

ЦІННІСНЕ СТАВЛЕННЯ ДО ОБРАНОЇ ПРОФЕСІЇ

БУГАЄВСЬКА Ю.В., кандидат педагогічних наук, доцент,
Харківський національний автомобільно-дорожній
університет, Україна

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9982-8526>

E-mail: bugaevskaylia@ukr.net

Майбутні фахівці мають певні труднощі в організації взаємодії з іншими людьми та побудові ділової комунікації з ними, проектуванні колективної роботи для досягнення поставлених цілей із подальшою їх реалізацією на практиці, оцінюванні поточних результатів спільної роботи та, якщо потрібно, внесенні в її перебіг відповідних змін, знаходженні оптимальних варіантів вирішення наявних проблем тощо.

Формування корпоративної культури студентів як майбутніх фахівців автомобільно-дорожнього складу передбачає певні знання та уміння, а також оволодіння ними певними професійно значущими якостями, оскільки тільки в такому випадку вони будуть здатними до кваліфікованого виконання своїх професійних обов'язків, успішної взаємодії з іншими учасниками виробничого процесу.

Педагогічна культура в контексті інноваційного стилю педагогічної діяльності розглядається як сукупність інтегративних характеристик, таких як: гуманістична спрямованість особистості, здатність до інноваційної діяльності, висока соціальна відповідальність, методологічне і творче педагогічне мислення тощо. Саме ця складова загальної культури характеризує фахівця з професійно-особистісної сторони, а також відображає рівень розвитку не тільки знань та умінь, а й особистісних якостей, пов'язаних із відповідною галуззю його професійної діяльності [1, с. 132].

Як відомо, процес усвідомлення студентом себе як майбутнього фахівця базується на самопізнанні і здійснюється під час самоконтролю, самодіагностики, осмислення труднощів та самооцінки. Відповідно ці процеси сприяють розвитку здатності студента до самоаналізу.

У світлі цього відзначимо, що пізнавальна діяльність студентів, якою керує викладач, являє собою процес оволодіння ними певними знаннями, вміннями й навичками. Однак роль педагога як керівника процесу формування корпоративної культури майбутніх фахівців не обмежується наданням їм нового матеріалу. Головною метою його діяльності є організація та коригування діяльності студентів щодо усвідомлення ними норм і принципів корпоративної культури, створення сприятливих умов для найбільш раціонального та продуктивного їх опанування. Здійснюючи контроль за цією діяльністю, викладач має забезпечити надання студентам необхідної допомоги, коли в ній виникає потреба.

Для здійснення повноцінного аналізу й коригування процесу формування корпоративної культури викладачам треба добре усвідомлювати мету вивчення студентами кожного навчального предмета та його місце в їхній професійній підготовці до реальної трудової діяльності. Тому важливою передумовою успішності цього процесу є гідна методична підготовка кожного викладача. Підґрунтям педагогічної майстерності викладача є міцні знання з методики, психології та педагогіки. Крім того, для успішного виконання своєї професійної функції керівника процесу формування у студентів корпоративної культури викладач також повинен вивчати індивідуальні особливості студентів.

Основним концептуальним положенням визначена професійна спрямованість викладання фундаментальних дисциплін, під якою в організації навчального процесу розуміємо: забезпечення фундаментальної підготовки студентів з урахуванням програмного рівня (стандарту) теоретичних знань, умінь і навичок із предметів циклу; формування підсистеми теоретичних знань і вмінь, які сприяють засвоєнню спеціальних (профільних) дисциплін, оволодінню професією, застосуванню цих знань у різних умовах майбутньої практичної діяльності з урахуванням зміни науково-технічних процесів; сприяння розвитку у студентів ціннісного ставлення до обраної професії, формуванню інтересу до спеціальності і діяльності в

обраній галузі виробництва, подальшого розвитку інтелектуальних якостей і моральних рис [2].

З урахуванням специфіки професійної діяльності фахівців автомобільно-дорожньої галузі, визначеної структури корпоративної культури студентів цього профілю, рекомендацій науковців, зроблено висновок про те, що формування корпоративної культури студентів має комплексно охоплювати весь процес їхньої професійної підготовки, однак найбільш перспективними у цьому плані є профільні навчальні предмети. Тому реалізація технології формування корпоративної культури майбутніх фахівців повинна включати заняття з профільних дисциплін, а також позааудиторну навчально-виховну роботу.

Технологія навчання у малих групах утворює пріоритетність опанування студентами методології пошуково-дослідницької роботи, що дає можливість перейти до впровадження у навчальний процес методу проєктів, що дає майбутнім фахівцям інструмент для вирішення нестандартних завдань професійно-педагогічної діяльності.

Необхідно, щоб викладачі забезпечували у процесі організації педагогічної взаємодії зі студентами формування в них знань та умінь, які входять до складу корпоративної культури. Ефективність її формування у студентської молоді значною мірою залежить від здійснення систематичного аналізу викладачами й самими студентами перебігу та поточних результатів оволодіння ними корпоративною культурою, що дозволяє вносити своєчасні зміни до цього процесу.

Бібліографічний список:

1. Ткачова Н.А. Поняття та соціальне значення професійної правової культури. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи: збірник наукових праць / Ред. І.А. Зязюна, Н.Г. Нічкало. Київ, 2003. 680 с.

2. Петрук В.А., Хом'юк І.В. Формування вмінь самостійної роботи у майбутніх інженерів засобами ігрових форм. Вінниця: Універсум-Вінниця, 2004. 185 с.