

Висновки. Отже, диверсифікація освіти створює умови не тільки для зростання самостійності ВНЗ у виборі освітньої стратегії, а й для вільного самовизначення студентів, для реалізації потреби в прояві активності, досягненні успіху, отриманні особистісної відповідальності у формуванні власної конкурентоспроможності, затребуваності на ринку праці. Одним з позитивних результатів диверсифікації освіти є те, що студенти визнають як цінність особисту свободу, можливість вибору професійної кар'єри (свободу самовизначення, простір для діяльності, задоволеність від відчуття самодостатності).

Література

1. Коджаспирова Г.М. Словарь по педагогике / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ “МарТ”, 2005. – 448 с.
2. Троцко А.В. Теоретические и методические основы подготовки студентов к воспитательной деятельности в высших педагогических учебных заведениях : автореф. дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / А.В. Троцко. – К. : Институт ППРО, 1997. – 54 с.
3. Лукашенко М.А. Рыночные отношения в системе образования России / М.А. Лукашенко. – М., 2001. – 254 с.
4. Старостина Г. Рыночная экономика и смена приоритетов / Г. Старостина // Высш. образование в России. – 1997. – № 3. – С. 54–56.
5. Фатхутдинов Р. система менеджмента : учеб. практ. пос. / Р. Фатхутдинов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Бизнес-школа, 1997. – 400 с.
6. Чаплицька Г.В. Формування творчого ставлення до професійних знань студентів економічних спеціальностей : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Г.В. Чаплицька. – Х. : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2003. – 17 с.
7. Артюх С.Ф. Педагогические аспекты преподавания инженерных дисциплин : пособие для преподавателей / С.Ф. Артюх, Е.Э. Коваленко, Е.К. Белова и др. – Харьков : УИПА, 2001. – 210 с.

РЯБОВА О.Б.

ДО ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України у зв'язку з реформуванням системи освіти навчальний процес у вищому навчальному закладі вимагає постійного вдосконалення. Однією із проблем є вдосконалення освіти з урахуванням особливостей системи навчання у вищому навчальному закладі в сучасних дослідженнях, що стосується якісної підготовки майбутніх фахівців, підкреслюється необхідність формування у майбутніх учителів початкової школи організаційної культури.

Такі цілі знайшли відображення у нормативних документах. Українське суспільство розробляє стратегію розвитку сучасної освіти, спрямовану на становлення висококультурної особистості.

До процесів, що здатні відновити зміст і структуру освіти, звертались у своїх працях такі вчені: В. Загвязинський, І. Зарецька, Т. Ковальова, С. Назарова, В. Сериков, Г. Селевко, Т. Сергєєва, Н. Уварова та інші.

Метою статті є аналіз психолого-педагогічної літератури з проблем сутності поняття “організаційна культура”.

У педагогічному словнику поняття “культура” (у перекладі з лат. cultura – відтворення, виховання, розвиток) тлумачиться як джерело знань про природу, суспільство, способи діяльності, емоційно-вольове і ціннісне ставлення до оточуючих людей [1].

Теоретичний аналіз праць з проблем професійної культури вчителя (І. Абакумов, Б. Гершунський, І. Демченко, Л. Ільченко, М. Кузьмін, А. Миронов, З. Рахматуліна, С. Смирнов, П. Щедровицький) дає змогу уточнити основні підходи до розвитку організаційної культури вчителя початкових класів.

Виділяють декілька типів організаційної культури: підприємницька, бюрократична, ділова, корпоративна.

Організаційна культура виконує функцію регулювання, орієнтування серед індивідів групи. Організаційна культура виникає на перехресті формальної і неформальної структури. В. Тюріна вважає, що принципом організаційної культури є особливий код поведінки чиновників, який включає норми, правила та процедури. Кожен з них знає або повинен знати коло своїх обов'язків, права і межі відповідальності, що і як він повинен робити на своєму робочому місці.

Виділяють такі засоби підтримки організаційної культури:

- об'єкти і предмети уваги, оцінювання, контролю з боку менеджерів;
- реакція керівництва на критичні ситуації й організаційні кризи;
- моделювання ролей навчання і тренування;
- критерії визначення винагород і статусів;
- критерії прийняття на роботу, просування і звільнення;
- організаційні символи й обрядовість.

З часом під впливом обставин культура може зазнавати зміни. Методи зміни культури організації пов'язані із засобами підтримки культури. До них зараховують:

- зміну об'єктів і предметів уваги з боку керівників;
- зміну стилю управління через кризу або конфлікт;
- перепроєктування ролей і зміна пріоритетів у програмах навчання;
- зміну критерію стимулювання;
- зміну акцентів у кадровій політиці;
- зміну організаційної символіки й обрядовості.

Н. Піщук визначає ідейні якості особистості, яка володіє організаційною культурою:

- громадянськість;
- інтернаціоналізм, пошана до всіх націй;
- переконаність;
- суспільно-політична активність;
- патріотизм, відданість Батьківщині;
- свідомість, ідейність.

Специфічні базові якості організаційної культури особистості включають:

- охайність, точність, пунктуальність;
- діловитість, практичність, розпорядливість;
- дисциплінованість, зібраність, організованість;
- любов до сімейного життя, до дітей;
- інтерес до мистецтва, художньої творчості; інтерес до техніки, технічної творчості; критичність, недопустимість помилок;
- любов до природи, турботу про неї;
- любов до своєї професії [2].

Організаційна культура вчителя початкових класів передбачає наявність готовності особистості покращувати соціальну атмосферу, в якій здійснюється процес навчання, виховання, розвитку школяра. У зв'язку із цим найважливішою функціональною характеристикою організаційної культури вчителя слід вважати пози-

тивну соціальну спрямованість педагогічної діяльності, що дає змогу знижувати негативний вплив на деякі риси особистості.

Сприйняття вчителями початкових класів високих етичних норм як засад власної діяльності не тільки покращує морально-психологічний клімат у школі, а й позитивно позначається на психичному самопочутті самого вчителя.

Розглянемо принципи мотиваційної саморегуляції (А. Файзулаєв):

- а) уміння відрізнити головне від другорядного;
- б) внутрішній спокій, захист від ситуаційних перешкод, опора на власні цінності;
- в) емоційна зрілість і стійкість, опора на вищі емоційно-ціннісні установки, норми;
- г) знання міри дії на основі розуміння логіки розвитку, стадії розвитку, можливостей для корекції;
- д) уміння підходити до проблеми з різних точок зору, мислити системно;
- е) готовність до будь-яких несподіваних подій, антикризовий підхід, передбачливість;
- ж) сприйняття дійсності, якою вона є.

Неадекватне сприйняття дійсності зумовлює неадекватність і реакцій, і результатів дії на нього:

- прагнення вийти за рамки проблемної ситуації, побачити проблему ширше, у колі сукупності явищ;
- спостереження не тільки за дійсністю, а й за самим собою, за змінами у самому собі;
- прагнення зрозуміти інших;
- далекоглядність – розуміння логіки і перспективи розвитку подій;
- уміння виділяти позитивний досвід з того, що відбувається.

У дослідженнях науковців пропонується вивчати організаційну культуру навчальних закладів шляхом аналізу правил та норм поведінки, індивідуальних і групових інтересів суб'єктів освіти, стилю керівництва, очікування вчителів і учнів, міри володіння умінням слухати, рівня готовності до взаєморозуміння, довіри. При цьому обов'язково досліджується морально-психологічний клімат школи, класу.

Дослідники звертали увагу на те, що організаційна культура досить глибоко вивчається теоретиками і практиками менеджменту організації. Провідна роль при впровадженні нової організаційної культури належить службам управління персоналом.

Нова система розподілу повноважень здійснюється через положення про підрозділи і посадові інструкції, куди вводяться цілі, методи та принципи сучасного управління, критерії оцінювання виконання функцій.

На підставі позитивного досвіду управління підприємств з високою організаційною культурою відзначимо, що обов'язковими структурними компонентами організаційної культури вчителя і школи є:

- 1) філософія установи освіти;
- 2) методики адаптації суб'єктів, пристосування до змін, які швидко відбуваються у середовищі;
- 3) технології пристосування мобільності, гнучкості, конкурентоспроможності.

Функціональні характеристики організаційної культури визначаються кінцевою метою її вдосконалення – адаптація до середовища, що швидко змінюється, набуття мобільності, гнучкості, конкурентоспроможності особистості та установи, де здійснюється професійна діяльність.

Розробка офіційної філософії установи – це лише перший крок на шляху до створення нової організаційної культури. Керівництво установ цілком усвідомлює, що процес осмислення, освоєння і реального застосування нової філософії управління в його діяльності – процес трудомісткий і тривалий.

Кінцева мета вдосконалення організаційної культури – адаптація до середовища, що швидко змінюється, набуття мобільності, гнучкості, конкурентоспроможності, живучості в умовах ринку. Нова парадигма управління заснована на відмові від технократичного і переході до інноваційного управління, що вимагає постійного оновлення технології, структури, тобто вміння пристосовуватися до зовнішнього середовища, що постійно змінюється.

Головним чинником успіху такої стратегії є люди, їх організаційна культура, яка є системою формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій індивідуальних і групових інтересів, особливості поведінки працівників у конкретній організації, що відрізняються стилем поведінки, показниками задоволеності роботою, рівнем взаємної співпраці, мірою ідентифікації працівників з організацією і цілями її розвитку.

Формування організаційної культури – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку співробітників. Сучасний менеджмент розглядає організаційну культуру як потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи та працівників на загальні цілі.

Нові умови управління навчальною діяльністю школярів з боку вчителя засновані на принципах безперервної освіти, які передбачають постійне оновлення методик, технологій навчання, його змісту і структури, що визначає необхідність володіння педагогом уміння пристосовуватися до постійно змінного зовнішнього середовища, котре постійно змінюється.

Особливого значення ця проблема набуває сьогодні для вчителів початкових класів, які формують у школярів, які вперше переступили поріг школи, установку на організаційну культуру – найважливіший чинник успіху в навчальній і професійній праці. Сучасна школа сьогодні переживає гостру потребу в умовах демократизації всіх сфер її життєдіяльності в чітких орієнтирах як для учнів, так і для вчителів, адміністративного персоналу на систему формальних і неформальних правил і норм конструктивної діяльності. У таких умовах активно виникає творчий процес відродження і формування звичаїв і традицій, що об'єднують індивідуальні й групові інтереси суб'єктів освіти.

Усе це, у свою чергу, позначається на особливостях стилю поведінки вчителів, адміністрації школи, яка набуває унікального іміджу оптимальної системи навчання, виховання та розвитку учнів. Важливим показником життєздатності особистості й установи високої організаційної культури є рівень задоволеності працею.

Підготовка вчителя початкових класів спрямована на занурення в оптимальну сферу розвитку організаційної культури. Для цього у педагогічних навчальних закладах повинні розроблятися методики і технології, що забезпечують науковий супровід розвитку організаційної культури вчителів. У результаті системної освіти та самоосвіти вчителі набувають можливості конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу освітньої установи, на поведінку учнів і їх позитивне ставлення до правил і норм навчальної діяльності. При цьому сама організаційна культура повною мірою реалізує свою функціональну призначеність – перетворюється на потужний стратегічний інструмент, що дає змогу орієнтувати всі підрозділи школи, адміністрації, школярів, учителів керівників на загальні цілі розвитку.

Висновки. Отже, у статті проаналізовано сутність поняття “організаційна культура”. Аналіз психолого-педагогічної літератури дав можливість визначити основні методи підтримки організаційної культури. Отже, можна стверджувати, що найважливішою характеристикою організаційної культури вчителя початкових класів слід вважати позитивну соціальну спрямованість педагогічної діяльності, яка дає змогу знижувати негативний вплив на деякі риси особистості.

Вважаємо, що особливого значення при підготовці фахівців має організаційна культура як найважливіший чинник успіху в навчальній і професійній діяльності майбутнього вчителя початкових класів.

Література

1. Коджаспирова Г.М. Словарь по педагогике / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М. : ИКЦ “МарТ” ; Ростов н/Д : МарТ, 2005. – 448 с.
2. Мышление учителя: Личностные механизмы и понятийный аппарат / под ред. Ю.Н. Кулюткина, Г.С. Сухобский. – М. : Педагогика, 1990. – 104 с.
3. Пищулин Н.П. Социальное управление: теория и практика : учеб. пособ. : в 2 т. / Н.П. Пищулин, С.Н. Пищулин, А.А. Бетуганов. – М. : ИКЦ “Академкнига”, 2003. – Т. 1. – 549 с.
4. Глузман О.В. Тенденції розвитку університетської педагогічної освіти в Україні : дис... д-ра пед. наук : 13.00.04 / О.В. Глузман. – К., 1996. – 479 с.
5. Головань Т.І. Пізнавальний інтерес як чинник підвищення ефективності процесу навчання / Т.І. Головань // Рідна школа. – 2004. – № 6. – С. 15–17.
6. Гончаренко С.І. Український педагогічний словник / С.І. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
7. Дьомін А.І. Основи професійної психології та педагогіки / А.І. Дьомін. – К. : Вища школа, 1982. – 198 с.

САЄНКО Н.В.

СТРУКТУРА КУЛЬТУРОЛОГІЧНОГО КОМПОНЕНТА В ЗМІСТІ НАВЧАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ У ВТНЗ

Інженер майбутнього повинен відрізнитися не тільки глибокою професійною підготовкою, а й світоглядною культурою, сформованою шляхом поєднання технічної і гуманітарної освіти, оволодіння широким контекстом розвитку всієї людської цивілізації.

Вивчення робіт вітчизняних і зарубіжних дослідників з питань формування соціокультурної компетенції (СКК) у процесі вивчення іноземних мов (ІМ) виявило, що проблема відбору змісту для формування СКК студентів сьогодні постає особливо гостро у зв’язку з міжкультурною домінантою в іншомовній підготовці тих, хто навчається. Але набір тем, запропонованих для включення у зміст навчання ІМ при формуванні СКК, вражає своєю різноманітністю й еkleктичністю. Спостерігається гостра необхідність як у науково обґрунтованому відборі “культурологічних зразків”, які становитимуть зміст соціокультурного компонента, так і в розробці спеціальних навчальних дій, за допомогою яких студент зможе оволодіти інокультурою у всій її різноманітності, інакше кажучи, особливої технології формування СКК.

Аналіз культури як цілісної структури дає підстави виділити соціокультурні сфери, які можуть бути рекомендовані до включення в соціокультурний компонент змісту навчання ІМ у ВТНЗ. Це такі сфери, як побутова, суспільно-політична, професійна, духовна (культурологічна), сфера міжкультурного спілкування. Серед цих тем культурологічна є найменш дослідженою. З огляду на це *метою статті* є ро-