

В. П. Опанасенко, Н. В. Литвинова

ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ-ПЕДАГОГОВ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ДИСЦИПЛИН

В статье речь идёт о ключевой роли самостоятельной работы в формировании исследовательских умений и профессиональных компетенций будущих инженеров-педагогов в процессе их профессиональной подготовки. Авторы освещают основные направления в организации самостоятельной работы, которые наиболее распространены в ВУЗах. Раскрываются этапы проведения, их задания и виды самостоятельной работы на примере одной из тем профессионально-ориентированной дисциплины.

Ключевые слова: инженер-педагог, самостоятельная работа, этапы самостоятельной работы, профессиональные компетенции, исследовательские умения.

V. Opanasenko, N. Lytvynova

THE ORGANIZATION OF INDEPENDENT WORK OF INTENDING ENGINEER-TEACHERS IN THE PROCESS OF STUDYING THE PROFESSIONALLY ORIENTED DISCIPLINES

The article reveals the key role of self-study work in forming research skills and intending engineer-teachers professional competence forming in the process of their professional training. The authors highlight the main areas of self-study work that are most common in higher educational establishments. The stages of their objectives are revealed as well as the types of self-study work on the example of one of the themes of professionally oriented disciplines.

Key words: engineer, teacher, self-study work, individual work stages, professional competence, research skills.

УДК 378.371

Б. В. Стешенко

ДИДАКТИЧНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті розглянуто процес формування організаційної культури майбутнього вчителя технології в сучасних умовах. Обґрунтована дидактична модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технології.

Ключові слова: організаційна культура, модель, особистість вчителя, дидактична система, аксіологічний компонент, гносеологічний компонент, технологічний компонент.

Постановка проблеми. Кожна професія і професійна спільнота висуває до людини, яка обирає певний фах, вимоги, задовольнити які можуть певні властивості і якості особистості майбутнього фахівця. Серед інших складових, що характеризують професійну компетентність працівника слід виділити наявність сформованої організаційної культури.

Оволодіння організаційною культурою стає однією з важливих вимог в сучасному житті України та невід'ємною складовою професійної культури. Формування організаційної культури студентів базується на усвідомленні культури як процесу творчої діяльності та її визнання в якості засобу людської діяльності. Організаційна культура є інтегративною якістю особистості педагога. Характеризується вона як рівень становлення професіонала у сфері навчання і виховання; є наслідком професійно-особистісного зростання компетентності від рівня дилетанта в організації діяльності до рівня майстра.

Аналіз останніх досліджень. Основними напрямками досліджень науковців стали: теоретичні основи розвитку організаційної культури, представлені в роботах В. Луговина, М. Москона, В. Оучі, Е. Смирнова, Є. Савельєвої, О. Тихомирової, К. Ханді, Ф. Хедоурі, Г. Хофстеде, Е. Шейна та ін.; структура педагогічної культури, представлена в працях О. Абдуліної, А. Барабанщикова, Є. Бондаревської, В. Борисова, Н. Завацької, Є. Лодатка, Т. Климова та ін.; організаційна культура в системі освіти – В. Борщенко, Н. Бuzні, А. Жуковська, Н. Завацька, С. Руднев, Ж. Серкіс, Н. Яблонська та ін.; психолого-педагогічні особливості становлення професійної культури – І. Бех, Є. Павлютенков, В. Чернобровкін, А. Рибалка.

Однак невирішеною частиною цього актуального питання залишається побудова моделі формування організаційної культури майбутнього фахівця, що є складовою професійної культури.

Мета статті. Розробити модель формування організаційної культури майбутніх учителів технологій у процесі професійної підготовки.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи культуру в системі освіти, Є. Бондаревська виокремлює такі види культур, як: політична, економічна, естетична, морально-естетична, духовна, правова і педагогічна культура фахівця. Остання культура ділиться на чотири аспекти, а саме: науково-педагогічний; професійно-педагогічний; соціально-педагогічний; індивідуально-особистісний.

Аналіз структури педагогічної культури, представленій в працях О. Абдуліної, А. Барабанщикова, Є. Бондаревської, В. Борисова, Н. Завацької, Т. Климова, дозволяє виділити різні види оволодіння цією культурою: соціально-педагогічний, науково-педагогічний, професійно-педагогічний, особистісний [2; 3; 6].

Тобто педагогічна культура – це частина загальнолюдської культури, в якій найбільш повно містяться духовні та матеріальні цінності освіти, а також засоби творчої діяльності, що необхідні для обслуговування історичного процесу зміни поколінь, соціалізації особистості, здійснення освітніх процесів тощо. Організаційна культура є складовою педагогічної культури [7].

Особлива значущість організаційної культури вчителя технологій полягає в тому, що в педагогічному процесі можна виділити три рівні її функціонування:

- 1) організація й управління учнівським колективом;
- 2) організаційна діяльність з розвитку особистості дитини;
- 3) організація технологічного процесу на уроках технологій.

Отже, розвиток педагогічної науки вимагає від сучасних викладачів не тільки проектування професійних функцій, а й створення психологічних моделей особистості нових професіоналів. Формування особистості таких професіоналів відбувається на підґрунті створення моделі, яка має бути еталоном під час підготовки та виховання професіонала (Я. Бобилева, В. Борисов, Є. Лодатко).

Так, для отримання оптимальної психологічної моделі професіоналів ми звернулися до робіт К. Платонова, в яких він пропонує шлях узагальнення вираження і задоволення потреб, що базується на трьох моделях:

- нормативна (на основі існуючих нормативних документів: устав, положення, правила і т.д.);
- експертна (узагальнена думка низки експертів, які добре знають цю професію);
- емпірична (модель існуюча в конкретних реальних умовах в типовому середовищі професіонала, створена шляхом емпіричного вивчення фахівця. Для побудови структури особистості достатньо великої групи осіб, які працюють за фахом).

Ми припускаємо, що організаційна культура майбутнього вчителя технологій передбачає створення необхідних новоутворень, установок професіоналізму, властивостей особистості, що забезпечують можливість майбутньому фахівцю творчо, свідомо виконувати необхідні функції, тобто при розробленні дидактичної системи ми спираємось на емпіричну модель (рис. 1).

Тому для побудови моделі організаційної культури ми використали дані різноманітних досліджень рівня випускників вищих навчальних закладів, а також фахівців-практиків – як учителів, так і викладачів вищої школи. Аналіз цих результатів показав, що багатьом випускникам притаманна авторитарна позиція – відсутність навичок комунікації; професійна позиція випускника нестійка, вона змінюється на протилежну під впливом нових умов, з чим намагається примиритися, а це у свою чергу розхитує принципові установки. Як показує дослідження М. Коломійця, професійний потенціал збіднений, а тому випускники наслідують приклад від викладачів шляхом копіювання.

При подальшому аналізі дослідження організаційної культури ми дійшли висновку, що дидактична система організаційної культури майбутнього вчителя технологій повинна являти собою цілісну систему, спрямовану не на заповнення прогалів у підготовці до професійної діяльності, а доповнення та формування нових якостей, що виводять майбутнього вчителя технологій на більш високий рівень професійного розвитку.

Вивчення концепції інноваційної культури особистості вчителя технологій (Я. Бобилева), а також аналіз літератури з проблеми готовності до професійної педагогічної діяльності (В. Борисов, Є. Кулик, С. Ткачук, А. Цина), уможливило розгляд розвитку організаційної культури студентів як системи взаємопов'язаних і взаємообумовлених компонентів, позначених як аксіологічний, гносеологічний і технологічний.

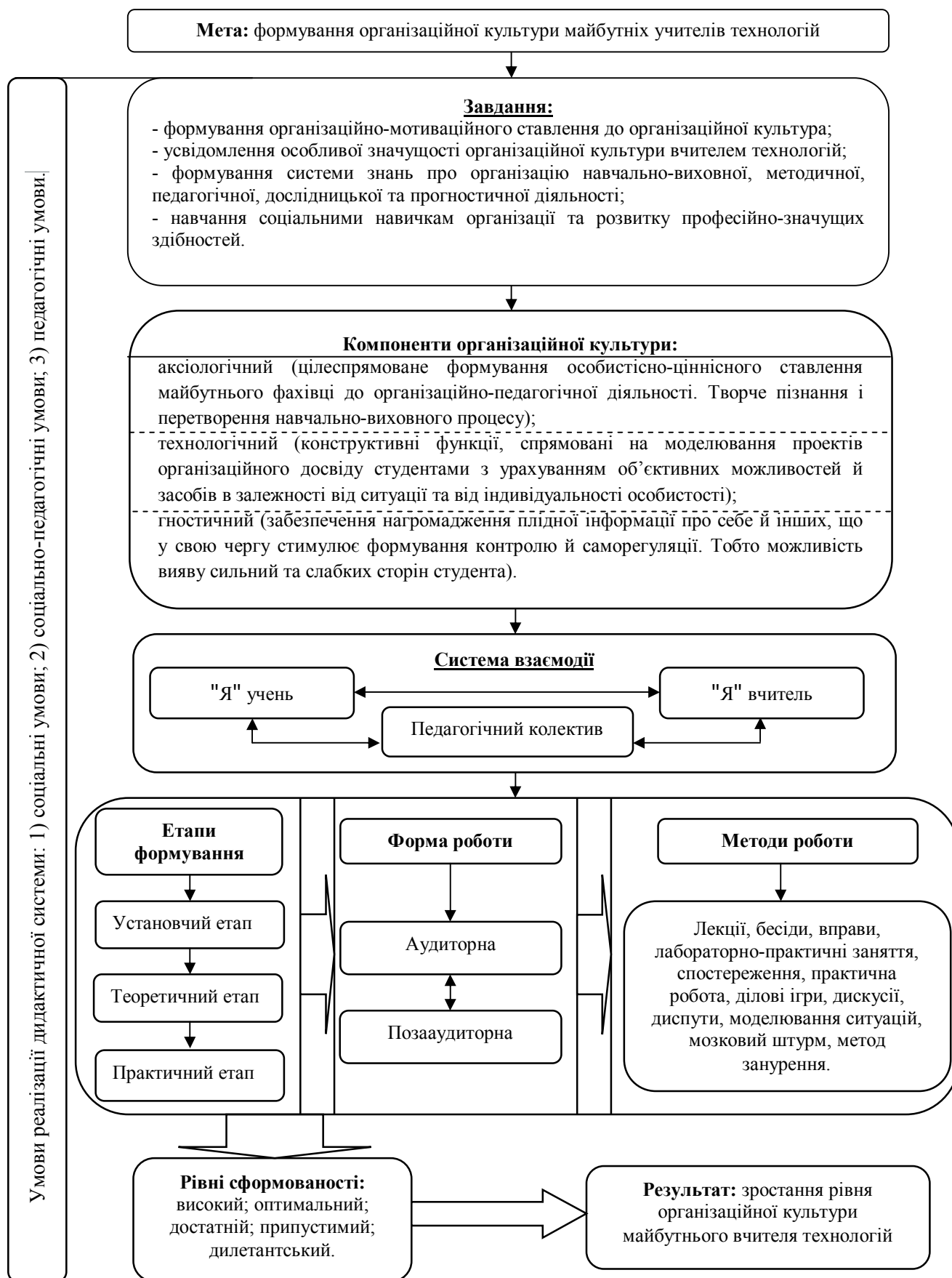


Рис. 1. Дидактична модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій.

Аксіологічний компонент розглядається як основа, на підґрунті якої відбувається цілеспрямоване формування особистісно-ціннісного ставлення майбутнього фахівця до організаційно-педагогічної діяльності. Потреба опанування нею є важливим засобом творчого пізнання та перетворення навчально-виховного процесу.

Даний компонент є домінуючим, бо сприяє пробудженню у студентів інтересу до усвідомлення необхідності опанування основ організаційної культури, надає майбутнім фахівцям можливість засвоїти науково-теоретичні основи організації педагогічної системи, психолого-педагогічного механізму та її реалізації, здійснює позитивний вплив на формування особистісних якостей майбутнього фахівця (сприяє опануванню культури спілкування, допомагає долучитись до різних видів колективної діяльності). Іншими словами, ми переконуємо випускників у правильності вибору своєї професії.

Особливу увагу слід приділити врахуванню діалектичного зв'язку, взаємообумовленості та взаємозалежності "мотиву і сенсу", що характеризується розвитком інтересу від природного до глибокого, особистісного, сенсорного, професійного ставлення. Освітня соціально-педагогічна система конкретизує, як об'єктивні (професійні), так і суб'єктивні інтереси та потреби майбутнього вчителя технологій.

Зважаючи на те, що суб'єкт організаційної культури визначається як носій предмета діяльності, пізнання й джерело спрямованості на об'єкт, цілком слушно виглядає введення до загальної структури гносеологічного компонента. Даний компонент спрямований на збагачення психолого-педагогічних знань і уявлень про сутність організації педагогічної діяльності в цілому і в різних сферах структурних компонентів, ознак і особливостей.

Його головне завдання полягає в розвитку "чутливості" майбутнього вчителя технологій до отримання, переробки та адаптування отриманих знань і відтворення їх у викладацькій діяльності; постійного поповнення інтелектуального фонду, розвитку творчих і трудових здібностей, оволодіння новими методами дослідження та способами вивчення учнів; забезпечення нагромадження плідної інформації про себе й інших людей, знань і вмінь, що лежать в основі власної пізнавальної діяльності.

Це дозволить стимулювати формування контролю й саморегуляції діяльності. Тобто гносеологічний компонент впливає на формулювання світогляду, що проявляється в стійкій системі ставлення до світу, праці, інших людей і самого себе; на активність життєвої позиції.

Технологічний компонент забезпечує реалізацію конструктивних функцій, спрямованих на моделювання проектів організаційного досвіду самими студентами, з урахуванням об'єктивних можливостей і засобів в залежності від ситуації та індивідуальних особливостей особистості.

Основна функція третього компонента полягає у безпосередньому розвитку організаційної культури: умінь студентів користуватися системою специфічних знань; володіння евристичними й порівняльними процедурами; аналізом обраних технологій і гуманістичною спрямованістю. Реалізація цього компонента забезпечується спрямованістю діяльності майбутнього фахівця на творчу самореалізацію особистості; взаємозв'язком професійного мислення майбутнього вчителя технологій і його практичного діяльності [7].

Отже, в педагогічному забезпеченні технологічного компонента викладачеві важливо бути готовим до внесення необхідних уточнень у зміст і форму занять, беручи за основу вивчення реальних умов їх проведення, особистісних і професійних потреб майбутнього фахівця.

Становлення та розвиток організаційної культури успішно реалізується за умови орієнтації студента на навчання дослідницького характеру, що відзначається дискусійністю та проблемністю, спрямованістю на усвідомлення сутності й структури своєї професійної діяльності. Зазначимо, що завдяки цьому суттєво змінюється шлях професійного самопізнання.

Для реалізації компонентів будемо використовувати такі форми й методи, як лекції, проблемні бесіди, вправи, лабораторно-практичні заняття, спостереження, практичні роботи, ділові ігри, дискусії, диспути, моделювання ситуацій, мозковий штурм, метод занурення, тимблдінг.

Процес формування організаційної культури вчителя технологій передбачає різноманітні види аудиторної та позааудиторної діяльності: викладання і навчання, самостійна діяльність студентів, самоменеджмент, засвоєння дослідним шляхом, аналізу, усвідомлення і перетворення у сферу діяльності. Таким чином, на кожному етапі розвитку організаційної культури передбачено провідний вид діяльності, який необхідно активізувати.

Досягнення розвитку визначених компонентів можливе через реалізацію низки завдань:

- 1) формування організаційно-мотиваційного становлення до організаційної культури;

- 2) усвідомлення особливої значущості організаційної культури вчителем технологій;
- 3) формування системи знань про організацію навчально-виховної, методичної, педагогічної, дослідницької та прогностичної діяльності;
- 4) навчання соціальних навичок організації та розвитку професійно-значущих здібностей.

При розв'язанні виокремлених завдань з розвитку організаційної культури студентів нами здійснювався цілеспрямований вплив на різні сфери особистості: мотиваційну, інтелектуальну, поведінкову. Ми дотримувались позиції Є. Євтуха, І. Беха, В. Сластьоніна, які пропонували розглядати формування особистості вчителя як професійне виховання та розвиток його особистісних якостей, які за своєю спрямованістю мають формальний характер і націлені на реалізацію певного цілісного образу, що дуже важливо для вчителя.

Таким чином, ми розглядаємо формування організаційної культури фахівця як процес становлення непритаманного від народження мотиваційно-ціннісного ставлення до організації діяльності, засвоєння системи знань про неї, формування організаційних умінь і гуманістичних навичок педагогічного управління. Внаслідок такої діяльності формується високий рівень спрямованості на отримання якісного фахівця.

У межах цілісного педагогічного процесу вищого навчального закладу система формування організаційної культури у студентів технологічного факультету має такі ознаки:

- цілевідповідність;
- адекватність діяльності процесу формування;
- внутрішня диференційованість;
- цілісність;
- послідовність;
- поетапна організація.

Під час підготовки майбутнього вчителя технологій формується ставлення до організаційних форм, а отже, його професійної педагогічної діяльності, яка повинна задовольняти таким вимогам: організаційна діяльність є основою професійної діяльності вчителя технологій, для успішного розвитку якої необхідна наявність спеціальних знань і умінь.

У процесі цієї діяльності фахівцю необхідно передбачити створення сприятливих умов для функціонування та розвитку педагогічного колективу і особистості вихованців. Організаційна культура передбачає високий рівень творчої усвідомленої участі в процесі організації, взаємодії, орієнтацію на гуманістичні цінності, знання психології спілкування, норм, правил організації колективної творчої діяльності.

Аналіз основних тенденцій оновлення підготовки учителів технологій (Я. Бобилева, В. Борисов, В. Стешенко, О. Торубара, С. Ткачук, А. Цина, М. Корець та інших) і психолого-педагогічних особливостей становлення професійної культури (І. Бех, Є. Павлютенков, В. Чернобровкін, А. Рибалка) дозволив обґрунтувати можливість організації розвитку організаційної культури у студентів у вищому навчальному закладі як цілеспрямованого процесу. Аналіз досліджень цих учених дав нам підстави стверджувати, що забезпечення успішності процесу можливе шляхом створення дидактичної системи. Розроблена нами система ґрунтується на наступних принципах:

- принцип сприяння становленню особистісної позиції студента в педагогічному процесі (особистісний підхід, культурологічний);
- принцип організованої підготовки (інтеграційність, системність);
- організація процесу навчання (модельовання, діалогічності).
- Розглянуті принципи дозволяють виокремити умови реалізації дидактичної системи:
- соціальні умови;
- соціально-педагогічні умови;
- педагогічні умови.

Під соціальною умовою мається на увазі навколишнє середовище поза навчальним закладом: знайомі, друзі, родичі.

До соціально-педагогічних умов ми включаємо дві підумови: зовнішню і внутрішню. Зовнішні умови відображають характер взаємодії в системі педагог-студент, студент-ВНЗ; внутрішні умови включають самоусвідомлення суб'єктам ціннісної сутності творчої професійної педагогічної діяльності, її результатів і наслідків.

Педагогічні умови містить такі елементи, як: цілісність педагогічного процесу, адекватність змісту педагогічної практики; організація діяльності вчителя; власний педагогічний приклад.

Нами було визначено необхідні компоненти дидактичної системи, які сприятимуть ефективному розвитку організаційної культури майбутнього вчителя технологій. Поетапна організація організаційної культури передбачає постановку й досягнення цілей різних аспектів цієї системи. Таким чином, у досліджуваному процесі доцільно виокремити три етапи:

1. Установчий. Основна мета – формування ціннісного ставлення до організації професійної діяльності і її культурних форм (реалізується в межах викладання циклу психолого-педагогічних та управлінських дисциплін);

2. Теоретичний. Основна мета – формування системи знань про організацію діяльності педагогічної системи як об'єкта організації навчального процесу (може бути досягнена шляхом введення окремих тем у навчальному курсі, розроблення спеціальних курсів. Основні форми є лекційні, семінарські, практичні, лабораторні заняття. У позааудиторній роботі – самостійне дослідження);

3. Практичний. Основна мета – розвиток і закріплення умінь, що характеризують організаційну культуру фахівця (гуманістичні навички в педагогічній взаємодії). Даний етап характеризується тим, що на основі методів групової взаємодії використовуються різноманітні ділові ігри, колективна мислительна діяльність, спрямована на розвиток і корекцію в студентів знань й умінь у позиції особистісних характеристик. Разом з цим у процесі педагогічної практики спеціальна увага надається управлінській діяльності вчителя технологій, використовуються практичні методи: спостереження і аналіз реалізація функцій організаційного процесу в стандартних ситуаціях: складання планів, організація діяльності, керівництво і контроль.

Кожен етап у системі формування організаційної культури спирається на досягнення попередніх, тому для реалізації завдань необхідно послідовно змінювати етапи. Диференційованість процесу формування організаційної культури передбачає цілісність, що дозволяє нам описати досліду роботу не через етапи формування експерименту, а через характеристику аспектів і систем формування організаційної культури та за їх визначеними основними цілями.

Висновок. Розроблена нами дидактична система розвитку організаційної культури розкриває не тільки етапи її становлення, а й характеризує її як систему формування загальної культури. Вона визначається основними цілями, що зумовлено прагненням до професіоналізму. Формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій, що здійснюється в умовах цілісного педагогічного процесу в освітньо-виховному просторі педагогічних ВНЗ, можна схарактеризувати наступними ознаками: адекватність діяльності, внутрішня диференційованість, цілісність, послідовність, поетапна організація. Результатом досліджуваного процесу є достатній рівень розвитку організаційної культури майбутнього фахівця.

Результат у дидактичній системі формування майбутнього вчителя технологій є прогнозованим, збагачує і удосконалює загальнопрофесійну підготовку фахівця.

В подальших розвідках передбачається охарактеризувати технологічні підходи до реалізації запропонованої системи.

Література

1. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : науково-метод. посібник / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.
2. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону : Издательство Ростовского педагогического университета, 2000. – 352 с.
3. Борисов В. В. Влияние личности учителя на формирование научной школы Wczesna edukacja dziecka / В. В. Борисов, Я. В. Бобилева / Skore vzdelavaniee diet'a / Початкова освіта дитини – Numer 1 – Uniwersitet Pedagogiczny im. KEN w. Krakowie, Instytut Pedagogiki Przedszkolnej s Skolnej. – Krakow – Presow – Київ, 2012. – Р. 141-150.
4. Борщенко В. В. Формування організаційної культури майбутніх вчителів початкових класів у процесі професійної підготовки [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 : захищена 26.03.13 : затв. 24.02.11 / Борщенко Валерія Володимирівна. – Одеса, 2013 – 165 с.
5. Бузні В. О. Розвиток організаційної культури праці учителів початкової школи [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вікторія Олександрівна Бузні; Республік. вищ. навч. закл. "Крим. гуманіт. ун-т" (м. Ялта). – Ялта, 2013. – 233 с.

6. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітічкіна. – Луганськ : Вид-во "Ноулідж", 2013. – 192 с.

7. Савельєва В. С. Організаційна культура [Текст] : навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов, В. М. Вакуленко – К. : "Центр учбової літератури", 2012. – 240 с.

8. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя : монография / В. А. Слостенин. – М., 2003. – 228 с.

9. Рыбалка В. В. Определение понятий одаренности, таланта, гениальности личности : классические и современные методологические подходы / В. В. Рыбалка. // Одаренный ребенок. – 2011. – № 2.

10. Яблонська Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонська // Университетское управление : практика и анализ. – 2006. – № 2. – С. 7-25.

Б. В. Стешенко

ДИДАКТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГИЙ

В статье рассмотрен процесс формирования организационной культуры будущего учителя технологий в современных условиях. Обоснована дидактическая модель формирования организационной культуры будущего учителя технологий.

Ключевые слова: организационная культура, модель, личность учителя, дидактическая система, аксиологический компонент, гносеологический компонент, технологический компонент.

B. Steshenko

DIDACTIC MODEL OF FORMING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE INTENDING TECHNOLOGY TEACHERS

The article describes the process of forming the organizational culture of the intending technology teachers in the modern world. Didactic model of the organizational culture of the intending technology teachers is substantiated.

Keywords: organizational culture model, the personality of the teacher, didactic system, axiological component, epistemological component, technological component.

УДК 378.373

В. А. Каліш, В. О. Собко

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ДО ФОРМУВАННЯ У МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ ТЕКСТОТВОРЧОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У статті розкриваються завдання, зміст, особливості підготовки майбутнього вчителя до формування у молодших школярів предметної текстотворчої компетентності у процесі навчання української мови; подаються рекомендації щодо розвитку у студентів методичних умінь, необхідних для забезпечення успішної діяльності учнів над складанням усних і письмових творів різних типів.

Ключові слова: текст, текстотворча компетентність, текстотворчі уміння, зв'язні висловлювання, методичні уміння,

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Курс рідної мови є важливим складником загального змісту початкової освіти, тому що у процесі розв'язання основних завдань програми формуються і розвиваються всі види мовленнєвої діяльності школярів: слухання-розуміння, говоріння, читання, письмо, від успішного освоєння яких залежить подальше навчання дітей у школі.

Процес модернізації шкільної мовної освіти потребує удосконалення мовно-мовленнєвої і методичної підготовки вчителя. Піднесення практичної спрямованості навчання української мови в початкових класах вимагає від учителя постійної уваги до формування ключової комунікативної компетентності молодшого школяра, що, як зазначено у чинній програмі, виявляється у здатності успішно користуватися мовою (всіма видами мовленнєвої діяльності) у процесі спілкування, пізнання