

Професійна культура викладача-філолога як чинник формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі

Нагорна Наталія Володимирівна,
*к. педагог наук, доцент кафедри педагогіки
Одеського національного університету
імені І.І. Мечникова*

Якубова Поліна Вячеславівна,
*I курс, другий рівень освіти (магістерський),
спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки*

Шляхи підвищення професійної культури майбутніх фахівців-філологів – найважливіше завдання підготовки сучасних спеціалістів у закладі вищої освіти.

Перспективи формування професійної культури майбутніх фахівців освіти повинні вбудовуватись у систему науково обґрунтованих прийомів та технологій, що сприяють такій організації навчально-виховного процесу, при якому досягається подальша реалізація професійного потенціалу кожного студента як конкурентного на ринку праці сучасного керівника.

Підвищення професійної культури фахівця освіти передбачає створення інформативного та організаційного середовища закладу вищої освіти. Насамперед, йдеться про впровадження інновацій навчально-виховний процес ЗВО та позааудиторну виховну роботу як найважливіших складових процесу формування професійної культури у всіх її аспектах.

Теоретичний напрям спрямований на оволодіння науково-теоретичними знаннями, важливу роль відіграє допомога керівників у процесі аналізу та усвідомлення особистістю своїх професійно-особистісних особливостей.

Методичний напрям спрямований на переосмислення та переоцінку своїх професійних поглядів з питань філології. Основне завдання даного напрямку – сприяння розвитку позитивного ставлення до життя, комунікативної толерантності, на основі розширення суб'єктивно особистісного

сенсу організації освітнього процесу відповідно до сучасної концепції ефективного керівництва освітньою організацією.

У навчальній та позааудиторній роботі, перспективним виступає активне використання такого методу як соціально-психологічний тренінг, спрямований на розвиток різних професійних умінь, особистісних якостей, підвищення соціальнопсихологічної стресостійкості, розв'язання міжособистісних і групових конфліктів, прийняття рішення в умовах мотиваційного конфлікту. При розробці програми соціально-психологічного тренінгу можна скористатися науково-методичними розробками А.Б. Добровіч, Г.І. Марасанова, В.В. Століна та ін. Ефективність програми соціально-психологічного тренінгу відображають три етапи навченості: 1. Здатність після проходження курсу соціально-психологічного тренінгу повторювати, імітувати нові способи комунікативної поведінки, на відміну від простого знання про них. 2. Використання нових форм поведінки в різних ситуаціях. 3. Здатність знаходити, помічати помилки в своїй поведінці й поведінці оточуючих; здатність створювати нові ефективні моделі поведінки.

Основним засобом закріплення нових професійно-адекватних форм поведінки в соціально-психологічному тренінгу є рольові ігри, в процесі яких нові прийоми міжособистісної взаємодії автоматизуються і стають природною формою поведінки. Алгоритм побудови програми соціально-психологічного тренінгу відображає послідовність залучення учасників тренінгу в процес соціально-психологічного навчання «емоційне – інтелектуальне – вольове». Виходячи з вищевикладеного, головна мета соціально-психологічного тренінгу – навчити студента адекватної поведінки на основі розвитку у нього здатності виражати і сприймати почуття і соціальний контекст як своєї поведінки, так і поведінки оточуючих людей. Тренеру необхідно створити умови, які зможуть забезпечити формування і розвиток групи; самодіагностику учасниками тренінгу особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях спілкування; навчання основним прийомам професійного,

ділового, партнерського спілкування; розвиток психічної саморегуляції та соціальної сприйнятливості до станів, думок інших людей; формування адекватної і стабільної самооцінки.

Залежно від професійно-психологічних потреб членів групи до програми тренінгу включають психологічні вправи, спрямовані на розвиток відповідних умінь. Цілі вправ передбачають: вплив на динаміку розвитку групи або корекцію її структури; забезпечення умов для самодіагностики особистісних якостей і поведінки кожним конкретним учасником або групою в цілому; корекцію поведінки, самооцінки, статусу окремих учасників у груповій структурі; навчання прийомам оптимального спілкування – професійного, ділового, міжособистісного тощо; розвиток соціальної сприйнятливості і психічної саморегуляції. У процесі розробки програми необхідно використовувати актуальний життєвий досвід студентів, у разі його відсутності створювати його за допомогою ігрових форм, рольових ігор тощо. Періодичність проведення вправ повинна відповідати етапам розвитку здатності до розуміння мотивів поведінки оточуючих і здібності враховувати ці мотиви при виборі моделей власної поведінки. Вправи повинні актуалізувати або повторювати основні етапи розвитку механізмів взаєморозуміння.

На думку багатьох спеціалістів, соціально-психологічного тренінгу є одним з перспективних і результативних активних методів оптимізації процесу адаптації студентів до професійної діяльності. Заключним етапом процесу розвитку професійно-рефлексивних якостей майбутнього викладача-філолога є аналітичний етап, на якому студенти співвідносять рівень власних можливостей з досягнутими результатами, вдосконалюють себе в процесі «внутрішнього змагання з самим собою», аналізують і досліджують власну діяльність, просуваються по шляху самовиховання і самоосвіти (Канівець, 2003, 264-272).

До перспективних методів з формування професійної культури студентів-філологів є метод активізації навчального процесу як web-квест. Основою web-квестів є проектна методика, орієнтована на самотійну діяльність студентів, яка

може здійснюватися індивідуально, парно або групами за певний проміжок часу. Веб-квест – це інтерактивний процес, під час якого студенти самостійно видобувають необхідні знання в різних пошукових системах, отримують достатньо значний обсяг інформації, аналізують, систематизують і виконують подальшу презентацію. Web-квести можна створювати самостійно, за допомогою шаблонів сайту Filamentality (<http://www.kn.pacbell.com>), або використовувати готові з колекцій порталу web-квестів університету Сан Дієго, Каліфорнія (<http://webquest.org>) і на порталі Best Web Quests (<http://www.bestwebquests.com>).

Одним з сучасних методів, який можна використовувати при організації роботи студентів при вивченні певних дисциплін є вивчення творів художньої літератури. Слід підкреслити, що це має бути саме вивчення, а не просто прочитання. Студент повинен проаналізувати твір, виявити головну ідею й зробити висновок для себе. Звернення до художніх образів дозволяє конкретизувати економічний матеріал, зробити його більш цікавим і доступним для сприйняття, посилити інтерес до навчання. Звичайно, при використанні творів художньої літератури відповідальною справою є підбір рекомендованих книг. Оскільки звернення до художнього твору вже є його пропагандою, рекомендувати до самостійного читання слід твори, які не тільки тематично збігаються зі змістом того чи іншого навчального матеріалу, але й відзначаються своїми високими ідейно-художніми якостями, особистісною позицією автора, можуть захопити молодих людей (Губа, 2010).

На нашу думку, одним із засобів формування професійної культури майбутнього фахівця і шляхів вирішення даної проблеми є специфічна інновація на шляху підвищення кваліфікації – індивідуальний освітній маршрут студента.

Індивідуальний освітній маршрут – це засіб реалізації індивідуальної освітньої програми з урахуванням конкретних умов освітнього процесу у навчальному закладі, призначений для самоосвіти конкретного студента, спрямований на його саморозвиток.

Виходячи із вищесказаного можна зробити висновки, що процес формування професійної культури майбутнього викладача-філолога без спеціального педагогічного супроводу та стимулювання розвиватиметься значно повільніше. Основними шляхами формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі є розвиток професійної культури студентів-філологів та ви усвідомлення здобувачами професійної культури як невід'ємної складової їхньої професійної компетентності.

Список літератури

- Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/>
- Вдовиченко Р. П. Теоретичні аспекти проблеми формування системи ціннісних орієнтацій студентської молоді / Р. П. Вдовиченко // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Педагогічні науки. 2017. №4. С. 125-129
- Губа А. В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти : дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04 / Губа Анатолій Васильович. Х., 2010. 512 с.
- Канівець Т.М. Мотиваційний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень розвитку // Т.М. Канівець, Л.М.Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. К.: Вид-во А.С.К., 2003. Т. 1. Вип. 34. С. 264-272