

РОЛЬ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В МАЙБУТНІХ ВИНОРОбІВ У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

УДК 331.102.12:130.2:663.2:371.134

Ногінська А.О.

Мета статті – висвітлити роль самостійної роботи студентів у процесі формування корпоративної культури в майбутніх виноробів у процесі фахової підготовки.

Ключові слова: корпоративна культура, самостійна робота, майбутні винороби, фахова підготовка.

РОЛЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ У БУДУЩИХ ВИНОДЕЛОВ У ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Цель статьи – осветить роль самостоятельной работы студентов в процессе формирования корпоративной культуры у будущих виноделов в процессе профессиональной подготовки.

Ключевые слова: корпоративная культура, самостоятельная работа, будущие виноделы, профессиональная подготовка.

THE ROLE OF SELF-EDUCATION IN THE PROCESS OF FORMATION OF CORPORATIVE CULTURE OF FUTURE VINE- MAKERS

The aim of the article – to highlight the role of self-education in the process of formation of corporative culture of the future vine-makers in professional training.

Key words: corporative culture, self-education of students, professional training.

Ефективним засобом підвищення ефективності підготовки майбутніх виноробів у процесі фахової підготовки є організація їх самостійної роботи. Саме самостійна діяльність активізує розвиток професійних якостей особистості, формує потреби в постійному пошуку, накопиченні знань, що необхідно для постійного професійного зростання особистості з урахуванням вимог сучасності. Тому навчально-виховний процес повинен бути націлений на розвиток умінь самостійної роботи, формувати в студентів здатність творчо мислити, вміти аналізувати та зіставляти факти, аргументовано захищати власну точку зору, критично ставитись до джерел інформації та правильно її застосовувати, вчитися розуміти інших людей і співпрацювати з ними.

Аналіз останніх досліджень, пов'язаних з даною проблемою (І.Богданова [2], В.Бондар [3], С.Вітвицька [4], З.Курлянд [5], Н.Масюкова [6] та ін.), показує, що найбільш ефективні результати дає комплексне використання різноманітних методів та прийомів, а саме: вступних бесід перед вивченням теми, проведення консультацій в ході самостійної роботи студентів, розробка запитань та завдань з програмних курсів.

К. Абульханова-Славська проблему активізації самостійної роботи студентів розглядає через призму психології особистості, наголошує на тому, що

активність — це типовий для особистості узагальнений, ціннісний спосіб відображення і задоволення її життєвих потреб, це функціонально-динамічна якість особистості, яка інтегрує і регулює її особистісну структуру [1].

Головними структурними компонентами самостійної роботи студента є її мета і мотиви. Вони встановлюють потреби, інтереси особистості майбутнього фахівця. Відповідність мотивів до цілей самостійної діяльності є передумовою його професійного і особистісного розвитку.

Важливо зазначити, що самостійність є однією з властивостей особистості і характеризується, з одного боку, сукупністю засобів, знань, вмінь, навичок, якими володіє особистість, а з другого — потенційними можливостями і ставленням особистості до процесу діяльності, її результатів і умов здійснення. З одного боку, це активна пізнавальна творча діяльність студента, яка присутня (має бути присутньою) у будь-якому виді навчальних занять. З іншого — це компонент технології навчання, скерований на формування самостійності як риси особистості. Самостійною вважається робота, яка передбачає: наявність мети, завдання і самостійного плану їх досягнення, здійснення дій, отримання результату (набуття знань, навичок, умінь, розвиток здібності до самостійного розв'язання задач), контроль результату.

Розвиток творчих якостей майбутніх винаробів здебільшого залежить від характеру взаємодії викладача і студента в процесі аудиторного навчання та самостійної роботи студентів. Таким чином, особистісно-орієнтований підхід при організації самостійної роботи студентів має базуватися на діалогізмі, спільній рефлексії, підтримці, визнанні пріоритету особистості студента, відмові викладача від жорсткої регламентації і контролю його діяльності.

В ході нашої роботи був змінений пріоритет в освіті майбутніх винаробів: замість традиційного засвоєння готових знань при проведенні лекційно-семінарських занять — самостійна активна пізнавальна діяльність кожного студента. Причому залучення студентів до активного пізнавального процесу супроводжувалось засвоєнням знань і чітким усвідомленням того, де, яким чином та з якою метою ці знання можуть бути використані в майбутній професійній діяльності. За такої організації навчального процесу викладач виконував роль компетентного консультанта. При організації самостійної роботи студентів, увага приділялася не тільки спілкуванню з викладачем, а й спілкуванню між собою.

Проблема активізації самостійної роботи студентів у процесі професійної підготовки є досить актуальною у зв'язку з тим, що в освітній простір все глибше проникають інформаційні технології, а це сприяє створенню пізнавального середовища. Вирішення актуальних проблем професійного розвитку залежить від грамотного використання педагогічних та інформаційних технологій.

Для активізації самостійної роботи майбутніх винаробів були удосконалені форми, методи, прийоми пізнавальної діяльності з метою формування позитивної навчальної мотивації, підвищення професійної компетентності майбутніх винаробів на основі розвитку таких особистісних якостей, як активність, творчість, самостійність. Без використання самостійної роботи, що активізує навчальну діяльність, не може бути успішного засвоєння знань.

Аналіз змісту організаційного циклу самостійної навчальної діяльності майбутніх виноробів, як системи, дозволив виділити у її структурі такі основні елементи: мета діяльності, її зміст, методи і засоби, планування, контроль і оцінка результатів діяльності та умови її здійснення.

Головною умовою ефективної і результативної організації самостійної роботи є стимулювання професійного інтересу студентів через зміст, форми, способи самостійної діяльності студентів. Рівень професійних знань, вмінь і навичок самостійної роботи визначався за критерієм якості, який включав повноту, правильність, усвідомлення (розуміння матеріалу), адекватність, а також швидкість виконання завдань різного ступеня складності і самостійності.

При організації самостійної роботи були подолані існуючі суперечності між: становленням особистісної орієнтації у рамках навчального процесу та недостатньою підготовленістю викладачів і студентів до виконання нових функцій під час самостійної роботи; необхідністю професійного спрямування навчання в аграрному університеті та його недостатньою реалізацією у навчанні суспільних дисциплін; збільшенням питомої ваги самостійної роботи у процесі навчання суспільних дисциплін і нерозробленістю відповідних технологій самостійної роботи.

Організація самостійної роботи студентів вимагає керування і контролю її з боку викладача. Керування самостійною роботою майбутніх виноробів — це цілеспрямована діяльність викладача, що забезпечує ефективне функціонування навчального процесу та розвиток їхніх професійних здібностей. Викладач шляхом створення сприятливих умов для самостійної роботи, творчої атмосфери викликає бажання до професійного самовираження.

Наведемо кілька прикладів завдань для самостійної роботи майбутніх виноробів, а саме:

■ Проведіть аналіз етапів розвитку виноробної галузі в Україні. Створіть опорну схему такого аналізу.

■ Наведіть 3-4 приклади етикетних норм різних країн світу.

■ Ознайомтеся з однією з нових технологій (навчання, виробництво) і презентуйте її (завдання на репродуктивному рівні).

Форма звіту — схема-таблиця з поясненнями.

Новим поштовхом до розвитку теоретичних і практичних питань, пов'язаних з організацією самостійної роботи майбутніх виноробів, було активне впровадження у навчальний процес ідей комп'ютерного навчання, застосування під час самостійної роботи засобів інформаційно-комунікаційних технологій. Це дозволило націлити майбутніх виноробів на свідоме засвоєння знань у процесі виконання завдань професійної спрямованості; підвищити результативність їхньої підготовки, формувати самостійність уже на початкових етапах навчання у вищому навчальному закладі, що дало можливість розкрити значний потенціал наукових дисциплін, пов'язаний із формуванням самостійного наукового світогляду, розвитком логічного і творчого мислення, формуванням суспільної свідомості та свідомого ставлення до навколишнього світу.

Нами були застосовані репродуктивні, репродуктивно-варіантні, евристичні, дослідницькі форми організації самостійної роботи майбутніх вино-

робів, які включали такі види діяльності: пошук і вивчення додаткової літератури; конспектування, складання планів, тез; кодування інформації (складання схем, таблиць, графіків); написання рефератів, доповідей, оглядів, звітів; виступи з повідомленнями на семінарських заняттях; виконання вправ, розв'язання задач; виконання письмових контрольних, лабораторних робіт і т. ін.

Домінуючою формою організації навчальної діяльності у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів є лекція. Прочитані лекції були спрямовані на формування корпоративної культури майбутніх виноробів. Так, до проведення лекції з теми: «Виноробство як соціокультурний феномен», в якій розглядалося виноробство у контексті філософського, соціального і культурного розвитку, студенти отримали завдання самостійно ознайомитися з легендами про виникнення вина. Те, що майбутні винороби прийшли підготовленими до сприйняття лекційного матеріалу, сприяло кращому засвоєнню теми. На семінарському занятті студенти мали можливість ознайомити академічну групу з легендами про виникнення вина.

Проведення семінарського заняття «Історія становлення виноробної галузі в Україні» вимагало серйозної підготовки з боку студентів, така підготовка була здійснена за допомогою викладача, який орієнтував пошуки потрібного матеріалу. До початку семінарського заняття студенти отримали завдання, яке вимагало ознайомлення з певними періодами в історії становлення виноробної галузі. Академічна група була поділена на підгрупи, кожна з яких отримала індивідуальне спеціальне завдання: ознайомитися з певним періодом історії становлення виноробної галузі.

На семінарському занятті були заслухані доповіді студентів про видатних виноробів. Студенти самостійно зробили висновки про особливості розвитку виноробства в різні періоди, підкреслили позитивне і негативне в кожному періоді. У заключній частині семінарського заняття було наголошено на тому, що сьогодні виноробна галузь набирає обертів: збільшується попит на винну продукцію, ринок вина стає більш насиченим. Користується попитом інформація про походження вина, його склад і властивості та правила його споживання. На підставі порівняльного аналізу були зроблені теоретичні висновки про історію розвитку виноробства та його основні тенденції. Проведене семінарське заняття сприяло вдосконаленню вміння критично оцінювати етапи розвитку виноробства і давати їм оцінку.

Слід зазначити, що більшість студентів аграрних ВНЗ півдня України проживає в сільській місцевості, де вирощують виноград і переробляють його на вино, і такі студенти не тільки вивчали виноробні традиції з книжок, а й бачили їх в реальності.

Для формування корпоративної культури майбутніх фахівців-виноробів був впроваджений елективний курс «Основи корпоративної культури виноробів», який складається з двох кредитів (72 год., з них лекцій – 12 год.; практичних занять – 18 год.; самостійна робота – 42 год.).

Мета елективного курсу – вивчення принципів і категорій корпоративної культури; засвоєння методів і шляхів підвищення ефективності системи «людина – людина»; опанування принципами та механізмами забезпечення умов для розвитку особистісних рис людини в процесі праці. Впровадження елек-

тивного курсу сприяло формуванню у майбутніх виноробів розуміння гуманістичного підходу до проектування і створення оптимальних для людини умов праці, формуванню у них здібності до гуманістичної орієнтації в аграрній діяльності, розвитку моральні і професійні якості.

У рамках еkleктичного курсу «Основи корпоративної культури виноробів» проводилися проблемні лекції, які передбачають виклад матеріалу, що включає систему проблем і вимагає самостійної пошуково-дослідної діяльності студентів. На такій лекції застосовувався диференційований підхід до навчання. Психологічну підготовку розпочинали з проблемної ситуації, аналізу суперечностей, формулювання проблемних запитань, участі у пошуку відповідей на них, студенти максимально залучалися до участі в лекціях.

Зміст проблемної лекції відображував досягнення науки і практики, об'єктивні протиріччя на шляху наукового пізнання і засвоєння його результатів у навчанні. Таким чином, для проблемного викладу відбиралися вузлові, найважливіші питання курсу, які у своїй сукупності були пов'язані з різними дисциплінами, але підпорядковувалися загальній ідеї – формуванню корпоративної культури майбутніх виноробів. В ході лекцій були розглянуті проблемні питання щодо предмету, об'єкту та особливостей феномену «корпоративна культура». На заключному етапі лекції був зроблений наступний висновок: кожний навчальний заклад, долаючи труднощі зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції, здобуває досвід, що стає основою корпоративної культури; вона формується в процесі спільного подолання труднощів і у спільній діяльності; ядро корпоративної культури майбутніх фахівців-виноробів формується засновниками закладу і безпосередньо пов'язано з їхнім життєвим досвідом і світоглядом; корпоративна культура є природним середовищем для людей, що працюють у навчальному закладі; зміна корпоративної культури – процес, що вимагає часу; чим довшим, інтенсивнішим та успішним є шлях розвитку навчального закладу, тим складніше змінити корпоративну культуру; корпоративна культура – фактор, що повинен бути обов'язково врахований при плануванні нововведень (змін), найчастіше корпоративна культура – фактор опору змінам.

Разом зі студентами було з'ясоване поняття артефактів та елементи, що у це поняття входять: архітектура матеріального оточення навчального закладу; мова культури; технологія і продукти діяльності; її стиль, втілований у манері спілкування, емоційній атмосфері, міфах і історіях, пов'язаних з навчальним закладом; опис прийнятих цінностей; зовнішні ритуали; корпоративні свята і церемонії. А поняття «корпоративні цінності і норми» можуть містити в собі наступне: призначення навчального закладу і його «обличчя»; старшинство і влада; значення різних керівних посад і функцій; поводження з людьми; організація роботи і дисципліна; стиль керівництва і керування; процеси прийняття рішень; поширення та обмін інформацією; характер контактів; характер соціалізації; оцінка ефективності роботи.

Було зроблено висновок, що практично неможливо привести якийсь узагальнений перелік корпоративних цінностей, оскільки корпоративна культура майже завжди є оригінальною сумішшю цінностей, відношень, норм, звичок, традицій, форм поведінки, ритуалів, властивих тільки даному навчальному закладу.

Після прослуханої лекції: «Ефективне управління корпоративною культурою» було проведено практичне заняття, присвячене темі діагностики рівня корпоративної культури, розглянуті різні методики щодо діагностування корпоративної культури в колективі. Проведення практичного заняття також вимагало попередньої підготовки студентів та самостійного пошуку матеріалу. Перед проведенням практичного заняття викладач пояснив основні етапи самостійної роботи. На першому етапі проведення практичного заняття було з'ясовано, що для якісної оцінки стану корпоративної культури необхідно дати опис практики відносно в організації: співробітників між собою; співробітників і керівників; усього персоналу до організації/підприємства/установи і т. ін. В ході заняття були розглянуті різні методи оцінки корпоративної культури: метод системного аналізу; статистичні методи, такі як нормативний, порівняльний; метод випадкової оцінки; метод відстеження змін; конструктивно-критичний і нормативний методи. Студенти зробили висновок, що метод опитування – це один із способів, яким можна почати вивчення корпоративної культури будь-якої організації. При вивченні корпоративної культури конкретної організації важливо забезпечити вірогідність одержуваної інформації. Цьому сприяє використання цілого комплексу методів, де анкетування може відігравати найважливішу роль. Воно може бути використане при вивченні особливостей корпоративної культури і корпоративного клімату навчального закладу. Соціометричні методи дозволяють дослідити внутрішньогрупові відносини у вигляді числових величин і графіків і у такий спосіб одержати інформацію про стан групи. Соціометрична процедура може мати на меті вимір ступеня згуртованості/роз'єднаності в групі, виявлення соціометричних позицій, тобто співвідносного авторитету членів групи за ознаками симпатії/антипатії. У процесі практичного заняття була заповнена соціометрична карта. У цій картці кожен член групи вказав своє ставлення до інших членів групи за виділеними критеріями: з погляду спільної роботи, проведення дозвілля, участі в рішенні навчальної задачі. В ході заняття був закріплений теоретичний матеріал, отриманий студентами на лекції.

Таким чином, успіх самостійної роботи студентів забезпечувався завдяки комплексному підходу до організації самостійної роботи майбутнього винороба, також при всіх формах аудиторної роботи, при поєднанні всіх рівнів (типів) самостійної роботи, забезпеченні контролю за якістю виконання (вимоги, консультації) тощо. Перспективу подальшої роботи вбачаємо в інтеграції різних напрямків самостійної роботи і впровадження їх в педагогічний процес.

Література:

1. Абульханова-Славська К. О. Деятельность и психология личности / К. О. Абульханова-Славська. – М. : Наука, 1980. – 334 с.
2. Богданова І. М. Педагогічна інноватика / І. М. Богданова. – Одеса : ТЕС., 2000. – 149 с.
3. Бондар В. І. Дидактика: ефективні технології навчання студентів / В. І. Бондар. – К. : “Вересень”, 1996. – 129 с.
4. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи: Методичний посібник для студентів магістратури / С. С. Вітвицька. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 316 с.

5. Курлянд З. Н. Система освіти в Україні / З. Н. Курлянд. — Одеса: ПДПУ, 2001. - С. 55-56.

6. Масюкова Н. А. Проектирование в образовании / Н. А. Масюкова. — Минск: Технопринт, 1999. — 288 с.

ЗМІСТОВНО-СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

УДК 159.922.6: 159.955

Міляєва В. Р.

У публікації подається розроблена автором змістовно-структурна модель психологічного забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, яка розкриває ряд сутнісних положень та структурних зв'язків. Детальна розробка моделі включає визначення основних принципів, функцій та форм, ефективних у запровадженні особистісно орієнтованих технологій. У статті визначається ключова складова психологічного забезпечення - психологічний супровід навчання та підвищення кваліфікації державних службовців. Виділено і розкрито зміст його основних напрямків, а також представлено загальний дизайн моделі.

Ключові слова: психологічне забезпечення підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців; принципи, функції та форми психологічного забезпечення; змістовно-структурна модель; психологічний супровід.

В публикации представлена разработанная автором структурно-содержательная модель психологического обеспечения подготовки и повышения квалификации государственных служащих, которая раскрывает ряд существенных положений и структурных связей. Детальная разработка модели содержит определение основных принципов, функций и форм, дефективных личностно ориентированных технологий. В статье указана ключевая составляющая психологического обеспечения - психологическое сопровождение обучения и повышения квалификации государственных служащих. Выделены и проанализированы его основные направления, представлен общий дизайн модели.

Ключевые слова: психологическое обеспечение подготовки и повышения квалификации государственных служащих; принципы, функции и формы психологического обеспечения; структурно-содержательная модель; психологическое сопровождение.

CONTENT- STRUCTURAL MODEL OF PSYCHOLOGICAL PROVIDING AND HEIGHTENING OF STATE EMPLOYEE

In this publication we can see developed by the author a content-structure model of psychological providing with preparation and