ситуації мають проєктивний характер вони визначають потенційну можливість респондентів до ефективного формування їх професійної культури під час навчання в магістратурі. Ці ситуації мають комплексний характер, демонструють стан сформованості професійної культури майбутніх керівників за визначеними нами критеріями у їх взаємозв'язку та інтеграції.

Розглянемо результати експерименту щодо рівня сформованості професійної культури студентів за підсумками аналізу проблемних ситуацій. Результати представлені в таблиці 2.3 та рисунку 2.1

Таблиця 2.3

Рівень сформованості професійної культури магістрів за підсумками аналізу проблемних ситуацій згідно наявності управлінського досвіду

Рівень	Управлінський досвід		Загальна кількість
	немає	є	
Низький	16,67%	18,75%	35,42%
Середній	4,17%	43,75%	47,91%
Високий	2,08%	14,58%	16,67%

З таблиці та рисунка, що підсумовують результати аналізу проблемних ситуацій можна дійти наступних висновків:

При вирішенні проблемних ситуацій високий рівень сформованості професійної культури продемонстрували в цілому 16,67% студентів – майбутніх керівників організацій, низький рівень – 35,42% респондентів, з них що не мають управлінського досвіду (16,67%). У більшості досліджуваних магістрів (47,91%) виявлено середній рівень сформованості професійної культури за підсумками аналізу проблемних ситуацій, з них що не мають управлінського досвіду лише 4,17%

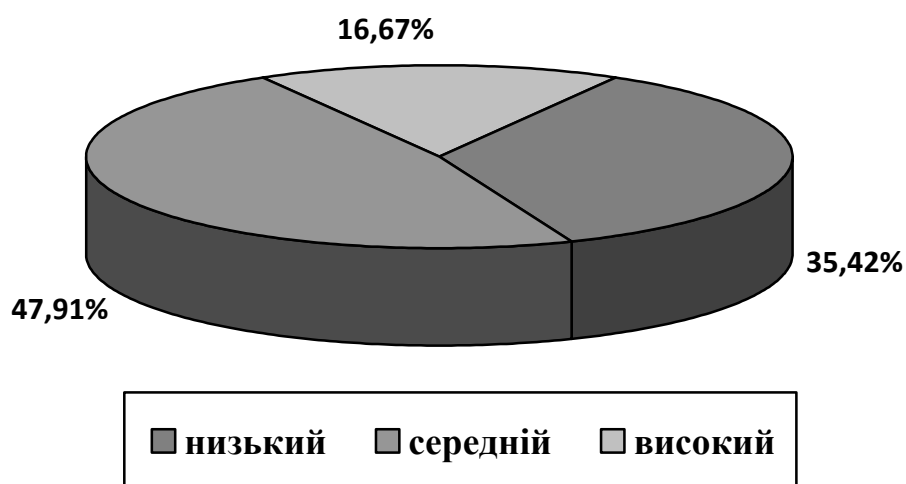


Рис. 2.1. Рівні сформованості професійної культури магістрів за підсумками аналізу проблемних ситуацій

Для визначення рівня сформованості професійної культури майбутнього керівника організації за визначеними критеріями студентам було запропоновано оцінити свій рівень володіння запропонованими якостями, здібностями, вміннями та навичками за трьохбальною шкалою: повністю володію – 3 бали, слабко володію – 2 бали, зовсім не володію – 1 бал. Високому рівню сформованості відповідають 60-75 балів; середньому рівню – 45-59 балів; низькому рівню – 30-44 бали (Додаток Б).

За допомогою отриманих результатів було визначено рівень сформованості професійної культури майбутнього керівника організації у досліджуваних студентів (рисунок 2.2.).

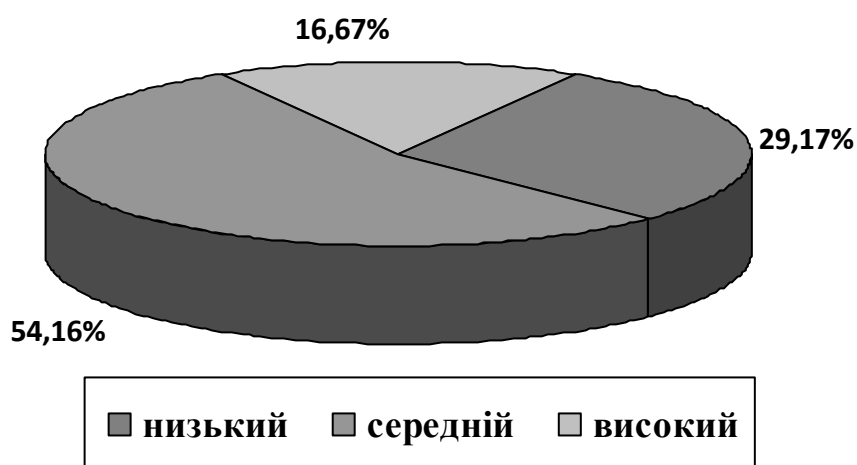


Рис. 2.2. Рівні сформованість професійної культури студентів

Як видно з рисунка високий рівень професійної культури мають лише 16,67% студентів, у більшості досліджуваних виявлено середній рівень сформованості професійної культури (54,16%). Також спостерігаємо велику частку досліджуваних студентів у яких встановлено низький рівень професійної культури (29,17%).

Аналіз отриманих результатів дає нам змогу дійти висновку, що існують деякі суперечності у відповідях досліджуваних магістрів, а саме: не відповідність сформованості професійної культури власним уявленням про управлінську діяльність. Це свідчить про те, що респонденти не усвідомлюють різниці між управлінською та професійною діяльністю. Крім того, вони не відрізняють знання про організацію та управління процесом в організації від знань з теорії управління. Цей висновок повністю підтверджується результатами нашого дослідження.

Таким чином, результати експерименту підтвердили необхідність розробки методики формування професійної культури майбутнього керівника організації.

2.3. Методика формування професійної культури майбутнього керівника організації

Методика формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури дозволить у ході дослідження вирішити ряд проблем, у тому числі: поставити визначену мету для викладачів та магістрантів; усвідомити магістрантами значення професійної культури керівника організації в його професійній діяльності; конкретизувати вимоги професії до особистості керівника організації; сформувати стійку потребу до постійного вдосконалення професійної культури майбутнього керівника організації; здійснити контроль за ефективністю процесу формування професійної культури студентів магістратури; активізувати та зробити більш

ефективною рефлексією магістрантів.

Ефективність процесу формування професійної культури магістрантів залежить від ряду умов та факторів, серед яких, на нашу думку, чільне місце посідає системне бачення цієї проблеми.

Суб'єктами процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури виступають: викладачі, магістранти зі спеціальності.

Провідними принципами процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури є:

- принцип системного підходу – передбачає такий підхід до психічних проявів особистості та організованої групи у сфері управління, за якого окремі елементи предмети пізнання і дослідження розглядаються як взаємодіючі, взаємообумовлені, взаємопов'язані елементи єдиного цілого;

- принцип неперервності – сприяє формуванню у магістрантів стійкого інтересу й потреби в постійному поповненні знань та удосконаленні практичних умінь і навичок, що забезпечує ефективність процесів емоційного сприйняття управлінських об'єктів, сприяє створенню комфортних умов пізнання об'єктів управління, виникненню стійкого бажання особисто брати участь в заходах управлінського характеру;

- принцип інтегративності – передбачає конструювання змісту магістерської підготовки майбутніх керівників, забезпечує можливість урахування рівня сформованості інтелектуальних умінь магістрантів, спектра їхніх інтересів та потреб; забезпечує умови для ефективного усвідомлення магістрантами єдності й взаємозв'язку соціокультурного й освітнього середовища у процесі вивчення інтегрованих курсів;

- принцип варіативності – дозволяє враховувати специфіку магістерської підготовки майбутніх керівників організацій і специфіку навчально-виховного процесу у магістратурі (варіативність змісту навчальних програм, курсів, спецкурсів, інтеграцію змісту магістерської підготовки; багатокладність у способах реалізації змісту, форм, методів; логічну єдність і наступність у

навчанні магістрантів і в їхній практичній діяльності, неперервність і наступність етапів навчально-виховного процесу, доступність й особистісно-орієнтовану спрямованість навчально-виховного процесу у магістратурі; формування та удосконалення практичної управлінської діяльності і реалізація на практиці здобутих знань управлінського змісту), що логічно поєднує системність, наступність, доступність і цілісність процесів навчання й виховання особистості, забезпечує умови для реалізації інтересів, потреб та запитів магістрантів у практичній управлінській діяльності.

Формами організації навчання в магістратурі, що сприяють процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації є: лекція, ділова гра (форма семінарського заняття), самостійна робота, контрольна робота, магістерське стажування.

Методами, що сприяють процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури є: дискусія, створення ситуації інтересу, роз'яснення мети та вимог, розповідь, бесіда, метод аналізу конкретних ситуацій, імітаційні вправи, розігрування ролей, тестові методи перевірки знань, усне опитування, письмовий контроль, переконання та самопереконання, стимулювання, навіювання та самонавіювання, корекція та самокорекція, виховні ситуації.

Організаційно-педагогічними умовами процесу формування професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури виступають: наявність нормативно-правової та методичної бази організації навчально-виховного процесу в магістратурі; застосування викладачами особистісно-орієнтованого підходу; залучення магістрантів до самостійної творчої діяльності; забезпечення мотивації навчальної-пізнавальної діяльності магістрантів; розширення та вдосконалення змісту магістерської підготовки за допомогою інтегративного курсу; спрямованість методів і форм організації навчально-пізнавальної діяльності магістрантів на усвідомлення необхідності формування професійної культури майбутнього керівника організації; оновлення змісту професійних знань щодо сутності професійної культури

керівника організації.

Система формування професійної культури майбутнього керівника організації функціонує так: суб'єкти організації навчально-виховного процесу в магістратурі, знаючи загальні цілі, завдання, створивши необхідні організаційно-педагогічні умови, визначають принципи, зміст, форми та методи навчання. Потім вивчаються отримані результати, інформація про які поступає до суб'єктів організації навчально-виховного процесу. Порівнявши результати з загальною метою суб'єкти педагогічного процесу вносять необхідні корективи в педагогічний процес та здійснюють новий цикл педагогічної взаємодії суб'єктів формування професійної культури.

З метою підвищення рівнів сформованості професійної культури майбутніх керівників організацій було розроблено експериментальну методiku впровадження визначених організаційно-педагогічних умов.

Мета методики: ознайомлення магістрантів з питаннями змісту професійної культури керівника організації, її складовими та шляхами розвитку; стимулювання потреби формування власної професійної культури магістрантами; вдосконалення необхідних для професійної діяльності вмінь та навичок з метою забезпечення ефективності функціонування організації.

Провідними завданнями методики є: формування професійної культури майбутніх керівників організації; розкриття сутності сучасних підходів до проблеми формування професійної культури майбутнього керівника організації; задоволення потреб та інтересів майбутніх керівників організацій у постійному вдосконаленні професійної культури; стимулювання прагнення майбутніх керівників до самовдосконалення та саморозвитку, самореалізації в процесі професійної діяльності.

Етапи проведення методики: підготовчий, основний, заключний.

1. Підготовчий етап (організаційний): визначаються основні етапи проведення (теми ділової гри; визначення цілей, завдань, структури гри; розробка сценарію; підготовка матеріального та методичного забезпечення); проводиться вхідне діагностування, визначаються труднощі, що можуть

виникнути в процесі впровадження методики, шляхи їх подолання; аналізуються індивідуально-психологічні особливості магістрантів та визначаються, яким чином вони можуть сприяти успішному проведенню методики.

2. Основний етап (безпосередня робота з магістрантами): робота з реалізації методики; моніторинг роботи групи, внесення необхідних змін і корективів; моніторинг змін у діяльності магістрантів.

3. Заключний етап: аналіз отриманих результатів за підсумками роботи; рекомендації магістрантам щодо подальшої роботи з саморозвитку, самоаналізу, самопроектуванню, самовихованню, самовдосконаленню.

В програмі методики формування професійної культури керівника організації використовуються наступні форми: лекції, практичні заняття, самостійна робота.

Лекції застосовуються для розкриття сутності, структури та критеріїв професійної культури керівника організації, а також узагальнення та систематизації навчального матеріалу циклу управлінських дисциплін в магістратурі, що допоможе студентам ефективніше підготуватися до ділової гри.

В лекції введено елементи дискусії, використовується проблемний підхід до викладання матеріалу. Під час їх проведення із пасивно сприймаючих інформацію, магістранти перетворюються в активних учасників лекційного процесу, коли бачать протиріччя, динамічність управлінських процесів, аналізують їх, знаходять вихід із запропонованих ситуацій, роблять висновки.

Наприклад, на початку лекції на тему: «Складові професійної культури керівника організації» викладач використовує методи створення ситуації інтересу та роз'яснення мети для того, щоб зацікавити та стимулювати студентів до вивчення запропонованої теми; а використання методу роз'яснення вимог буде сприяти підвищенню дисциплінованості.

Метод розповіді використовується для розкриття структури професійної культури керівника організації, а метод пояснення для аналізу і доказу різних

положень теми шляхом розкриття причинно-наслідкових зв'язків компонентів професійної культури та закономірностей їх формування.

В процесі викладання теми викладач використовує метод бесіди для того, щоб спираючись на наявні у студентів знання та життєвий, а у деяких магістрантів і на управлінський досвід, користуватися запитаннями, щоб підвести й засвоїти нові знання з запропонованої теми, та їх перевірки.

Метод дискусії на лекції забезпечує обмін поглядами стосовно проблеми визначення компонентів професійної культури керівника організації. Цей метод дозволить упорядкувати, узагальнити та закріпити зміст уже відомого студентам навчального матеріалу, який вони засвоїли в процесі вивчення інших дисциплін, що викладаються в магістратурі, а також розвинути вміння самостійно аргументовано захищати власний погляд.

На підсумковому етапі лекції використовується метод аналізу конкретних ситуацій, за допомогою якого викладач разом із студентами робить висновок про те, яку важливу роль у формуванні професійної культури майбутнього керівника організації відіграють сформованість її складових, а саме: педагогічної, управлінської та рефлексивної культур. Цей метод допоможе виявити ефективність засвоєння теми. Він також використовується з метою визначення нових професійних проблем, які студенти повинні вирішити у процесі самостійної роботи з конспектом лекції, підручником, при підготовці до ділової гри.

Запропонований лекційний курс допоміг магістрантам визначити напрямок професійного становлення, побачити і усвідомити шляхи свого професійного зростання, сприяв виробленню потреби у постійному саморозвитку і самовдосконаленні взагалі, та підвищення рівня професійної культури зокрема.

Пропонуємо лекції за наступними темами:

Тема 1. Сутність поняття «професійна культура керівника організації».

Тема 2. Складові професійної культури керівника організації.

Тема 3. Показники сформованості професійної культури керівника

організації.

Аналіз практики проведення практичних занять свідчить про односторонній, в основному, підхід до їх проведення. Як правило, практичні заняття присвячуються аналізу теоретичних питань, розбір яких відбувається за схемою «питання – відповідь», або заслуховування заздалегідь підготовлених рефератів, доповідей чи повідомлень з проблеми, яка винесена на заняття.

Такий підхід до методики проведення практичних занять не завжди сприяє забезпеченню активної позиції кожного магістранта, розвитку у нього потреби у використанні отриманих ним знань для вирішення професійних задач і як наслідок необхідності формування професійної культури.

Експериментальне дослідження свідчить, що доцільно застосовувати таку організацію практичних занять, яка б створювала умови для включення студентів до активних дій та в цей час проходила на високому теоретичному рівні.

З огляду на це практичні заняття пропонуємо будувати в формі ділової гри. Тому, що в процесі ділової гри (форма практичного заняття) відбувається закріплення знань, що отримував магістрант під час лекційної та самостійної роботи. Ділова гра – це моделювання реальної діяльності фахівця у спеціально створеній проблемній ситуації; «засіб і метод підготовки та адаптації до трудової діяльності, соціальних контактів», методом активного навчання.

І. Белкін вважає, що потрібно проводити зі студентами ділові ігри, які певною мірою імітують професійні ситуації. Тоді у учасників гри розвиваються практичні навички роботи в умовах трудового колективу, вони набувають досвіду управління, керівництва і організації колективу, освоюють навички комплексного творчого розв'язання проблем [7].

Застосування ділових ігор у навчанні дає змогу максимально наблизити навчальний процес до практичної діяльності, враховувати реалії сьогодення, приймати рішення в умовах конфліктних ситуацій, відстоювати свої позиції, розвивати в учасників гри колективізм та відчуття команди, отримати результати за досить обмежений час. У спеціально створених умовах майбутній

керівник організації «проробляє» найрізноманітніші життєві та професійні ситуації, які дають змогу йому сформулювати світогляд, відстояти свою позицію, набути професійних знань, умінь та навичок.

Ділова гра, імітуючи окрему ситуацію, дає можливість вирішувати конкретно сформульовані завдання та проблеми, розробляти відповідні практичні рекомендації та прогресивні методи вирішення проблем. Вона має жорстку структуру і правила, її головною функцією є вироблення навичок та вмінь діяти у стандартних ситуаціях [41].

Всі ділові ігри, що входять в структуру методики формування професійної культури керівника організацій спрямовані на формування професійної культури студента за пізнавальним, емоційно-вольовим, комунікативним та рефлексивним критеріями.

Ділові ігри.

Ділова гра 1. Прийняття оперативних рішень керівником організації.

Ділова гра 2. Підготовка до проведення наради.

Ділова гра 3. Збори працівників організації.

Ділова гра 4. Технологія планування роботи організації.

Ділова гра 5. Оперативна нарада при керівникові організації.

Ділова гра 6. Визначення місії організації.

Ділова гра 7. Стратегічне планування розвитку організації.

Ділова гра 8. Концепція розвитку організації майбутнього.

Ділова гра 9. Формування позитивного іміджу сучасної організації.

Як правило, ділова гра складається з декількох етапів: ознайомлення учасників з метою, завданнями та умовами гри; інструктаж щодо правил проведення гри; утворення гри робочих груп; аналіз, оцінка та висновки гри [51].

Послідовність усіх ігрових етапів має відповідати загальному терміну гри, рівню складності та масштабам проблемної ситуації, контингенту гравців, можливості досягнення очікуваних результатів.

На першому етапі – підготовчому – передбачається обґрунтування вибору

гри, визначення ігрових цілей та завдань, формулювання проблемної ситуації, розроблення сценарію гри, підготовка інформаційного та методичного матеріалу.

На другому етапі проводиться інструктаж організаторів та учасників гри, розглядаються правила проведення гри та функцій гравців.

Третій етап залежить від змісту та форми конкретної гри й полягає у обговоренні учасниками гри поставлених проблем, прийнятті узагальнених рішень, їхньому аналізу, використанні учасниками гри результатів цих рішень, оцінці діяльності гравців.

Останній – заключний етап – передбачає обговорення результатів гри, виступи експертів та викладачу, заохочення ліпших гравців, підготовку рекомендаційних матеріалів. Оцінюються результати гри під час дискусії між учасниками гри або у письмовому вигляді.

В процесі ділової гри пропонуємо застосовувати наступні методи: створення ситуації інтересу, роз'яснення мети та вимог, усне опитування, письмовий контроль, тестові методи перевірки знань, розігрування ролей, імітаційні вправи, дискусія, аналіз конкретних ситуацій.

Досить важлива роль відводиться при проведенні ділових ігор викладачу. Від нього залежить не лише результативність та ефективність проведення ділової гри, а й психологічний клімат у групі. Можна виділити наступні обов'язки викладача, як керівника ділової гри: на початку гри викладач ознайомлює магістрантів із принципами, завданнями та метою гри, специфікою її проведення. Перша стадія ігрового процесу часто характеризується відсутністю повноцінної комунікації, навичок співпраці в неформальних умовах тощо. У функції викладача входить контроль та коригування роботи членів гри в групах, орієнтація груп на вирішення поставлених завдань, створення атмосфери довіри та творчості. За допомогою викладача серед усіх учасників гри визначається лідер, доповідач, організатор [45].

Наприклад, розглянемо структуру та методи ділової гри на тему: «Збори працівників організації».

Правильна підготовка до ділової гри «Збори працівників організації» та успішне її проведення можливе за наступних умов: знання та дотримання нормативних документів, що мають пряме відношення до функцій організації; знання теоретичних основ, ролі та функціонування організації; вивчення передового досвіду підготовки та проведення зборів; вміння творчо використовувати теорію та практику з певного питання; дотримання демократичного стилю управління; наявності вміння накопичувати та правильно добирати необхідну інформацію; дотримання професійної етики в усіх випадках спілкування керівника з підлеглими; активна участь усього колективу в підготовці зборів.

Перед проведенням ділової гри викладач дає завдання студентам для самостійного опрацювання, а саме: повторити наступні теми: «Моделі прийняття управлінських рішень», «Моральна культура спілкування та службовий етикет. Добір способів ділового спілкування». За допомогою цього завдання викладач забезпечить підготовку студентів до теоретичної частини заняття, що передбачає розвиток у магістрів умінь знаходити необхідну літературу, аналізувати і давати власну оцінку прочитаному, оформлювати свої думки, переконувати у їх правильності чи відхиляти їх як невірні, робити висновки; роз'яснить мету, вимоги та проведе інструктаж майбутньої ділової гри.

Безпосереднього на початку заняття викладач здійснює контроль теоретичної підготовленості студентів до ділової гри за допомогою тестування, усного опитування та письмового контролю.

Отже, можна зробити висновок, що ділові ігри в процесі навчання сприяють вирішенню питань формування професійної культури майбутнього керівника організації, професійного самовизначення, об'єктивної оцінки власних можливостей, рівня знань, умінь, здібностей та їхнього співвідношення з вимогами й психологічними характеристиками професії тощо. Вони підвищують конкурентоздатність особистості студента, його професійну мобільність, та можуть використовуватися при перевірці фахової підготовки

магістра. Характерними ознаками ділових ігор є отримання результатів, спрямованих на вирішення проблем, за короткий відрізок часу; зацікавленість учасників гри, а, отже, – й підвищена, порівняно з традиційними методами, ефективність навчання; безпосередня перевірка викладачем або керівником гри знань учасників, їхньої професійної підготовки та компетенції, особистісних якостей, вміння вирішувати проблеми, з якими можна зіткнутися в організації.

Формуванню професійної культури також сприяє самостійна робота студентів.

Для самостійної роботи пропонуємо наступні питання:

1. Яким чином пов'язані між собою поняття «культура» та «професія»?
2. Що таке «професійна культура керівника організації»?
2. Чим відрізняються між собою поняття «професійна діяльність» взагалі та «професійна діяльність керівника організації»?
3. Охарактеризуйте роль пізнавальної сфери керівника організації в процесі формування його професійної культури.
4. Визначте роль комунікативної сфери у формуванні професійної культури керівника організації.
5. Дайте характеристику рефлексивної сфери та її ролі в формуванні професійної культури керівника організації.
6. Яким чином емоційно-вольова сфера впливає на формування професійної культури керівника організації?
7. Розкрийте взаємоз'язок пізнавальної, емоційно-вольової, комунікативної та рефлексивних сфер професійної культури керівника організації.

Отже, зміст тем розкривається шляхом використання викладачем сучасних форм організації навчально-виховного процесу в магістратурі та методів викладання (ділова гра, проблемна лекція, розігрування ролей, імітаційні справи тощо). Викладання теоретичного матеріалу поєднується з практичним, для забезпечення активної діяльності студентів на заняттях та під час самостійної роботи.

Таким чином, у ході проведеного дослідження встановлено, що аналізувати рівень сформованості професійної культури студентів необхідно за матеріалами її об'єктивізації у судженнях, оцінках та продуктах діяльності. Тому були визначені вимоги до організації діагностики професійної культури майбутнього керівника організації з врахуванням її специфіки: необхідністю цілісного дослідження професійної культури у єдності всіх її компонентів (пізнавального, комунікативного, емоційно-вольового, рефлексивного).

Обґрунтовано та розроблено методику формування професійної культури майбутнього керівника організації метою якої є: ознайомлення студентів з питаннями змісту професійної культури керівника організації, її складовими та шляхами розвитку; стимулювання потреби формування власної професійної культури студентами; вдосконалення необхідних для професійної діяльності вмінь та навичок з метою забезпечення ефективності функціонування організації.

ВИСНОВКИ

На основі результатів аналізу філософської та психолого-педагогічної літератури, з досліджуваної проблеми, уточнено сутність поняття «професійна культура керівника». З'ясовано, що поняття «професійна культура керівника» є, по-перше, загальним по відношенню до більш видових (окремих): управлінська культура, управлінська культура керівника, організаційна культура, рефлексивна культура, культура діяльності. По-друге, професійна культура керівника – це одна з характеристик особистості керівника організації, яка суттєво впливає на якість його професійної діяльності. Результати системного аналізу змісту розглянутого нами поняття свідчать, що професійна культура – це складне особистісне новоутворення, що виникає в процесі інтеграції організаційної, управлінської, рефлексивної культур в освітньому просторі, в якому абстрактно-теоретичні цінності та ідеали, отримані в процесі навчання, взаємодіють зі здібностями до самовдосконалення в результаті усвідомлення дійсності та напруженої рефлексивної роботи над собою.

Охарактеризовано структуру професійної культури керівника організації, складовими якої виступають: організаційна, управлінська та рефлексивна культури.

Визначено критерії та показники сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури, а саме:

- пізнавальний (розумові властивості та усвідомлена професійна діяльність, наявність професійних знань, умінь, навичок, формування яких відбувається за допомогою психічних пізнавальних процесів, які забезпечують сприйняття, осмислення та запам'ятовування керівником необхідної інформації) – культура мислення;

- емоційно-вольовий (вміння регулювати свою поведінку в складних професійних ситуаціях, пов'язаних із напруженням та переживанням, дотриманням керівником моральних норм поведінки та проявом позитивних

якостей при спілкуванні з професійним оточенням) – культура емоцій та поведінки;

- комунікативний (наявність розвинених комунікативних навичок в професійній діяльності, вмінь: чітко довести завдання та своє рішення до підлеглих, аргументовано відстоювати власну точку зору, ефективно володіти самопрезентацією, вирішувати міжособистісні конфлікти в колективі) – культура спілкування;

- рефлексивний (здатність до самопізнання, самоорганізації, самовдосконалення та самоконтролю, готовністю діяти в ситуаціях з високим ступенем невизначеності, гнучкістю у прийнятті рішень, постійною спрямованістю на пошук нових, нестандартних шляхів вирішення професійних завдань та їх реалізацію, здатністю переосмислювати стереотипи власного професійного та життєвого досвіду) – культура рефлексії.

Визначені критерії та показники використовувалися для оцінки рівнів (високий, середній, низький) сформованості професійної культури майбутнього керівника організації в умовах магістратури.

З'ясовано стан сформованості професійної культури студентів. Високий рівень професійної культури мають лише 16,67% студентів, у 54,16% досліджуваних виявлено середній рівень сформованості професійної культури, на низькому рівні перебуває майже третина досліджуваних магістрів (29,17%).

Теоретично обґрунтовано та розроблено методику формування професійної культури майбутнього керівника в умовах магістратури, складовими якої є мета, завдання, принципи, методи, форми, організаційно-педагогічні умови, суб'єкти процесу формування професійної культури. Реалізація методики забезпечить систематизацію теоретичних та методичних знань й умінь майбутнього керівника організації, усвідомлення ним необхідності подальшого формування професійної культури в діяльності.

Таким чином, мета дослідження досягнута, завдання виконані.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеев А. А., Дягилева Н. В. Игровое моделирование процесса принятия маркетинговых решений с использованием ПЭВМ. *Энциклопедия маркетинга*. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read/m2/>.
2. Баллер Э. А. О культуре и культурности. Москва : Знание, 1966. 95 с.
3. Белухин Д. А. Становление профессионала и рождение профессионализма : учебное пособие. Москва : Московский психолого-социальный институт, 2006. 128 с.
4. Берека В. Є. Фахова підготовка магістрів з менеджменту освіти: теорія і методика : монографія. Хмельницький : ХГПА, 2008. 482 с.
5. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Київ : Либідь, 2003. Кн. 2 : Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. 344 с.
6. Бех І. Д. Виховання сучасної вузівської молоді. *Філософія освіти XXI століття : проблеми і перспективи*. 2000. Вип. 3. С. 226-234.
7. Белкін І. В. Педагогічні умови використання ділових ігор у професійній підготовці менеджерів маркетингових комунікацій у вищих навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2017. 258 с. URL: https://www.vspu.edu.ua/science/dis/des_16_3.pdf.
8. Бизяева А. А. Рефлексивные процессы в сознании и деятельности учителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Санкт-Петербург, 1993. 23 с.
9. Большой энциклопедический словарь : в 2 т. / под ред. А. М. Прохорова. Москва : Сов. энцикл., 1991. Т.1. 780 с.
10. Бондарь В. И. Управленческая деятельность директора школы : дидактический аспект. Киев : Рад.шк., 1987. 160 с.
11. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. канд. пед. наук : 13.00.04. Тернопіль. 2006. 188 с.
12. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи. Харків :

- Вид. група «Основа», 2007. 112 с.
13. Возний І. В. Оновлення управління навчальним закладом. *Управління школою*. 2009. № 4 (232). С. 35-38.
 14. Войтальянова Я. И. Формирование профессиональной культуры будущего менеджера в процессе его профессиональной подготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Москва, 2007. 187 с.
 15. Глушман Т. М. Компоненти професійної культури майбутнього менеджера організацій. *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*. 2016. № 5 (1). С. 8-13.
 16. Гончар Л. Сутнісні характеристики процесу формування культури професійної діяльності майбутніх менеджерів. *Молодь і ринок*. 2019. № 12 (179). С. 60-63.
 17. Горобець С. А. Теоретичні засади проблеми формування професійної компетентності майбутнього фахівця-економіста. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка*. 2007. № 31. С. 106-109.
 18. Григор'єва І. Г. Педагогічна культура вчителя: постановка проблеми. *Вісник Житомирського державного університету ім. І. Франка*. 2003. № 13. С. 79-82.
 19. Гриньов С. Технологія формування професійної культури майбутнього менеджера для нової української школи. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. Вип. 23. С. 54-58. URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13716/1/GRYNOV.pdf>.
 20. Давидович В. Е., Жданов Ю. А. Сущность культуры. Ростов : Изд-во Ростовского университета, 1979. 264 с.
 21. Деркач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. Москва : РАГС, 2002. 392 с.
 22. Драч Г. В. Социальная и культурная динамика. Москва : Просвещение, 2006. 314 с.
 23. Евелькин Г. М. Профессиональное становление и развитие личности как междисциплинарная проблема. *Личность. Культура. Общество*. 2002. Т. IV,

- вып. 1-2 (11-12). С. 318-334.
24. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
 25. Ершова О. А. Формирование управленческой культуры как компонента профессиональной компетентности будущего менеджера : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Киров, 2005. 65 с.
 26. Железовская Г. И., Третьякова Т. А. Формирование профессиональной культуры будущих инженеров ландшафтного дизайна : задачи, условия, принципы. *Основные направления совершенствования качества подготовки специалистов*. Саратов, 2007. С. 261-266.
 27. Загнибіда Р. Особливості формування професійної культури майбутніх менеджерів туризму. *Вісник Черкаського університету. Педагогічні науки*. 2017. № 6. С. 67-71
 28. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. Модернизация профессионального образования и компетентностный подход : учеб. пособ. Москва : Московский психолого-социальный институт, 2005. 216 с.
 29. Зимняя И. А. Педагогическая психология. Ростов-на-Дону : Феникс, 2002. 480 с.
 30. Ісаєнко С. А. Формування професійної культури у студентів інженерно-технічних спеціальностей засобами іноземної мови : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Київ, 2009. 227 с.
 31. Капська А. Й. Соціальна робота: деякі аспекти роботи з дітьми та молоддю : навч.-метод. посіб. Київ : УДЦССМ, 2001. 220 с.
 32. Климов Е. А. Психология профессионала. Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
 33. Королюк С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : монографія. Полтава : Наука, 2007. 168 с.
 34. Костриця Н. М., Свистун В. І., Ягупов В. В. Методика навчання студентів спілкування в управлінській діяльності : навч. пос. Київ : Центр навчальної

- літератури, 2006. 272 с.
35. Кравчук Л. Розвиток емоційно-вольового компоненту соціальної сфери культури мислення молодшого школяра. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 43–44.
 36. Крылова Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста : метод. пособ. Москва : Высш. шк., 1990. 142 с.
 37. Лебідь О. В. Формування професійної культури майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах магістратури : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Бердянськ, 2012. 259 с.
 38. Майзлер И., Щербинин М., Вайс И. Типологический анализ управленческого профессионализма: теоретические подходы и практические результаты исследования. *Управленческое консультирование*. 1999. № 2. С. 56-61.
 39. Миколаєнко Н. М. Сутнісна характеристика поняття «професійна культура». *Естетичне виховання дітей та молоді : теорія, практика, перспективи розвитку*. Житомир, 2012. С. 539-545. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/13567/1/Миколаєнко%20Н.pdf>.
 40. Модель И. М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы) : автореф. дис. ... д-ра полит. наук : 23.00.01. Екатеринбург, 1994. 47 с
 41. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 472 с.
 42. Основы профессиональной культуры / под ред. В. Д. Симоненко. Брянск : Изд-во Брянского государственного педагогического университета, 1997. 307 с.
 43. Павлютенков Є. М., Перцова Н. І., Свет О. Н. Оцінювання професійної компетентності керівників в процесі атестації. *Управління школою*. 2007. № 9 (165). С. 2-13.
 44. Палеха Ю. І., Кудін В. О. Культура управління та підприємства : навч.-метод. посіб. Київ : МАУП, 1998. 96 с.

45. Петрова І. Проектні можливості ділових ігор. *Вісник Львівського університету*. 2003. Вип. 17. С. 118-128. URL: http://old.franko.lviv.ua/Pedagogika/periodic/visnyk/17/17_petrova.pdf.
46. Пікельна В. С. Теорія і методика моделювання управлінської діяльності : школознавчий аспект : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 1993. 44 с.
47. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2017 р. № 1556-VII. Дата оновлення : 12.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#top>.
48. Резник Ю. М. Культура как предмет изучения. *Личность. Культура. Общество*. 2004. Вып. 2 (8). С. 198-217.
49. Сабатовская И. С. Проблема профессиональной культуры в современной отечественной социологической литературе. *Вчені записки Харківського гуманітарного університету*. 2002. Т. 9. С. 206-214.
50. Свистун В. І. Основні компоненти готовності студентів аграрних ВНЗ до здійснення управлінської діяльності та їх зміст. *Проблеми інженеро-педагогічної освіти*. 2006. № 12. С. 85-92.
51. Соболев В. В. Ділова гра – як форма організації навчального процесу. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer27/800.pdf>.
52. Соколова Г. Н. Социология труда : учебник. Москва : Высшая школа, 2002. 316 с.
53. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика : монографія. Луганськ : Знання, 2005. 384 с.
54. Стандарт вищої освіти України із галузі знань 07 Управління та адміністрування, спеціальності: 073 Менеджмент другого (магістерського) рівня, рівень освіти : Магістр : наказ Міністерства освіти і науки України від 10.07.2019 р. № 959. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/07/12/073-menedzhment-magistr.pdf>.
55. Тульська О. Л. Критерії, показники та рівні сформованості професійної культури майбутніх екологів. *Вісник Національної академії Державної*

прикордонної служби України. 2012. Вип. 3. С. 62-67. URL:
http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2010_3_16.

56. Цимбалару А. Підготовка педагогів до проектування інноваційного освітнього простору школярів. *Нова педагогічна думка*. 2010. № 25. С. 9-16.
57. Якібчук М. І. Формування управлінської культури керівників профспілкових організацій в системі післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06. Луганськ, 2012. 22 с.
58. Яркової О. М. Педагогічні засади розвитку управлінської культури державних службовців в умовах післядипломної освіти : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Харків, 2002. 19 с.

Додаток А

Анкета «Особливості уявлення магістрантів про професійну культуру майбутнього керівника організації»

1. Ваша стать: _____
 2. Форма здобуття освіти:
 - денна
 - заочна
 3. Стаж роботи в організації:
 - немає;
 - до 3-ох років;
 - від 3-ох до 10-ти років;
 - більше 10 років.
 4. Досвід управлінської діяльності:
 - немає;
 - до 3-ох років;
 - від 3-ох до 10-ти років;
 - більше 10 років.
 5. Як на Вашу думку, що таке «професійна культура»?
-
-

6. З чим у Вас асоціюється зміст поняття «професійна культура керівника організації»?

- професійною компетентністю;
- професійною кваліфікацією;
- професійною досконалістю;
- професіоналізмом;
- професійними знаннями, вміннями та навичками;
- професійними та загальнолюдськими якостями.

7. Чи вважаєте Ви за необхідне наявність сформованої професійної культури у керівника організації?

- так;
- ні;
- ваш варіант _____

8. У чому виявляється професійна культура керівника організації?

9. Яким чином професійна культура відбивається на поведінці та діяльності керівника організації?

10. Яким чином виявляється професійна культура у відношенні особистості до оточуючого світу, до людей, до самого себе?

11. Визначте за рівнем значущості рейтинг рис сучасного керівника організації таким чином: навпроти зазначених якостей вказати порядковий номер серед наявних рис, причому 1 – найвагоміший, 15 – зовсім не значущий.

№ п/п	Професійно-особистісні якості	Ранг
1.	Активність	
2.	Відповідальність	
3.	Вимогливість	
4.	Гуманність	
5.	Компетентність	
6.	Комунікативність	
7.	Організованість	
8.	Професійність	
9.	Раціональність	
10.	Самоконтроль	
11.	Самокритичність	
12.	Стриманість	
13.	Тактовність	
14.	Толерантність	
15.	Чесність	

12. Де, на Вашу думку, закладаються основи професійної культури майбутнього керівника організації?

- підготовка на курсах підвищення кваліфікація;
- професійна післядипломна освіта зі спеціальності;
- самоосвіта.

13. Яку роль, на Вашу думку, грає сформована професійна культура керівника організації в його професійній діяльності? Забезпечує:

- високий рівень виконання керівником своїх професійних обов'язків;
- належний психологічний клімат в колективі;
- ефективне керівництво організацією;
- володіння знаннями, вміннями та навичками ділового мовлення;
- критичне ставлення до підлеглих та до самого себе;
- позитивне ставлення до своєї професійної діяльності.

14. Як Ви гадаєте, чи можна сформувати професійну культуру майбутнього керівника організації в процесі навчання в магістратурі?

- так;
- ні;
- ваш варіант _____

15. Яке місце, на Вашу думку, посідає магістратура за освітньою програмою «Менеджмент організацій і адміністрування» при формуванні професійної культури майбутнього керівника організації?

16. Як Ви можете оцінити свій рівень володіння знаннями з теорії управління організацією?

- високий;
- середній;
- низький.

17. Як Ви можете оцінити свій рівень володіння вміннями та навичка з теорії управління організацією?

- високий;
- середній;
- низький.

18. Як Ви можете оцінити свій рівень сформованості професійної культури, як майбутнього керівника організацією?

- високий;
- середній;
- низький.

19. Яким чином Ви вдосконалюєте свою професійну культуру?

20. Яким чином, повинні сприяти викладачі ЗВО формуванню професійної культури майбутніх керівників організацій в процесі навчання в магістратурі?

Дякуємо за співпрацю!

Додаток Б

Визначення рівня володіння студентом запропонованими якостями, здібностями, уміннями та навичками

Шановний студенте! Просимо оцініть свій рівень володіння запропонованими якостями, здібностями, уміннями та навичками за трьохбальною шкалою: повністю володію – 3 бали, слабо володію – 2 бали, зовсім не володію – 1 бал.

1. Здатність до швидкого засвоєння нового матеріалу.
2. Здатність до самостійного засвоєння знань.
3. Наявність та застосування знань, умінь та навичок з теорії управління.
4. Усвідомлене сприйняття необхідності використання сучасних інформаційних технологій та інновацій у галузі управління.
5. Знання та ефективне застосування особливостей управління.
6. Усвідомлене відношення до професійної діяльності.
7. Уміння розпізнавати емоції та контролювати власні залежно від ситуації, а також емоції інших.
8. Здатність до формування певних етичних звичок і норм поведінки та вміння коригувати свою поведінку залежно від визначеної професійної мети
9. Активність, ініціативність, самостійність, відповідальність як якості професійної суб'єктності
10. Уміння підпорядковувати своєму раціональному вибору почуття, емоції та здійснювати свідомий контроль над реакціями психофізіологічного стану
11. Здатність до подолання внутрішніх та зовнішніх перешкод у професійній діяльності
12. Вияв готовності до встановлення ділових контактів
13. Створювати зону успіху та виявляти здатність до самопрезентації
14. Цілеспрямовано впливати на співрозмовника

15. Уміння організувати спілкування з урахуванням потреб співрозмовника

16. Здатність та вміння давати повну і чітку відповідь на поставлене питання

17. Здатність до вирішення міжособистісних конфліктів та створення сприятливого психологічного клімату

18. Здатність до організації діалогічних форм роботи

19. Уміння аналізувати й оцінювати ефективність методів, засобів, прийомів професійних дій і відношення підлеглих та колег до них

20. Здатність виявляти причини успіхів і невдач у ході реалізації власних планів і професійних завдань

21. Уміння прогнозувати проблемні ситуації і труднощі в процесі професійної діяльності

22. Уміння передбачити результати своїх вчинків і прийнятих рішень

23. Розвинуте критичне мислення та здатність до виправданого ризику

24. Уміння раціонально розподіляти свій робочий та вільний час

25. Уміння поступитися своїми інтересами заради ефективного функціонування організації.