

у подальшому систематизованого лексичного матеріалу визначається розумінням функції і змісту художнього твору. Оскільки частина словникового запасу слів пов'язана зі спеціальною темою або проблемою, то словниковий запас можна опрацювати завдяки супроводжувальним після підготовчим вправам. Це є вправи на порівняння, упорядкування, диференціювання, визначення або уточнення використовується поняття та значення, закриття пробілів у межах дискусійної теми, мовні виправлення тощо.

Висновки. Вивчення специфіки умов і цілей навчання іноземних мов на неспеціальних факультетах педагогічних вищих навчальних закладів дає можливість вважати про наступне:

- читання іншомовних художніх творів необхідним, доречним та обґрунтованим на сучасному етапі навчання;
- цілі, які переслідуються завдяки читання досягаються лише тоді, коли студенти читають адекватні матеріали художньої літератури, спеціально підібрані викладачем з урахуванням їх бажань та інтересів;
- завдяки читанню іншомовних художніх матеріалів закріплюються й інші види мовлення (мовлення, письмо, аудіювання);
- читання невеликих іншомовних художніх творів спонукає до творчої роботи та сприяє розвитку країнознавчої компетенції;
- засоби та прийоми вищезгаданого читання можуть бути різноманітними й усі можуть використовуватися з метою формування комунікативно-когнітивних умінь і навичок.

Література

1. Борисов Ю.Б. Пути интенсификации обучения иноязычной речи на материале литературных текстов / Ю.Б. Борисов. – Мн., 1986. – С. 28.
2. Тер-Минасова С.Г. Синтагматика функциональных стилей и оптимизация преподавания иностранных языков / С.Г. Тер-Минасова. – М. 1996.
3. Бородин В.А. Изучение продуктивности читательской деятельности как комплексная проблема / В.А. Бородин // Коммуникативный подход к руководству чтением и пропаганда лит. – Л., 1995.
4. Смелякова Л.П. Учебный потенциал иноязычного художественного текста / Л.П. Смелякова // Методика викладання іноземних мов. – К. 1988 – Вип. 17 – с. 29-34.
5. Barnett, M.A. (2014): More than Meets The Eye. Foreign Language Reading. Theory and Practice. Englewood Cliffs.
6. Burger, G. (1988): „Literarische Texte im zertifikatsorientierten Kurs. Vorschläge für die Praxis“, Zielsprache Französisch, 101-107.
7. Burger, G. (2014): Mehr Lesen im Anfangsunterricht. Heber-Verlag.

Б. Стешенко

аспірант кафедри педагогіки і методики технологічної та професійної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

УДК 378.147.091.12-057.875:005.73

СУТНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Визначено послідовність формування організаційної культури особистості. Розкрито сутність розвитку організаційної культури, етапи та стадії її формування в майбутнього педагога.

Ключові слова: зміст організаційної культури, рівні оволодіння організаційною культурою, стадії оволодіння організаційною культурою.

Б. Стешенко

аспірант кафедри педагогіки і методики технологічного і професійного освіти ГВУЗ «Донбасський державний педагогічний університет»

СУЩНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА

Определена последовательность формирования организационной культуры личности. Раскрыто сущность развития организационной культуры, этапы и стадии ее формирования в будущего педагога.

Ключевые слова: содержание организационной культуры, уровни овладения организационной культурой, стадии овладения организационной культурой.

В. Steshenko

graduate student of pedagogy and methodology of technological and vocational education SHEI «Donbass State Pedagogical University»

SUMMARY AN ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE FUTURE TEACHERS

The sequence of formation of the organizational culture of the individual. Disclosure of the development of organizational culture, the steps and stages of its formation in the future teacher.

Keywords: the content of the organizational culture, organizational culture levels of mastery, the stage of mastering organizational culture.

Постановка проблеми. Кожна діяльність має притаманні тільки їй певні вимоги та умови праці. Для полегшення та підвищення ефективності праці люди об'єднуються в групи, які можуть розвиватись до колективу. У процесі такої діяльності в кожному формується тільки йому властиві особливості, які відрізняють один колектив від іншого. Вивчаючи відношення кожного члена колективу до виконання свої обов'язків та щодо підтримки ними загальних правил і норм поведінки, традицій, стилю керування, такі відомі вчені, як Р. Джонсон і У. Оучі (1974) та Томас Дж. Пітер (1977) [1] започаткували новий напрям досліджень, пов'язаних з формуванням організаційної культури в колективі. Це дало можливість по іншому поглянути на прості, малопомітні, але значні

наслідки наших дій, та прослідковувати їх закономірність. Також слід відзначити, що завдяки введенню поняття «організаційна культура» вирішення проблеми професійного становлення майбутнього фахівця виходить на новий рівень досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій: У сучасній вітчизняній і російській педагогіці проблему формування організаційної культури майбутнього фахівця та її елементи розглядали такі вчені як Н. Завацька, Н. Кузьміна, Є. Бондаревська, В. Борисов, І. Бех, Н. Рибалка, Л. Карамушка, В. Співак, Г. Лафтуніна, О. Кузнецова, Н. Яблонська, Ц. Яньпін та ін. Також не втрачають актуальності роботи таких видатних учених, як Б. Ананьев, І. Зязюн, педагогів – А. Макаренка, В. Сухомлинського, а також письменників, зокрема Л. Толстого та ін.

Формування цілей статті. Мета статті – визначити етапи формування і розвитку організаційної культури в майбутнього педагога.

Виклад основного матеріалу. Аналізуючи результати досліджень учених-педагогів, ми дійшли висновку, що організаційна культура представляє собою не тільки цінність, систему або процес, а й результат, який фіксує факт привласнення державою, суспільством чи особистістю всіх тих цінностей, що народжуються в процесі становлення професіонала. Відповідно до стадій становлення здійснюється й формування організаційної культури особистості. В цьому процесі ми виділяємо такі стадії формування організаційної культури особистості: під час професійного самовизначення, під час професійної самоактуалізації, під час професійної освіти, під час набуття професійної компетентності, під час оволодіння професіоналізмом та під час набуття професійного менталітету.

Сутність організаційної культури як результату освіти можна зрозуміти тільки на основі чіткого уявлення про її структуру та етапи формування. В зв'язку з цим розглянемо сходження особистості до більш високих рівнів володіння організаційною культурою, а саме, від початкового до найвищого з огляду на часову та змістову (ментальну) характеристику досягнення цих рівнів.

Так, у процесі професійного самовизначення особистість набуває початкових уявлень про організаційну культуру з доступних джерел. На підставі мінімальних побутових знань і досвіду щодо організації діяльності в обраній професійній сфері володіння особистістю організаційною культурою характеризується дилетантським рівнем. На цьому рівні відбувається переймання початкових елементів організаційної культури та вибір майбутньої професії, за якою особистість буде себе ідентифікувати в подальшому, тобто відбувається професійне самовизначення.

Далі, під час професійної самоактуалізації, яка здійснюється в процесі професійного навчання, особистість адаптується до професійних

вимог, знайомиться з специфікою праці, розвиває загальні та професійні якості, накопичує теоретичний досвід й знання, перевіряючи їх на практиці. Навчаючись в навчальному закладі, майбутній спеціаліст вивчає та переймає певні норми, правила, цінності та поведінку відповідно до вимог навчального закладу й професії. В цей час формуються основи системних уявлень про організаційну культуру в обраній сфері діяльності. Особистість починає вибірково розуміти окремі її особливості та аспекти організації діяльності, які забезпечують їй певні стартові можливості в майбутньому. Такий рівень розвитку організаційної культури є початковим у професійній діяльності.

У результаті теоретичної та практичної професійної підготовки особистість набуває освіченості: в неї формується власне відношення до відповідної діяльності та власні уявлення про неї. Організаційна культура особистості сягає стадії становлення й характеризується достатнім рівнем її сформованості. Вона обумовлює можливість самостійного становлення майбутнього спеціаліста в професійній діяльності. Якщо спробувати визначати місце організаційної освіченості в системі рівнів професійної культури, то вона займає проміжне положення між старанністю й досконалістю. Вводячи поняття організаційна освіченість вчителя, ми враховуємо, що це інтегральна професійно особистісна характеристика, яка визначає готовність і здатність виконувати організаційно-педагогічні функції відповідно прийнятих в соціумі в конкретно історичний момент норм, стандартів і вимог щодо педагогічного управління. Організаційно-педагогічна освіченість учителя передбачає здатність раціонально використовувати в процесі організації професійної педагогічної діяльності весь наявний досвід з організації навчальної діяльності учнів чи професійної вчителя.

Готовність майбутнього фахівця до самостійної професійної діяльності, як відомо, характеризується його професійною компетентністю. Компетентність в професійній діяльності – це рівень, якого має досягнути випускник навчального закладу. Разом з цим на рівні компетентності особистість оволодіває й організаційною культурою, розвиток якої сягає стадії зрілості та є оптимальною для майбутньої професійної діяльності. «Оптимальний» рівень зумовлений тим, що майбутній спеціаліст вважається вже «зрілим», адже він має вже певний практичний досвід і може легко впоратись з багатьма проблемами, що постають перед ним у процесі педагогічної діяльності.

На наступній стадії оволодіння організаційною культурою особистість досягає в організації діяльності більш високого рівня – рівня професіоналізму, який характеризується організаційною майстерністю. Педагогічна майстерність (І. Бех, І. Зязюн, А. Макареко, Н. Кузьміна, Н. Рибалка, В. Сухомлинська) передбачає володіння особистістю

педагогічною технікою: голосом, тоном, поглядом, мікромімікою, настроєм, почуттями, здатністю «тримати себе в руках», творчо підходити до розв'язання різних задач і вирішення професійних проблем, швидко орієнтуватися в різних ситуаціях тощо. Поняття «майстерність» у педагогіці визначається як прояв найвищої форми активності вчителя в професійній діяльності, яка ґрунтується на гуманізмі та розкривається в доцільному використанні методів і засобів педагогічної взаємодії у кожній конкретній ситуації навчання чи виховання [2]. Основи професійної майстерності з організації педагогічної діяльності формуються в процесі навчання у вищому навчальному закладі. Але, як свідчить практика, проходить не один рік перш ніж спеціаліст підніметься на рівень майстра.

Найвищою стадією оволодіння організаційною культурою є набуття особистістю управлінського менталітету. У словниках менталітет визначається як внутрішній, інтелектуальний світ індивіда, його духовність, характерна для особистості або суспільства; спосіб мислення; склад розуму; світосприйняття [3]. Менталітет – це стійка налаштованість внутрішнього світу особистості. Менталітет характеризує психологічну особливість великих спільнот людей (етносів, націй, різних соціальних груп), що живуть в певному історичному періоді. Формується шляхом соціалізації й має пряму залежність від цілеспрямованості процесу виховання, впливу засобів масової комунікації, традицій і звичаїв, а також інших чинників суспільного життя. Менталітет можна вважати історично-культурним елементом, який впливає на організаційні погляди та можливості фахівця.

Менталітет відображає квінтесенцію культури й виступає як результат діяльності особистості, яка є джерелом її розвитку. В організаційному менталітеті втілюється сукупність установок особистості до певного типу мислення чи дії. Саме менталітет визначає конкретні вчинки особистості, її ставлення до життя та суспільства. Він є ідеальним рівнем володіння організаційною культурою, до якого мають прагнути всі педагоги.

Відповідно до вище викладеного ми можемо побудувати наступну схему розвитку організаційної культури (схема 1).

Таким чином, аналіз етапів розвитку в особистості організаційної культури дає можливість визначити, що її формування здійснюється в процесі поетапного професійного становлення особистості. На початковому рівні, маючи певні мінімальні уявлення, майбутній спеціаліст в організації професійної діяльності спирається на свої знання та досвід оточуючих, потім обирає навчальний заклад, у якому в подальшому буде навчатись, і розширює свої знання щодо відповідної професійної діяльності. Під час навчання особистість знайомиться з специфікою організації праці, розвиває загальні та професійні якості, накопичує

теоретичний досвід і знання, перевіряючи їх на практиці. Далі майбутній спеціаліст поступово адаптується до вимог культури фаху, переймає від колег прийоми, які йому дозволять в подальшому плідно працювати та саморозвиватися. По закінченню навчального закладу особистість оволодіває певним соціальним і фаховим досвідом у процесі активної практичної діяльності та самоудосконалює майстерність. Маючи певний практичний досвід майбутній майстер «дозріває» та притаманні тільки йому прийоми роботи. Найвищий рівень розвитку організаційної культури притаманний професіоналу, так як змінюються його погляди на проблеми та способи їх вирішення в напрямку оптимізації діяльності. Тобто він бачить більш короткі та ефективні шляхи вирішення професійних проблем.

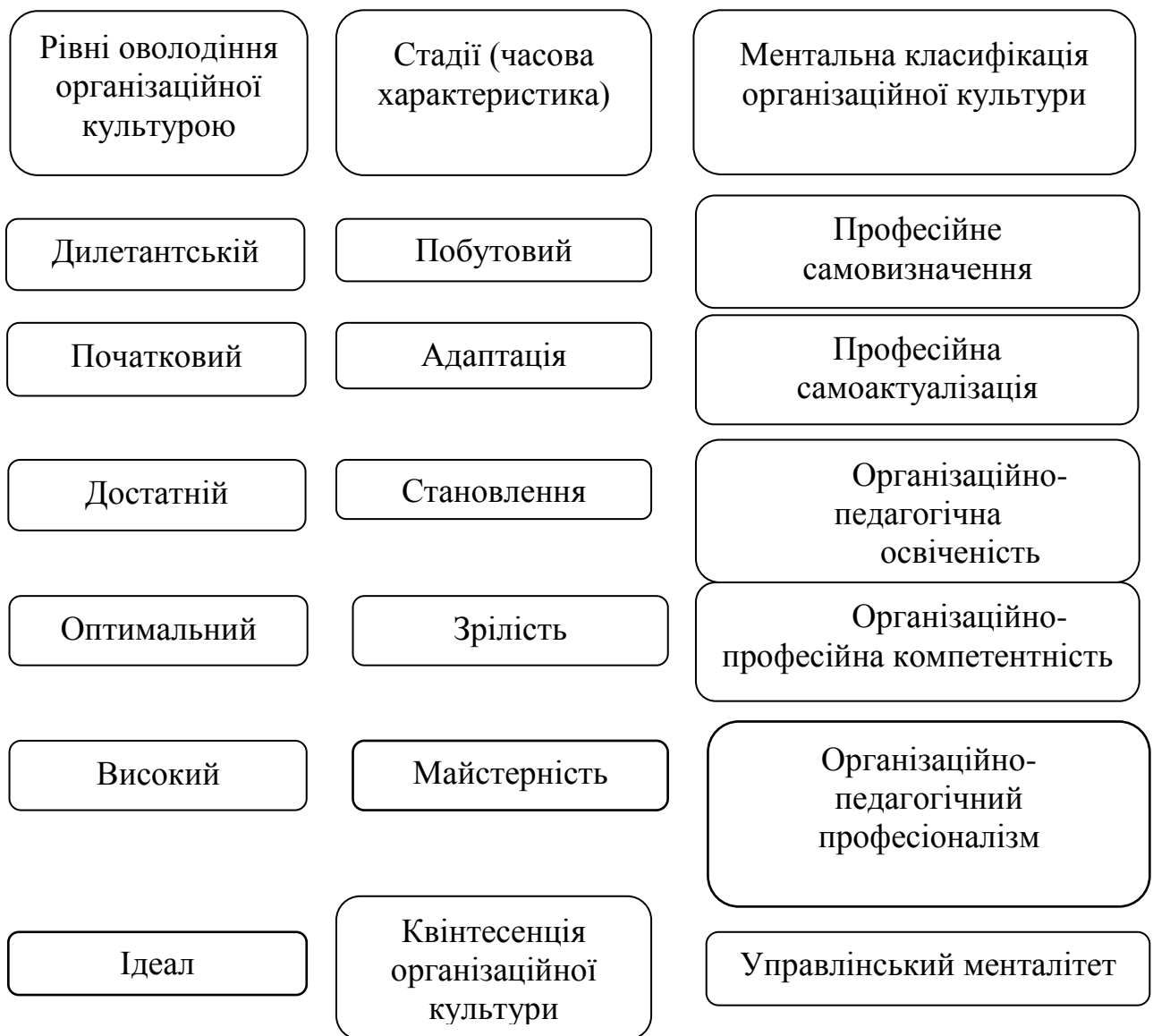


Схема 1. Характеристика розвитку організаційної культури особистості

Висновки. Таким чином, нами визначено структурний ланцюжок розвитку організаційної культури відповідно до стадій і рівнів її розвитку в особистості: професійне самовизначення, професійна самоактуалізація, організаційно-педагогічна освіченість, організаційно-педагогічна компетентність, організаційно-педагогічний професіоналізм, управлінський менталітет. Спираючись на дослідження вітчизняних і російських педагогів ми розкрили рівні розвитку організаційної культури та на їх основі сформулювали етапи її формування в майбутнього педагога.

В подальшому перед нами стоїть завдання розробки дидактичної системи з формування організаційної культури майбутнього вчителя на кожному етапі навчання та закладення основ успішного його професійного саморозвитку.

Література

1. <http://hrm.ru/db/hrm/AF7A1086C70642FAC325772C004711AC/print.htm.l>.
2. Педагогічна майстерність : підручник / І.А. Зязюн, Л.В. Крамушко, І.Ф. Кривонос та ін.; за ред. І.А. Зязюна. – 2-ге вид., допов. і переробл. – К. : Вища шк., 2004. – 422 с.
3. Словарь по профорientации и психологической поддержке // vocabulary.ru/dictionary/27/word/mentalitet.

С. Чорнусь

асистент кафедри основ виробництва та дизайну Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

УДК 37.07:[005:001.895]

ФОРМУВАННЯ ІНЖЕНЕРНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ СПЕЦІАЛІСТА В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ОСВІТИ

Розглядаються проблеми формування інженерної компетентності фахівця в умовах інноваційних професійних учбових закладах України та світові стандартні вимоги до компетентності сучасного інженера-педагога.

Ключові слова: *інженерна компетентність, професійні особові якості, становлення професіонала, науковий ресурс, інноваційний освітній процес.*

С. Чорнусь

асистент кафедри основы производства и дизайна Полтавского национального педагогического университета имени В.Г. Короленка

ФОРМИРОВАНИЕ ИНЖЕНЕРНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

Рассматриваются проблемы формирования инженерной