

УДК 378.147.227

DOI <https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.74-1.16>

О. В. Ільченко

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

О. І. Проскурняк

доктор психологічних наук,
завідувач кафедри корекційної освіти та спеціальної психології
Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради

А. В. Яцинік

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

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ

У статті висвітлено питання важливості формування організаційної культури педагогічних працівників, особливості формування організаційної культури педагога в процесі його навчання або підвищення кваліфікації, визначено практичний алгоритм дій щодо формування організаційної культури, охарактеризовані основні засади інклюзивного навчання в сучасному освітньому просторі, обґрунтовано доцільність розвитку організаційної культури педагога, особливо в умовах реформування сучасної освіти, розкрито сутність організаційної культури педагога та окреслено механізми її формування. Наголошено на важливості та необхідності популяризації освіти дорослих серед педагогічних працівників, заохочуванні їх до свідомого професійного розвитку та необхідності розвитку громадської активності у відстоюванні новітніх засад організації освітнього процесу.

Визначено особливості організації інклюзивного навчання в сучасному освітньому просторі України з посиланням на нормативно-правові документи, окреслено пріоритети інклюзивної форми освіти та сформульовано покроковий алгоритм дій кожного учасника освітнього процесу (вчителя, асистента вчителя, асистента дитини, практичного психолога, учня, батьків, адміністрації закладу освіти) в організації інклюзивного навчання. Визначено переваги інклюзивного навчання в умовах реформування системи освіти та впровадження європейських стандартів в освітній простір нашої держави.

Акцентовано увагу на важливості розуміння педагогом необхідності постійного підвищення власного освітнього рівня, кваліфікації та педагогічної майстерності, опанування сучасних технологій навчання, особливо в умовах активного розвитку інклюзивної освіти та застосування дистанційних або змішаних форм навчання, необхідність застосування яких спровоковано складною епідеміологічною ситуацією в умовах всесвітньої пандемії коронавірусної інфекції COVID-19.

Наголошено на необхідності популяризувати серед педагогічної спільноти, особливо практикуючих фахівців, питання існування такої форми освіти як інформальна, що передбачає свідоме самовдосконалення та підвищення власної майстерності, обізнаності в питаннях інноваційних підходів і методів навчання. Визначено позитивний вплив сформованої організаційної культури педагогічного працівника на освітній процес в умовах впровадження інклюзивного навчання та підвищення результативності освітнього процесу. Акцентовано увагу педагогів на існуванні проекту Закону «Про освіту дорослих», який винесено на громадське обговорення, розкрито основні положення цього законопроекту.

Ключові слова: організаційна культура, педагогічна технологія, інклюзивна освіта, рівні можливості, адаптація освітнього простору, педагогічна майстерність, самовдосконалення, інформальна освіта, результативність освітнього процесу, ефективність навчання, толерантність.

Постановка проблеми. Останніми роками велика увага педагогічної спільноти спрямована на впровадження інклюзивного навчання в закладах освіти. Інклюзивна освіта передбачає створення рівних умов для отримання освіти всім категоріям здобувачів, що насамперед вимагає переорієнтування освітніх установ під потреби дітей з порушеннями розвитку, адап-

тування навчальних програм, підходів, методів і прийомів, створення архітектурної доступності закладу та його території. Для реалізації цих завдань на допомогу освітянам приходять принципи універсального дизайну, запропоновані ще у 70-х роках минулого століття в США та які набули актуальності в сучасному освітньому просторі України.

Питання впровадження інклюзивного навчання в освітній процес набуває актуальності на всіх рівнях освіти: дошкільна, повна загальна середня освіта, професійно-технічна, фахова передвища, вища освіта, освіта дорослих (перепідготовка та підвищення кваліфікації). В питаннях здобуття освіти на всіх рівнях повинні бути створені рівні умови для всіх здобувачів. Багато уваги останнім часом приділяється впровадженню інклюзивної освіти на дошкільному рівні та рівні повної загальної середньої освіти, а питання забезпечення інклюзивного навчання, наприклад дорослих, досі залишаються поза увагою науковців, практиків і громадських діячів.

У вересні 2020 року Міністерство освіти та науки України розробило та винесло на громадське обговорення проект Закону «Про освіту дорослих», який передбачає законодавче забезпечення організації та функціонування освіти дорослих, визначення її структури та компонентів, механізми здобуття освіти. Освіта дорослих є невід'ємним складником Європейського освітнього простору. Враховуючі європейські прагнення України, вважаємо за необхідне популяризацію цього питання, особливо, коли сучасний освітній простір потребує значних перетворень і підвищення професійного рівня всіх учасників.

Досвідчений педагог-практик не завжди повністю володіє актуальними підходами та методиками навчання, особливо в умовах провадження інклюзивної освіти. До професійних якостей учасника команди психолого-педагогічного супроводу дитини з особливими освітніми потребами, крім вузько спеціальних компетентностей, додаються знання з особливостей психофізичного розвитку дітей з особливими освітніми потребами та знання спеціальних методик навчання, тому вихователі закладів дошкільної освіти та вчителі закладів загальної середньої освіти, які залучені до інклюзії, повинні пройти перепідготовку та підвищення кваліфікації з окресленого напрямку. Під час організації такого навчання необхідно розуміти, що перед нами доросла, сформована особистість, для здійснення навчання якої не підходять загально-прийняті підходи та методи.

Під час організації освітнього процесу дорослих необхідно враховувати не лише спеціальні завдання, індивідуальні особливості, а й андрогенні особливості особистості. Зміни, які відбуваються в освіті, осучаснення освітнього середовища, впровадження інклюзивного навчання вимагають пошуку нових педагогічних технологій у підготовці майбутніх вчителів закладів загальної середньої освіти, вчителів-дефектологів і зміни програм перепідготовки та підвищення кваліфікації практикуючих педагогів. Рівень сформованості організаційної культури педагога позитивно впливає на освітній процес, дозволяє вдосконалити та підвищити

його ефективність. Цей факт сприяє пошуку нових педагогічних технологій у процесі навчання і підвищення кваліфікації педагогів і вимагає від закладів вищої освіти розглянути питання включення теми розвитку організаційної культури в програми навчання та перепідготовки вчителів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема розвитку організаційної культури у сфері освіти окреслена в працях як зарубіжних, так і вітчизняних вчених (В. Базелюк, Б. Гаєвський, К. Камерон, К. Наумчик, У. Оучі, Ю. Палеха, Ж. Серкіс, Я. Стемковська, К. Ушаков, Р. Хувейк, Є. Шейн). С. Бацмай, М. Гедієва, В. Луначек, С. Пільова, Б. Ренькас, Л. Рибалко, І. Романуха, Л. Станчук, Г. Тимошко досліджують питання організаційної культури вчителів.

Вивченням особливостей педагогічного процесу вищої школи займалися дослідники Є. Барбіна, В. Бутенко, М. Васильєва, В. Вихрущ, В. Гриньова, В. Лозова, Г. Селевко, А. Яцинік. Вони займаються вивченням особливостей педагогічного процесу вищої школи та питанням навчання дорослих, пошуком нових педагогічних технологій для удосконалення освітнього процесу.

Мета статті. Метою статті є теоретичне узагальнення наукового супроводу щодо ефективності використання педагогічних технологій у формуванні організаційної культури педагога та позитивного впливу розвитку організаційної культури педагога на його професійну діяльність.

Виклад основного матеріалу. Актуалізація впровадження інклюзивного навчання в сучасний освітній простір України дозволяє організувати спільний освітній процес дітей з типовим рівнем розвитку та їхніми однолітками з особливими освітніми потребами, що сприяє соціалізації таких дітей, розвитку їхньої пізнавальної активності, мотивації до навчання, фізичному, емоційному, мовленнєвому розвитку особистості, а інші діти вчать толерантності, сприйняттю людських відмінностей, готовності до взаємодії. Інклюзія створює не тільки рівні умови для здобуття освіти всіх категорій дітей, а й вимагає змін у підготовці педагогічних кадрів.

Вчитель, який залучений до організації інклюзивного освітнього простору, повинен не лише бути морально готовим до цього, а й володіти спеціальними методиками навчання дітей з особливими освітніми потребами, знаннями з фізіологічних, психологічних і вікових особливостей дітей з порушеннями розвитку, розуміти необхідність постійного вдосконалення власних знань і навичок. Інформальна освіта, яка прописана в Законі України «Про освіту», передбачає здатність педагога до самовдосконалення та усвідомлення необхідності постійного саморозвитку і підвищення власної педагогічної майстерності. На нашу думку, приділення у процесі навчання та

перепідготовки педагогів уваги розвитку організаційної культури дозволить не тільки вдосконалити його власну педагогічну майстерність, а й сприятиме усвідомленню важливості саморозвитку та пошуку нестандартних рішень для здійснення освітнього процесу в інклюзивному освітньому середовищі.

Організаційна культура педагога відображає ступінь організаційного упорядкування процесу освіти та процесу керування власною педагогічною діяльністю, розуміння необхідності вдосконалення та свідоме прагнення до опанування нового, прийняття змін. На підставі аналізу результатів, висловлених дослідниками О. Бондарчук, О. Гречаник, О. Духновською, О. Козловою, Т. Хлебніковою, А. Яцинік і власного практичного досвіду доведемо необхідність розвитку організаційної культури педагогічного працівника:

1. Нині особливого значення набувають зміни в діяльності педагогічних працівників усіх рівнів, які здебільшого визначають подальший успіх здобувача освіти у навчанні, його розвиток як вільної і свідомої особистості. Робота педагога є багатогранною й різнофункціональною, від неї залежить результативність освітнього процесу.

2. У такому контексті процес навчання майбутніх педагогів і перепідготовки вчителів розглядатися як цілісна система, яка включає такі компоненти: базовий (традиційний), спрямований на підвищення професійної кваліфікації не лише вчителя, асистента вчителя, вчителя-дефектолога, вчителя-логопеда, практичного психолога, соціального педагога, але й керівника закладу освіти; варіативний (додатковий), спрямований на оперативне врахування труднощів педагогічних працівників у процесі освітньої діяльності та надання їм своєчасної навчально-методичної допомоги.

3. Освітньо-методична робота в закладі освіти дозволяє ефективно реалізувати саме варіативний компонент, оскільки у процесі освітньо-методичної роботи можливо більш оперативно реагувати на ускладнення, які виникають у процесі здійснення професійної діяльності вчителя; прогнозувати можливі ускладнення на основі моніторингу тих ситуацій, які виникають у педагогічному колективі; варіювати і коригувати терміни навчання; здійснювати безпосередній зв'язок із практикою; брати участь в апробації та реалізації запропонованих інновацій. Реалізація варіативного компоненту потребує розроблення й теоретичного обґрунтування доцільного змісту, форм і методів освіти, спрямованих на подолання труднощів.

4. В умовах духовного відродження нашого суспільства особливого значення набувають етичні проблеми, пов'язані із взаємодією педагогічних працівників і батьків, вчителів і дітей, батьків і дітей. Варіативний компонент за таких умов доцільно спрямовувати на підвищення організа-

ційної культури керівника закладу освіти щодо вирішення етичних проблем із працівниками, батьками та дітьми, розуміння сучасних проблем сім'ї й необхідності формування культури поведінки дітей.

Як було зазначено вище, МОН України розробило та винесло на громадське обговорення проект Закону «Про освіту дорослих». Розглянемо його основні засади. Документ передбачає визначення основних компонентів, складників, структурних елементів, напрямів і засад державної політики в цьому напрямі. Сучасне законодавство в царині освіти виокремлює такі її види: формальна, неформальна та інформальна. Сучасні реалії вимагають від фахівця постійного підвищення власної кваліфікації, опанування новітніх технологій, активного користування технічними засобами навчання, оволодіння сучасним програмним забезпеченням, сучасними засобами зв'язку та комунікації.

Особливо це стало відчутно в умовах всесвітньої пандемії коронавірусної інфекції COVID-19. Саме в цей період педагогічні працівники були вимушені пристосовуватися до нових умов: організація дистанційних і змішаних форм навчання, пристосування та адаптація освітніх програм, опанування новітніх освітніх платформ, підвищення комп'ютерної та інформаційної грамотності, активне користування соціальними мережами та електронними засобами комунікації. Взагалі зміна звичних професійних умов, відсутність досвіду організації освітнього процесу в умовах пандемії та запроваджених карантинних заходів викликає не лише нерозуміння того, як будувати власну професійну діяльність, а й тривогу, певне несприйняття реальності, роздратованість, що не може не впливати на якість освітніх послуг, які надає педагогічний працівник. Саме в таких складних умовах на допомогу освітянам приходять сформоване відчуття необхідності постійного професійного розвитку та вдосконалення. Усвідомлення важливості професійного зростання самим педагогом покладено в основу проекту Закону «Про освіту дорослих».

Нині українська економіка та суспільство потребують висококласних спеціалістів, досвідчених людей, які усвідомлюють важливість професійного саморозвитку та значущості навчання протягом усього життя, що сприятиме адаптації до економічних, громадських та економічних змін, які відбуваються у суспільстві. Тільки людина, яка постійно підвищує власну кваліфікацію, адаптується до зовнішніх умов, враховує світовий та європейський досвід, слідує за технічними новинками та розуміє світові тенденції, може бути успішною та з легкістю пристосовується до змін, яких від неї вимагають, не відчуваючи психологічного дискомфорту та труднощів.

Проект Закону «Про освіту дорослих» передбачає введення терміну «провайдер освіти дорослих». До таких провайдерів буде віднесено фізичних та юридичних осіб, які надаватимуть освітні послуги дорослим. Провайдери освіти дорослих будуть поділені на дві категорії. До першої категорії (центри освіти дорослих) віднесено тих, хто буде здійснювати неформальну освіту та виконувати соціальну функцію. До другої – заклади освіти дорослих, які організовуватимуть освітній процес дорослої людини у певній галузі, враховуючи специфічні та вікові особливості, особливості процесу навчання саме дорослої, професійно реалізованої особистості. Ці провайдери матимуть рівні права, обов'язки, будуть розроблені рівні вимоги до якості освітніх послуг, які надаватимуться здобувачам, запропоновані об'єктивні критерії оцінювання якості здобутої освіти. Також цей законопроект передбачає створення Національної ради з питань освіти дорослих, яка буде забезпечувати реалізацію освітнього процесу дорослих з урахуванням викликів сьогодення та громадських потреб.

Нині питаннями освіти дорослих займаються інститути післядипломної освіти, заклади неперервної освіти, різні курси підвищення кваліфікації, але питання організації освіти дорослих, визначення кваліфікації, отриманої у різних формах навчання, розмежування різних форм освіти з визначенням функціоналу досі не врегульовані та потребують невідкладного визначення, особливо в умовах реформування освітнього простору, а саме впровадження інклюзивного навчання, коли більшість учасників цього освітнього процесу не зовсім підготовлені до його реалізації та потребують нових знань і підвищення кваліфікації або перепідготовки. Отже, закріплення на законодавчому рівні та практична реалізація проекту закону щодо освіти дорослих сприятиме задоволенню потреб дорослої людини у свідомому професійному та особистісному зростанні, чітко регламентуючи алгоритм цього процесу та визначення кваліфікацій, здобутих у різних формах навчання.

Ще одне питання набуває актуальності в сучасному громадському суспільстві, яке повинно бути враховано в освітньому процесі. Йдеться про врахування гендерних особливостей в організації освітнього простору. Врахування світового досвіду та впровадження європейських засад організації освітнього процесу вимагають змін в українському суспільстві, у підходах до основних принципів навчання. Вони спровокували виникнення гендерної освітньої технології, яка передбачає врахування гендерних відмінностей в освіті, особливо в освіті дорослих. Більшість педагогічних працівників – жінки. Саме від них українське суспільство історично вимагає дотримання певних цінностей. Жінка розглядається насамперед як берегиня,

господарка, мати, а вже потім – як професіонал, спеціаліст, особистість, яка прагне до самореалізації та зростання. Крім власної реалізації в професійній діяльності, жінка-спеціаліст стикається з тим, що вона постійно повинна долати патріархальні стереотипи, вести боротьбу з традиційними поглядами на соціальну роль жінки, доводити необхідність підвищення рівня освіти та значущість професійного становлення жінки в сучасному суспільстві. Усе це загальмовує зміни, яких вимагає і суспільне життя, і освітній процес, тому що жінка спрямовує свій потенціал не на професійне зростання, а на подолання архаїчних стереотипів.

Реалізація усіх цих потреб і їх врахування в організації освіти, на нашу думку, сприятимуть включенню в освітні програми закладів освіти завдань із формування організаційної культури педагогічного працівника. Саме сформована організаційна культура дозволяє усвідомлювати значущість самоосвіти, професійного зростання, постійного підвищення кваліфікації, врахування сучасних технологій навчання під час реалізації посадових обов'язків, розуміння суспільних змін і легке налаштування до впровадження таких змін у громадське життя та професійну діяльність. Таким чином, сприяння розвитку організаційної культури педагогічних працівників і керівництва закладів освіти є одним із перспективних напрямів удосконалення роботи таких закладів.

Розробка технології формування організаційної культури педагогічного працівника зумовлена тим, що сучасний вчитель має володіти не лише професійними, а й управлінськими знаннями і вміннями на високому рівні, оскільки його діяльність є багатогранною і потребує постійних злагоджених організаційних дій. Ефективність освітнього процесу залежить від чіткої визначеної мотивації професійної діяльності вчителя, ціннісних орієнтацій педагогічних працівників, батьків, здобувачів освіти, керівника закладу освіти.

На думку дослідниці О. Темченко [5, с. 55], з метою конструювання педагогічної технології формування професійної позиції вчителя необхідно реалізувати такі завдання:

1. Визначити етапи технологічного процесу формування професійної позиції з їхніми специфічними завданнями.
2. Науково обґрунтувати застосування такої технології для вчителів із різним рівнем професійної позиції та різними кваліфікаційними категоріями.
3. Визначити специфічний змістовий компонент технології, враховуючи різний рівень сформованості професійної позиції вчителя.
4. Обґрунтувати сукупність методів і засобів для кожного етапу педагогічної технології з урахуванням специфіки вчителів як об'єктів впливу.
5. Забезпечити безперервну рефлексію вчителями стану та процесу зміни професійної позиції.

Враховуючи існуючий досвід впровадження педагогічних технологій в освітній процес, вважаємо, що реалізувати педагогічну технологію формування організаційної культури педагога в процес його навчання доречно за такими етапами: *активізація* мотиваційно-ціннісної сфери здобувачів освіти до розвитку організаційної культури через пізнання й розкриття себе в професійній діяльності; *здобуття* студентами знань і *набуття* вмінь організаційної культури на заняттях і в позааудиторній роботі; *самоаналіз і відповідна корекція* здобувачами розвитку власної організаційної культури під час проходження практики.

З урахуванням теоретичних і практичних наробок з окресленої теми науково-методичне забезпечення технології розвитку організаційної культури педагогічних працівників представляємо як прийоми, методи, форми, засоби впливу на свідомість, почуття, поведінку вчителя. Ефективність процесу формування організаційної культури педагога, на нашу думку, забезпечується активізацією мотиваційно-ціннісної сфери здобувача освіти до розвитку організаційної культури через пізнання й розкриття себе у професійній діяльності. Сутність цього процесу полягає в тому, що здобувачі освіти мають певний педагогічний досвід, ознайомлені з функціональними обов'язками вчителя. Проте вони відчують труднощі, що заважають розвитку організаційної культури, а їх виникнення пов'язують із діями й поведінкою інших людей.

Проаналізувавши теоретичний і практичний досвід формування організаційної культури, ми побудували стратегію розвитку організаційної культури педагогічних працівників, що дозволило сформулювати певний алгоритм дій щодо її практичної реалізації:

1. Робота має бути організована так, щоб кожен учасник освітнього процесу брав у ній безпосередню участь із бажанням, виявляв ініціативу, відчув свою значущість.

2. Необхідно максимально підтримувати прагнення до самостійної діяльності. Надавати допомогу, стимулюючи самостійність виконання завдань.

3. Для реалізації освітніх завдань варто залучати родини здобувачів, зміцнюючи як внутрішньо-сімейні зв'язки, так і зв'язки батьків із закладом освіти.

4. За потреби допомагати у пошуку джерел інформації.

5. Під час навчання створювати ситуацію успішності кожного учасника освітнього процесу. Акцентувати увагу не на помилках, а на пошуку шляхів розв'язання завдань.

6. Виявляти зацікавленість роботою здобувача освіти та результатами його досліджень.

7. Враховувати індивідуальні та вікові особливості.

8. Впроваджувати інтерактивні методи спілкування та сучасні технології навчання, враховуючи особливості організації освіти (дистанційна, змішана форма навчання).

Висновки і пропозиції. Аналізуючи інформацію щодо обізнаності педагогічних працівників про необхідність розвитку організаційної культури, ми з'ясували, що знання про значущість організаційної культури і позитивного її впливу на освітній процес серед педагогічних працівників поширені не досить; не завжди всі учасники освітнього процесу (здобувачі освіти, педагоги, батьки, адміністрація закладу освіти) дотримуються правил морально-етичної поведінки під час міжособистісного спілкування та педагогічної взаємодії; на самоосвіту й самовдосконалювання не вистачає часу. Таким чином, педагогічним працівникам закладів освіти не досить бути мотивованими до розвитку організаційної культури, їм необхідно здобувати знання й набувати вмінь організаційної культури з метою вдосконалення та доповнення педагогічного досвіду.

Подальші пошуки шляхів вирішення порушеної проблеми необхідно спрямовувати на теоретичне обґрунтування та розробку методичного супроводу розвитку організаційної культури педагогічного працівника у процесі його навчання або в межах підвищення кваліфікації його професійної діяльності.

Список використаних літератури:

1. Базелюк В. Шляхи формування організаційної культури ЗНЗ [Текст] / В. Базелюк // Теорія та методика управління освітою. 2010. № 3. С. 1–8.
2. Гречаник О.Є. Формування акмеологічної компетентності вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти [Текст] : автореф. дис. на здобуття канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О.Є. Гречаник. Харків, 2012. 20 с.
3. Педагогічна майстерність : підручник / І.А. Зязюн [та ін.]; за заг. ред. І.А. Зязюна. Київ : Вища школа, 1997. 349 с.
4. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Дата оновлення: 06.06.2019. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> – Назва з екрана.
5. Темченко О.В. Професійна позиція керівника – основа його професіоналізму [Текст] / О.В. Темченко // Управління школою. № 19(283) – 21(285). Липень 2010. С. 85–93.
6. Хміль Ф.І. Основи менеджменту : підручник / Ф.І. Хміль. Київ : Академвидав, 2003. 608 с.
7. Яцинік А.В. Забезпечення доступності інклюзивного навчання в сучасному освітньому просторі. / Сучасний світ і незрячі: освіта, професійне становлення і соціальна взаємодія /

- матер. ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (24-26 вересня 2019 року).
8. Яцинік А.В. Розвиток організаційної культури керівників дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти : автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / А.В. Яцинік; Харківський нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. Харків, 2016. 20 с.
 9. Яцинік А.В. Особливості організації освітнього процесу молодших школярів з ментальними порушеннями в умовах інклюзії / Сучасні тенденції та фактори розвитку педагогічних і психологічних наук : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, Україна, 31 січня-1 лютого 2020 року). Київ : ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2020. Ч. 1. 136 с.
 10. Яцинік А.В. Формування організаційної культури майбутнього корекційного педагога засобами ігрових педагогічних технологій / Яцинік А.В. // Наукові записки кафедри педагогіки. Випуск 42. : зб. наук. пр. Харків : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2018. № 42.

Ilchenko O., Proskurniak O., Yatsynik A. Organizational culture of the teacher as a guarantee of success of professional activity in the conditions of introduction of inclusive education

The article deals with the importance of creating an organizational culture of teachers, the peculiarities of the formation of organizational culture of a teacher in the process of training or professional development, marked practical algorithm of action to build organizational culture, characterized the basic principles of inclusive education in the modern educational space, justified the expediency of developing organizational culture teacher especially in conditions of modern education reforms, disclosed the essence of the importance and the need to popularize adult education among teachers, encouraging them to conscious professional development and the need to develop public activity in advocating the latest principles of the educational process is emphasized.

Identified features of the organization of inclusive education in the modern educational space of Ukraine with reference to regulatory documents, the specified priorities of the inclusive form of education and formulated step-by-step algorithm of actions of each participant in the educational process (teacher, teacher's assistant, child's assistant, psychologist, student, parents, the administration of educational institution) in the organization of inclusive education. Certain advantages of inclusive education in the context of reforming the education system and the introduction of European standards in the educational space of our state.

Emphasis was placed on the importance of teachers to understand the need to continuously improve their own educational level, qualifications and teaching skills, the development of modern technology of education, especially in conditions of rapid development of inclusive education and the use of distance or mixed forms of learning, the need for which is provoked by a complex epidemiological situation in a global pandemic coronavirus infection COVID-19.

The need to popularize among the pedagogical community, especially practitioners, the existence of such a form of education as informal, which involves conscious self-improvement and improvement of their own skills, awareness of innovative approaches and methods of learning. The positive impact of the current organizational culture of the teacher on the educational process in the introduction of inclusive education and improving the effectiveness of the educational process is determined. The attention of teachers is focused on the existence of the draft law "On Adult Education", which is submitted for public discussion, the main provisions of the draft law are disclosed.

Key words: *organizational culture, pedagogical technology, inclusive education, equal opportunities, adaptation of educational space, pedagogical skill, self-improvement, informal education, efficiency of educational process, efficiency of training, tolerance.*