



RS Global

ISSN 2413-1032



# WORLD SCIENCE

Multidisciplinary Scientific Edition

# WORLD SCIENCE

*No 3(31)*  
*Vol.5, March 2018*

Copies may be made only from legally acquired originals.

A single copy of one article per issue may be downloaded for personal use (non-commercial research or private study). Downloading or printing multiple copies is not permitted. Electronic Storage or Usage Permission of the Publisher is required to store or use electronically any material contained in this work, including any chapter or part of a chapter. Permission of the Publisher is required for all other derivative works, including compilations and translations. Except as outlined above, no part of this work may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means without prior written permission of the Publisher.

**Publisher –**  
RS Global Sp. z O.O.,  
Scientific Educational Center  
Warsaw, Poland  
Numer KRS: 0000672864  
REGON: 367026200  
NIP: 5213776394

**Publisher Office's address:**  
Dolna 17,  
Warsaw, Poland,  
00-773  
**Website:** <https://ws-conference.com/>  
**E-mail:** [rsglobal.poland@gmail.com](mailto:rsglobal.poland@gmail.com)  
**Tel:** +4(857) 898 55 10

The authors are fully responsible for the facts mentioned in the articles. The opinions of the authors may not always coincide with the editorial boards point of view and impose no obligations on it.

## CONTENTS

## PEDAGOGY

<i>Georgieva-Hristozova V.</i> BACK TO THE ROOTS OF THE BULGARIAN PRE-SCHOOL EDUCATION.....	4
<i>Noskova M.</i> ACCESS TO THE INTERNET AS A INDICATOR IN INFORMATIZATION EDUCATION IN ESTONIA.....	8
<i>Рындин А. С., Рындина Л. И.</i> ОЧЕРК РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ЖИВОПИСИ В ЭПОХУ ВОЗРОЖДЕНИЯ.....	12
<i>Бровко К. А.</i> ВПЛИВ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ НА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ.....	16
<i>Красненко О. М.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ ЛЕКСИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ІТ СТУДЕНТІВ ПРИ ВИВЧЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ.....	21
<i>Snabekova M. M.</i> TECHNOLOGY OF CRITICAL THINKING DEVELOPMENT.....	27
<i>Стріхар О. І.</i> АНАЛІЗ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ НА НАВЧАННЯ ДІТЕЙ МУЗИЦІ.....	30
<i>Бацуровська І. В., Доценко Н. А., Горбенко О. А.</i> ПЕДАГОГІЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ КОМП'ЮТЕРНИХ ТРЕНАЖЕРІВ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІНЖЕНЕРНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....	35
<i>Ildrimzade L. J.</i> THE ROLE OF LITERATURE IN TEACHING AND LEARNING LANGUAGE SKILLS.....	39
<i>Лідія Чередник</i> СУЧАСНИЙ СТАН ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ГОТОВНОСТІ ДО ТОЛЕРАНТНОГО ВИХОВАННЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ.....	42
<i>Ibragimkyzy Sh., Nauryzalieva V. S.</i> FORMING PEDAGOGICAL CREATIVITY OF FUTURE SPECIALISTS BY MEANS OF SCIENTIFIC-RESEARCH ACTIVITY.....	47
<i>Bilonozhko N. Ye.</i> ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSES IN THE PROCESS OF THE INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION IN UKRAINE.....	58
<i>Teimuraz Giorgadze, Mamuli Buchukhishvili</i> THE USE OF MOSAIC NUMBERS IN THE PROCESS OF TEACHING ARITHMETIC PROGRESSION.....	62



## ВПЛИВ КУРАТОРА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ НА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ

Бровко К. А.

Україна, м. Київ, Київський університет імені Бориса Грінченка, аспірант

**Abstract.** In the study reveals the essence of the concepts «corporate culture», «curator», «curator of the academic group». The peculiarities of influence and role of the curator of the academic group on the process of forming the corporate culture of students are determined. Structural components of the corporate culture of the personality are defined. The effective language of the process of formation of the corporate culture of the personality is characterized. Important functions of corporate culture are identified. Information on pedagogical support is presented as an important organizational and pedagogical support for the formation of the corporate culture of students in the educational environment of the university. The essence of the analytical, communicative, organizational and social functions of the curator of the academic group is explained. Tasks of the curator of the academic group on the formation of the corporate culture of the student collective are considered.

**Keywords:** corporate culture, students, curator of the academic group.

**Вступ.** Сучасна освітня стратегія закладів вищої освіти передбачає опору на педагогіку співробітництва, повагу до особистості кожного окремого студента. Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету має відбуватися шляхом взаємодії між всіма учасниками освітнього процесу. За таких умов відбувається взаємне збагачення досвіду корпоративної культури, що створює емоційно-інтелектуальну та моральну царину, на основі якої набувається позитивний досвід взаємин і спілкування. Якість процесу формування корпоративної культури студентів університету залежить від високопрофесійної підготовки кураторів академічних груп до такого роду занять. Кураторство - одна з форм роботи зі студентами і, як будь-яка діяльність, безпосередньо залежить від того враження, яке створюється і підтримується у студентів про куратора. Куратор академічної групи бере чинне найбільшу участь у вихованні студентської молоді. Саме він найчастіше з-поміж інших викладачів вступає у взаємини з однією й тією ж групою студентів протягом тривалого періоду, а також створює певну виховну систему академічної групи.

**Результати дослідження.** Різноманітні аспекти формування корпоративної культури студентів у своїх працях досліджували ряд науковців, а саме: корпоративну культуру особистості (М. Дмитренко, Л. Орбан-Лембрик, В. Тернопільська), корпоративна культура студентів (С. Ковалевський, Линенко, Н. Морзе, В. Огнев`юк), роль куратора академічної групи у організаційно-виховній роботі студентів (М. Васильєва, В. Тернопільська, І. Шевчук) та ін.

Мета статті полягає у визначенні значення впливу куратора академічної групи на формування корпоративної культури студентів.

На нашу думку корпоративну культуру варто трактувати як систему спільних переконань, вірувань, цінностей, що слугує спрямуванням щодо підтримки корпоративної поведінки особистості [9, с. 176].

В контексті філософського знання корпоративна культура особистості розглядається як професійна самореалізація людини, здатність до самоконтролю і самодисципліни, навички соціальної адаптації, які прищеплюють почуття відповідальності, дотримання правил етикету і культури спілкування [2, с. 361].

У психології корпоративна культура особистості трактується як система цінностей, правил та норм поведінки, яка включає в себе матеріальну і духовну діяльність, ставлення до організації [4].

Корпоративну культуру особистості варто розглядати як важливий механізм, який впливає на вмотивованість, моральність, модель поведінки, самоідентифікацію особистістю себе, як члена певної організації. Вона виступає об'єднуючим елементом працівників у організації як для вирішення спільної мети та завдань, так і для досягнення власних цілей та орієнтирів. Чим вищий рівень корпоративної культури особистості, тим ефективніше вона продукується у зміст та характер спілкування з іншими суб'єктами організації та формування культурних норм поведінки.



Вона виступає соціальним механізмом, який покликаний орієнтувати індивіда до вирішення спільних завдань організації, мобілізації ініціативи й забезпечення ефективності взаємодії всіх членів означеного колективу.

У структурі корпоративної культури можна виділити такі структурні елементи: система матеріальних і духовних цінностей, передбачень, вірувань, очікувань, норм і стилю поведінки, які підтримуються більшістю студентів, а також визначає спосіб їхніх дій і міжособистісної взаємодії у професійній та повсякденній діяльності.

Важливою функцією корпоративної культури є зміцнення соціального партнерства професорсько-викладацького складу та студентів, об'єднання і спрямування інтелектуального й духовного потенціалу людського капіталу на ефективну реалізацію місії, візії закладу вищої освіти щодо виробництва нових знань, умінь, навичок, підвищення відповідальності за якість надання освітніх послуг та культурно-просвітницької роботи.

Ефективними умовами процесу формування корпоративної культури особистості виступають: усвідомлення індивідом потреби у корпоративній культурі; методичне забезпечення процесу формування корпоративної культури особистості; безперервність та послідовність процесу формування корпоративної культури; ефективність взаємодії суб'єктів організації; самореалізація особистості через громадську роботу в межах організації. При цьому важливим аспектом є створення гармонійної суб'єкт-суб'єктної взаємодії членів організації, врахування індивідуально-психологічних особливостей, якостей особистості (впевненість у собі та своїх можливостях, дисциплінованість, практичний досвід, гнучкість мислення, стресостійкість, організаторські, комунікативні здібності, творчий потенціал, уміння працювати в команді, лідерські якості, самоадаптація).

Освітня стратегія вищих навчальних закладів передбачає опору на педагогіку співробітництва, повагу до особистості кожного окремого студента. Формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету має відбуватися шляхом взаємодії між всіма учасниками освітнього процесу. За таких умов відбувається взаємне збагачення досвіду корпоративної культури, що створює емоційно-інтелектуальну та моральну царину, на основі якої набувається позитивний досвід взаємин і спілкування.

Важливою організаційно-педагогічною умовою формування корпоративної культури студентів у освітньому середовищі університету є також педагогічна підтримка студентів у їх моральному самовизначенні.

Педагогічна підтримка особистості є предметом розгляду багатьох дослідників у сфері педагогіки та психології: концепція «відносин, які допомагають» К. Роджерса, екзистенціальна психологія та педагогіка (Л. Бінсвангер, Л. Франкл, О. Больнов, Е. Баррет та ін.), ідея «посилення існування іншого» С. Рубінштейна, концепція персоналізації А. Петровського й надситуативної активності В. Петровського.

Під педагогічною підтримкою ми розуміємо діяльність суб'єктів освітнього процесу, яка спрямована на надання превентивної та оперативної допомоги. У широкому значенні педагогічна підтримка полягає у створенні сприятливих умов для розвитку моральної свідомості студентів, розкриття й реалізації їхніх задатків, формування здатності до самостійних дій та морального самовизначення [5, с. 112]. Метою педагогічної підтримки у формуванні корпоративної культури студентів університету є усунення перешкод, які виникають на шляху професійного становлення.

Педагогічна підтримка студентів щодо формування корпоративної культури в особистісних взаєминах повинна мати системний характер і враховувати такі фактори: необхідність оптимізації спілкування й підвищення рівня особистісного розвитку; можливості прояву індивідуального стилю спілкування; наявність гнучкого й творчого підходу до проблем виховної взаємодії; прагнення суб'єктів до саморозвитку.

Свідоме формування корпоративної культури особистості відбувається лише за умови активної діяльності керівництва організації та куратора академічної групи, яка містить: розробку стратегічно важливих корпоративних цінностей; пропагування групи тих цінностей, які суперечать особистісним; надання підтримки носіям цінностей; стимулювання до вироблення поведінки, яка відповідає корпоративним цінностям організації [10, с. 44].

Слід наголосити, що не менш ефективною умовою формування корпоративної культури студентської молоді в особистісних взаєминах студентів є година куратора студентської академічної групи. Варто зазначити, що особистість наставника групи, стиль його спілкування зі студентами є одним із визначальних факторів створення сприятливого емоційного фону в студентському середовищі.



На сучасному етапі зміст діяльності куратора академічної групи регламентується основними державними документами України, а саме: законом України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Концепцією виховання дітей та молоді у національній системі освіти», «Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті», відповідними інструктивно-методичними документами міністерства освіти і науки, молоді та спорту України та положеннями, розробленими на рівні закладу освіти [1].

Роль куратора академічної групи полягає в створенні таких умов, які б допомогли студентам знайти себе і своє місце не тільки в студентському колективі, але й в соціальному житті університету. Куратор є організатором діяльності студентів й координатором виховних дій спрямованих на формування у них корпоративної культури. У своїй виховній роботі куратор реалізує педагогічні принципи гуманізації, соціальної обумовленості навчання і виховання, індивідуалізації, створення корпоративного виховуючого середовища.

Робота куратора академічної групи спрямована на організацію навчання та позааудиторних занять з метою вирішення завдань корпоративного виховання, досягнення високої культури міжособистісних відносин, розвиток у студентів духовності, моральності, толерантності у відношенні до інших. Також важливо куратору здійснювати роботу з розвитку навичок самоорганізації, самодисципліни, самоконтролю, самовиховання та формування корпоративної культури особистості. Куратор повинен стежити та аналізувати ефективність виховної роботи, позааудиторної діяльності, студентського самоврядування; вести індивідуальну роботу зі студентами; виявляти нахили та здібності студентів й сприяти їм участі в культурних товариствах, які сприяють формуванню у них корпоративної культури; сприяти залученню студентів до загально університетських заходів, які також мають значний вплив на формування корпоративної культури.

Окреслені завдання диктують куратору відповідні форми та методи виховної діяльності спрямованої на формування корпоративної культури студентів. Важливе місце серед них займають кураторські години, бесіди, зустрічі з цікавими людьми, екскурсії, вікторини, круглі столи, ділові зустрічі, тематичні конференції, диспути, тематичні вечори, свята, обряди, участь в державних акціях, флешмобах, робота клубів за інтересами, фестивалі, відео лекторії та ін.

Проте не завжди куратори академічних груп в повній мірі володіють знаннями щодо форм організації виховної діяльності студентської молоді. Для підвищення рівня обізнаності кураторів академічних груп з означеного питання, необхідно приділити значну увагу питанню підготовки кураторів до такого роду діяльності, формуванню у них таких якостей, як прагнення до самопізнання, критичне ставлення до своєї діяльності. Необхідно залучати наставників до активної та різноманітної діяльності, спрямованої на забезпечення їхніх практичних навичок до проведення виховних заходів спрямованих на формування у студентів корпоративної культури [8, с. 39].

З метою формування корпоративної культури студентів необхідно використовувати усталені закладом вищої освіти базові норми та цінності для залучення до них студентів, які повинні бути схожими з перспективою формування майбутнього компетентного фахівця. Ці цінності повинні стати основою професійного алгоритму, наповнюючи сутнісним сенсом виховну діяльність куратора академічної групи, який виступає прикладом їх дотримання і веде за собою студентів, забезпечуючи їх добровільне дотримання в університеті [3, с. 203].

Як зазначає В. Тернопільська, при організації виховного процесу слід виходити з того, що особистість наставника групи, стиль його спілкування зі студентами є одним із визначальних факторів створення сприятливого емоційного фону у студентському середовищі. Від здатності куратора налагоджувати у взаємодії зі студентами емоційно відверті, комфортні, емпатійні стосунки суттєвим чином залежить виховний потенціал його педагогічної діяльності [6].

До функцій куратора академічної групи відносяться такі, як: аналітична, організаторська, комунікативна та соціальна. Аналітична функція передбачає планування та організацію виховної роботи студентською групою на підставі урахування куратором: особливостей міжособистісної взаємодії у групі, індивідуальних особливостей, соціально-побутових умов життя та ін. Організаторська функція забезпечує надання необхідної допомоги студентському самоврядуванню, творчим групам, радам тощо [7, с. 93].

Соціальна функція реалізується у гуманістично-орієнтованій взаємодії «педагог - студент», де куратор академічної групи допомагає студенту в особистісному розвитку, засвоєнні та прийнятті ним суспільних норм, цінностей, дотриманні засад духовно повноцінного буття організації де він навчається. Куратор бере на себе важливу місію в оволодінні студентом позитивними соціальними ролями, використовуючи позааудиторну виховну роботу як «ситуації соціального досвіду поведінки». Але й сам куратор виступає

суб'єктом соціалізації, тому що також приймає та переробляє соціальний досвід, носієм якого є студентство. Отже, педагогічним засобом соціалізації є множинність стосунків, які виникають не тільки в навчальному процесі, а й в організації виховної позааудиторної роботи.

У рамках сучасної гуманістичної педагогіки куратор, у контексті його взаємодії зі студентом, виконує комунікативно-організаційну функцію. Для її реалізації педагог повинен мати якості, що забезпечують ефективність комунікативної діяльності: здатність до спілкування з людьми; індивідуально-психологічне поєднання властивостей особистості, серед яких найбільш значущими є такі якості особистості, як емпатійність, рефлексія, креативність, толерантність, тактовність. Діяльність куратора академічної групи базується на принципах гуманізму, демократизму, оптимізму, індивідуально-особистісного підходу, наступності [7, с. 103-104].

Основним завданням куратора є ознайомлення студентів з історією закладу вищої освіти, його структурою, традиціями, сприяння єдності колективу, формуванню духовного світу студентів. Діяльність куратора академічної групи повинна сприяти створенню в студентській групі здорового морально-психологічного клімату, встановленню нормальних стосунків між студентами і викладачами, допомагати активу групи у формуванні студентського колективу, позитивних орієнтацій у студентів, спрямованих на підвищення культурного рівня.

Формуючи в рамках корпоративної культури закладу вищої освіти окремі установки, систему цінностей в учасників освітнього процесу, куратор академічної групи може прогнозувати, планувати і стимулювати бажану поведінку серед студентів. Важливим у даному питанні є соціально-психологічний клімат організації.

Так, вчені соціально-психологічний клімат розглядають як систему міжособистісних стосунків; психологічні механізми взаємодії; систему взаємних вимог; загальний настрій; емоційну єдність організації [4, с. 218].

За В. Тернопільською, соціально-психологічний клімат - це якісний аспект міжособистісних взаємин, що виявляються в сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [7, с. 86].

Завдання куратора полягає в тому, щоб знаючи фактори (чинники впливу) на соціально-психологічний клімат, використовувати різноманітні способи для його оптимізації в студентському колективі. Це надасть можливість використовувати соціально-психологічний клімат як інструментарій впливу на формування корпоративної культури студентів.

**Висновки.** Отже, ефективна робота куратора академічної групи є одним з найвагоміших чинників успішної організації виховної роботи у закладі вищої освіти, що, в свою чергу, знаходить відображення в підвищенні ефективності діяльності корпоративної культури та піднесення корпоративного духу в освітній установі. Основними напрямками роботи куратора щодо формування корпоративної культури студентів повинні бути: створення умов для постійного самовдосконалення студентів у освітній та позааудиторній діяльності, сприяння органам студентського самоврядування у питаннях ефективної організації життєдіяльності студентської спільноти, створення виховного середовища, тощо.

Перспективи подальших наукових розвідок полягають у більш конкретному вивченні та розробці практичних рекомендацій у виховній роботі куратора академічної групи щодо формування корпоративної культури студентів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєва М. О. Роль та значення куратора в організації виховної роботи у вищій школі / М. О. Васильєва // Проблеми інженерно-педагогічної освіти. – 2014. – № 42–43. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.uipa.edu.ua/images/data/zbirnik/42-43/44.pdf>.
2. Дмитренко М. Й. Корпоративна культура у констеляціях пізнього модерну: філософсько – антропологічні експлорації: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. філос. наук: 09.00.04 / М. Й. Дмитренко. – Х., 2014. – 31 с.
3. Линенко А. Ф. Формування корпоративної культури майбутнього вчителя / Линенко А. Ф. // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр. Спецвипуск. Сучасні тенденції в педагогічній науці України та Ізраїлю: шлях до інтеграції / Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського ; [редкол.: голов. ред. – Богуш А. М., заст. ред. – Яцій О. М. ; чл. редкол.: Богданова І. М. та ін.]. – Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2010. – С. 200–204.

4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – 2-е вид., допов. – К.: Академвидав, 2010. – 543 с.
5. Свириденко І. М. Педагогічні умови виховання вірності в особистісних взаєминах студентів вищих навчальних закладів: дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / І. М. Свириденко; Житомирський державний ун-т імені Івана Франка. – Житомир, 2012. – 273.
6. Тернопільська В. І. Підготовка куратора академічної групи до організаційно-виховної роботи зі студентами ВНЗ / В. І. Тернопільська // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 :Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. – 2012. – Вип. 17. – С. 140 – 143.
7. Тернопільська В. І. Довідник з виховної роботи зі студентами: навч. посібник / В. І. Тернопільська. – Тернопіль: Вид-во «Богдан», 2014. – 184 с.
8. Шевчук І. В. Педагогічні умови формування культури дозвіллевої діяльності діяльності студентів вищих педагогічних навчальних закладів / І. В. Шевчук // Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. – Київ – Ялта. – 2013. – Т. 2. – С. 38–41.
9. Brovko K. A., Ternopil'ska V. I. Corporate culture of personality: psychological aspects // Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles. – С.Е.І.М., Valencia, Venezuela, 2017. – PP. 176 – 178.
10. Kovalevskyy S. V. Research the Corporate Culture of Students Using Neural Network Models / S. V. Kovalevskyy, L. V. Kosheva // American Journal of Neural Networks and Applications. – 2015. – Vol. 1, No. 2. – P. 43–47. – doi: 10.11648/j.ajjna.20150102.13.