

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

Гайдаржи Анжела Ігорівна

УДК 378. 147:629. 5. 072. 8(043. 3)

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН
В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ А. І. Гайдаржи



Науковий керівник –
Смирнова Ірина Михайлівна
доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2020

АНОТАЦІЯ

Гайдаржи А. І. Формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни) / Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – Київ, 2020.

Зміст анотації

Кваліфікаційне наукове дослідження присвячено проблемі формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти. Технічна оснащеність суден автоматизованими системами управління, зростання тривалості рейсів, збільшення швидкості руху та інші чинники суттєво змінили професійно-виробничі вимоги до організаційної культури судноводіїв річкового та морського транспорту. Для успішного виконання виробничих функцій спеціалісти судноплавної галузі повинні оволодіти не лише певними знаннями, уміннями і навичками, але й комплексом професійно важливих якостей – високим рівнем організаційної культури.

У роботі представлено раніше не дослідженні аспекти формування організаційної культури судноводіїв, зокрема *вперше*:

– *визначено*, науково обґрунтовано й експериментально перевірено ефективність визначеного змісту, форм, методів і засобів, що забезпечують успішність формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

– *уточнено* зміст і сутність поняття “організаційна культура судноводія”; спроектовано й експериментально перевірено методику поетапного формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін; *впроваджено* у навчальний процес наскрізний спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, спрямований на підвищення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в умовах інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти; теоретично обґрунтовано та систематизовано навчально-методичний інструментарій для формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

– *удосконалено* окремі механізми та специфіку процесу формування організаційної культури судноводіїв в умовах освітнього середовища ЗВО; визначено й обґрунтовано критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури;

– *подальшого розвитку* набули методологічні підходи та теоретичні засади процесу формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін.

Для успішного процесу формування організаційної культури судноводія методологічно значущими були визначені такі підходи, як-от: гуманістичний, компетентнісний, системно-діяльнісний, креативний (лідерський), – що передбачають:

– *гуманістичний* – засвоєння певного етичного стандарту професії, який об'єднує принципи і стандарти етичної поведінки, що сприяють визначенню програмних цілей і цінностей професії, створенню розпорядчих і регламентуючих положень, що визначають відповідальність і зобов'язання судноводіїв у команді;

– *компетентнісний* передбачає, що судноводіям у практичній діяльності буде необхідно не лише набувати нових теоретичних знань, але й цілеспрямовано готуватися до їхнього практичного застосування і реалізації сформованих здібностей;

– *системно-діяльнісний* дає змогу забезпечити системне вирішення проблеми, розглянути її не з позицій окремих змістових і організаційних змін, а з позицій нової парадигми освіти як системи фундаментальних методологічних принципів, що передбачає глобальні змістові й технологічні перетворення; цей підхід означає цілеспрямовану організацію та управління діяльністю судноводія в контексті життєдіяльності – спрямованості інтересів, життєвих планів, ціннісних орієнтацій, розуміння сенсу формування організаційної культури, особистісного досвіду в інтересах становлення суб'єктності судноводія;

– *креативний (лідерський)* дає змогу зорієнтувати судноводія на формування власної творчої індивідуальності; забезпечує вироблення творчого стилю діяльності судноводія, прийняття нестандартних рішень, формує здатність до інновацій.

У дослідженні феномен *організаційної культури судноводіїв* визначається як *інтегративна якість особистості фахівця, сукупність її внутрішніх властивостей, соціальних цінностей, норм, правил, традицій і звичаїв; розглядається як результативна самоорганізація, професійна самооцінка, здатність до саморегуляції та стресостійкість, а також має особливість соціальної поведінки та професійної взаємодії.*

З урахуванням визначених структурних компонентів була розроблена методика формування організаційної культури судноводія, що містить: мету, принципи, блоки, структурні компоненти; критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури; етапи і результат.

З огляду на спроектовану методику формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін визначено, що практична і теоретична підготовка – це не механічне поєднання теоретичних і практичних знань, а складний взаємопов'язаний комплекс науково обґрунтованого змісту, що забезпечується сукупністю організаційно-

педагогічних умов у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО.

Доведено, що спроектована авторська методика передбачає створення необхідних передумов для неперервного та логічного формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін: робота та консультації в електронному кабінеті, що забезпечує для судноводіїв чат з викладачем; засоби перегляду домашніх завдань, розкладу, оцінок, навчальних матеріалів, календаря; навчання за індивідуальною траєкторією; використання електронного репозитарію бібліотеки тощо.

Для реалізації спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв визначені та теоретично обґрунтовані організаційно-педагогічні умови для активного засвоєння особистістю знань, умінь і навичок: мотивація студентів у навчальній та позанавчальній діяльності; розвиток творчого потенціалу студентів у процесі формування організаційної культури; розвиток потенціалу рефлексії студентів та якісна організація навчального процесу з використанням засобів інформаційних технологій, що передбачає, *по-перше*, використання електронного навчально-методичного комплексу “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, що дає можливість самотестування та самоконтролю у процесі самостійного вивчення технічних дисциплін; *по-друге*, готовність викладачів вузу до використання засобів ІКТ в освітньому процесі; своєчасне оновлення змісту, організаційних форм і технологій навчання; створення індивідуальної професійно-освітньої траєкторії навчання судноводіїв; оптимальне поєднання індивідуальної та групової форм навчання, які задовольняють потреби судноводіїв у підвищенні конформності, прагненні до інтеграції, результативній самоорганізації, організаційній поведінці; *по-третє*, розробка навчально-методичного інструментарію методики формування організаційної культури судноводіїв для організації навчально-пізнавальної діяльності студентів із технічних дисциплін та дисциплін професійно орієнтованого циклу.

Зокрема, електронний навчально-методичний комплекс передбачав виконання завдань, які зорієнтовані на достатній рівень сформованості організаційної культури судноводія; знання з циклу технічних дисциплін, що дають змогу використовувати технічні засоби, пристрої та засоби автоматизації; вміння користуватися обладнанням і устаткуванням судна; знання будови та функціонального призначення пристроїв на судні; дотримання техніки безпеки та культури праці; знання міжнародного законодавства (правила поведінки та взаємодії на воді, надання допомоги, безпеки тощо). Учасники освітнього процесу позитивно налаштовані на використання авторських інновацій, якими є ЕНМК та особистий електронний кабінет з відкритим доступом до навчального контенту. Ефективність функціонування спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв передбачала врахування таких

принципів навчання, як: особистісне цілепокладання; політехнічність; індивідуалізація у виборі освітньої траєкторії; поліпредметність; оптимальність і продуктивність навчання; ситуативність; рефлексивність тощо.

Практичне значення результатів, описаних у дослідженні, полягає у розробці та впровадженні в навчальний процес елективного наскрізного електронного навчально-методичного комплексу до спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, що передбачає використання елементів дистанційного навчання, створення особистого електронного навчального кабінету. Спецпрактикум містить: навчальну програму, лекційний курс, лабораторний практикум, тестові завдання, орієнтовані на самостійну, активно-пізнавальну діяльність судноводіїв; методичні рекомендації щодо проведення занять спецпрактикуму та добору спеціального програмного забезпечення; методику діагностування рівня сформованості організаційної культури – критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін, зумовлених міжпредметними зв’язками.

Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в процесі підготовки судноводіїв морського та річкового транспорту в ЗВО з метою вдосконалення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін у системі неперервної освіти.

Ключові слова: методика, навчання компетентності, технічна компетентність, судноводіння, технічні дисципліни.

ANNOTATION

Haidarzhy A. I. Formation of the organizational culture of navigators in the process of studying technical disciplines in the system of continuing education. Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of pedagogical sciences in specialty 13.00.02 theory and teaching methods (technical disciplines) / National Pedagogical University after M. P. Dragomanov. Kyiv, 2020. Kyiv, 2020.

Qualification research is devoted to the problem of forming the organizational culture of drivers in the process of studying technical disciplines in the system of continuing education. Technical equipment of ships with automated control systems, increasing the duration of flights, increasing speed and other factors have significantly changed the professional and production requirements for the organizational culture of river and sea transport drivers. To perform production functions successfully, specialists in the shipping industry must master not only certain knowledge, skills and abilities, but also a set of professionally important qualities a high level of organizational culture.

The research work presents previously unexplored aspects of the formation of organizational culture of drivers, in particular: for the first time determined, scientifically substantiated and experimentally tested the effectiveness of certain

content, forms, methods and tools to ensure the formation of organizational culture of drivers in the study of technical disciplines; the content and essence of the concept of organizational culture of the driver are specified; the technique of step-by-step formation of organizational culture of drivers in the course of studying of technical disciplines is designed and experimentally checked; introduced through the special process workshop Technology of formation of organizational culture of drivers, aimed at increasing the level of formation of organizational culture of drivers in the process of studying technical disciplines in the information and educational environment of higher education; theoretically substantiated and systematized educational and methodological tools for the formation of organizational culture of drivers in the study of technical disciplines;

improved certain mechanisms and specifics of the process of forming the organizational culture of drivers in the educational environment of free economic zones; the criteria, indicators and levels of formation of organizational culture are defined and substantiated;

methodological approaches and theoretical bases of the process of formation of organizational culture of drivers in the process of studying technical disciplines were further developed.

For the successful process of forming the organizational culture of the driver methodologically significant were defined such approaches as: humanistic, competence, system-activity, creative (leadership), which include:

humanistic mastering a certain ethical standard of the profession, which combines the principles and standards of ethical behavior, which formulates the program goals and long-term values of the profession, administrative and regulatory provisions that determine the responsibilities and obligations of drivers in the team;

competency stipulates that pilots in practice will need not only to acquire new theoretical knowledge, but also to purposefully prepare for their practical application and realization of the formed abilities;

system-activity allows to provide a systemic solution to the problem, the approach to it not from the standpoint of individual semantic and organizational changes, but from the standpoint of a new paradigm of education as a system of fundamental methodological principles that provides global content and technological transformations; this approach means purposeful organization and management of the driver in the context of life the orientation of interests, life plans, values, understanding the meaning of organizational culture, personal experience in the interests of becoming a subject of the driver;

creative (leadership) allows the driver to focus on the formation of their own creative personality; provides the development of a creative style of the driver, making non-standard decisions, forms the ability to innovate.

In the study, the phenomenon of organizational culture of drivers is defined as the integrative quality of the personality of the specialist, the set of its internal properties, social values, norms, rules, traditions and customs; is considered as effective self-organization, professional self-esteem, ability to self-regulation and

stress resistance, and also has a feature of social behavior and professional interaction.

Taking into account the developed structural components, a method of forming the organizational culture of the driver was developed, which contains: purpose, principles, blocks, structural components; criteria, indicators and levels of formation of organizational culture; stages and result.

In the designed method of formation of organizational culture of drivers in the process of studying technical disciplines we proceed from the fact that practical and theoretical training is not a mechanical combination of theoretical and practical knowledge, but a complex interconnected complex of scientifically substantiated content provided by a set of organizational and pedagogical conditions created information and educational environment ZVO.

It is proved that the designed authors technique provides creation of necessary preconditions for continuous and logical formation of organizational culture of drivers in the course of studying of technical disciplines: work and consultations in an electronic office providing for drivers a chat with the teacher; means of viewing homework, schedule, grades, study materials, calendar; training on an individual trajectory; use of the library's electronic repository, etc.

To implement the designed method of forming the organizational culture of drivers identified and theoretically substantiated organizational and pedagogical conditions for active development of personal knowledge, skills and abilities: motivation of students in educational and extracurricular activities; development of creative potential of students in the process of forming organizational culture; development of students reflection potential and high-quality organization of the educational process with the use of information technology, which provides first, the use of electronic educational and methodological complex Technology of formation of organizational culture of drivers allows self-testing and self-control in the process of independent study of technical disciplines; secondly, the readiness of university teachers to use ICT tools in the educational process; timely updating of the content, organizational forms and technologies of training; creation of an individual professional-educational trajectory of driver training; optimal combination of individual and group forms of training that meet the needs of drivers in improving compliance, the desire for integration, effective self-organization, organizational behavior;

thirdly, the development of educational and methodological tools for the formation of organizational culture of drivers for the organization of educational and cognitive activities of students in technical disciplines and disciplines of professionally oriented cycle.

In particular, the electronic educational and methodical complex provided for the implementation of tasks that are focused on a sufficient level of formation of the organizational culture of the driver; knowledge of a cycle of technical disciplines, which allows the use of technical means, devices and means of automation; ability to use the equipment and equipment of the vessel; knowledge of the structure and functional purpose of devices on the ship; compliance with

safety and work culture; knowledge of international law (rules of conduct and interaction on the water, assistance, safety, etc.).

Participants in the educational process are positive about the use of author's innovations, which are ENMK and a personal electronic cabinet with open access to educational content. The effectiveness of the designed method of forming the organizational culture of drivers provided for the consideration of such principles of training as: personal goal-setting; polytechnics; individualization in the choice of educational trajectory; multidisciplinary; optimality and productivity of training; situationality; reflexivity, etc.

The practical significance of the results described in the study is to develop and implement in the educational process an elective end-to-end electronic educational and methodological complex for a special workshop Technology of organizational culture of drivers, which involves the use of distance learning elements, creating a personal e-learning room.

The special workshop contains: curriculum, lecture course, laboratory workshop, test tasks focused on independent, active-cognitive activity of drivers; methodical recommendations on conducting special workshops and selecting special software; methods of diagnosing the level of formation of organizational culture criteria, indicators and levels of formation of organizational culture in the study of technical disciplines due to interdisciplinary links.

The materials of the dissertation research can be used in the process of training seafarers of sea and river transport in the Free Economic Zone in order to improve the level of formation of organizational culture of seafarers in the study of technical disciplines in the system of continuing education.

Keywords: organizational culture of navigators, navigation specialists, technical disciplines.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, що відображають
основні наукові результати дисертації*

Гайдаржи А. І. Формування організаційної культури судноводіїв як педагогічна проблема. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 56 : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 159-166.

Haidarzhy A. I. Organizational of culture of navigator : essence and functions. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 137. С. 212-218. (Серія педагогічні науки).

Гайдаржи А. І. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХ (144). С. 169-176. (Серія педагогічні науки).

Гайдаржи А. І., Смирнова І. М. Цифрові технології як засіб формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХVI (146). С. 21-29. (Серія пед. науки)

Igor Z. Maslov, Valentin I. Chimshir, Varvara M. Piterska, Anzhela I. Haidarzhy. Water hammer technology for soil destruction on dredgers, ISSN: 2249-8958 (Online), Volume-10, Issue-2, February 2020, Page No. 185-190. The B Impact Factor of IJEAT is 5.97 for year 2020. URL: <https://www.ijeat.org/wp-content/uploads/papers/v9i3/C6368029320.pdf> (наукометрична база Scopus).

Valentin Chimshir, Leonid Gerganov, Oleksandr Danylenko, Anzhela Haidarzhy, Iryna Smyrnova, Maksym Iasechko. Algorithm for Applying the System of Quality Assessment of Education in Maritime Institutions of Higher Education. International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD) ISSN (P): 2249-6890; ISSN (E): 2249-8001 Vol. 10, Issue 3, Jun 2020, 6517-6524 URL: http://www.tjprc.org/view_paper.php?id=13430 (наукометрична база Scopus).

Chimshir V., Prokopenko T., Kononenko A., Gerganov L., Danylenko O., Haidarzhy A. Development of Recommendations for the Construction of Transmission Paths for Generating Powerful Electromagnetic Radiation IJETER. 2020. № 8 (9). P. 542-548. <http://www.warse.org/IJETER/static/pdf/file/-ijeter148892020.pdf> (наукометрична база Scopus).

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Гайдаржи А. І., Сорока О. М. Організаційна культура судноводіїв: Менеджмент морських ресурсів : навчально-методичний посібник. Київ : Міленіум, 2020. 148 с.

Гайдаржи А. І., Мусоріна М. О. Використання конвенції ПДМНВ в морській освіті та суднохідних компаніях. Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту : колективна монографія ДІ НУ “ОМА”. Ізмаїл, 2020. С. 132–145.

Гайдаржи А. І., Мусоріна М. О. Використання міжнародних конвенцій та стандартів в процесі навчання майбутніх фахівців управління судновими технічними системами і комплексами. *Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Маріуполь, 9-10 жовтня 2019 р.). Маріуполь; Кривий Ріг : Вид-во Р.А. Козлов, 2019. С. 399-400.

Смирнова І. М., Гайдаржи А. І. Інноватика в освітній діяльності: реалізація права на академічну мобільність в Дунайському інституті Національного університету “Одеська морська академія”. *Інноваційні підходи розвитку компетентнісних якостей фахівців в умовах професійного становлення* : матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції. Ізмаїл, 2020. С. 24-26.

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” – [Електронний ресурс] *Методичні матеріали* / укл. А. Гайдаржи . – Режим доступу : <http://haidarzhy.eor.in.ua/index.php>

*Наукові праці,
які додатково відображають наукові результати дисертації*

Інформаційні технології в галузях : навчально-методичний посібник / Смирнова І. М., Чимшир В. І., Житомирська Т. М., Гайдаржи А. І., Делі І. І. ; за заг. ред. Л. П. Турлак. Київ : Міленіум, 2020. 255 с.

Смирнова І. М., Гайдаржи А. І. Міжнародна торгівля: методика аналізу. Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції / за загальною редакцією Л. П. Турлак. Запоріжжя : АА Тандем, 2019. С. 204-206.

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

ЕНМК – електронний навчально-методичний комплекс

ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології

ІТ – інформаційні технології

КГ – контрольні групи

ЕГ – експериментальні групи

ЗМІСТ

<u>АНОТАЦІЯ</u>	2
<u>ВСТУП</u>	18
<u>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІЇВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН</u>	28
1.1. <u>Сутнісні характеристики, функції та типології організаційної культури судноводіїв</u>	28
1.2. <u>Основні теоретичні підходи до формування організаційної культури судноводія</u>	52
1.3. <u>Роль лідерства у формуванні організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін</u>	67
<i>Висновки до першого розділу</i>	87
<u>РОЗДІЛ 2. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІЇВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН</u>	91
2.1. <u>Соціально-культурна діяльність як засіб формування організаційної культури судноводіїв</u>	91
2.2. <u>Технологія формування організаційної культури в інформаційно-освітньому середовищі ЗВО</u>	96
2.3. <u>Особливості формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін</u>	109
<i>Висновки до другого розділу</i>	125

<u>РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН.....</u>	130
<u>3.1.Програма і хід дослідно-експериментальної роботи</u>	130
<u>3.2. Реалізація методики формування організаційної культури фахівців із судноводіння в процесі вивчення технічних дисциплін.</u>	138
<u>3.3. Аналіз результатів дослідної роботи.....</u>	158
<u>Висновки до третього розділу.....</u>	172
<u>ВИСНОВКИ.....</u>	176
<u>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</u>	181
<u>ДОДАТКИ.....</u>	204

ВСТУП

Актуальність теми. Для реалізації об'єктивних потреб суспільства, науки, культури, виробництва у підготовці соціально розвинутої особистості, здатної до різних видів професійної діяльності в умовах ринкової економіки, потрібен якісно новий рівень підготовки фахівців з урахуванням специфіки їхньої діяльності. Нині спостерігається неабиякий інтерес як до організаційної культури організації загалом, так і організаційної культури особистості зокрема, що спричинено тим впливом, який має організаційна культура кожного її члена на успішність та ефективність організації. Безумовно, ці зміни не залишили осторонь і судноплавну галузь.

Проблема організаційної культури має різнопланову інтерпретацію відповідно до особливостей, мети, завдань антропології, соціології та культурології, психології та педагогіки, адже поняття “організаційна культура” слугує для закріплення ефективних стратегій поведінки особистості в команді.

Кожній професії притаманна унікальна культурна ідентичність, сформована історично і відображена у базових концептах групи та у знакових засобах їхнього вираження. Наявність у професійній групі системних характеристик зумовлює формування особливого ціннісно-нормативного простору, що розуміється як організаційна культура. Свою специфіку має і професійна група судноводіїв.

Судноплавна галузь є гранично замкненою корпорацією, що суттєво відрізняється від інших професійно-соціальних груп; має свої корпоративні інтереси. Процеси стереотипізації в подібних спільнотах проходять динамічніше, що дає можливість виявити найбільш важливі соціологічні та соціолінгвістичні характеристики організаційної культури судноводія.

Концептуальні засади організаційної культури знайшли своє відображення в працях зарубіжних і вітчизняних учених, зокрема: як чинник забезпечення діяльності її розглядали – Т. Діл, П. Друкер, У. Етос, А. Кеннеді, Р. Кілманн, Р. Пейскел, Т. Пітерс, В. Сате, Р. Уотермен; визначенням її ролі та місця займалися – А. Агеєв, Т. Базаров, Б. Гаєвський, М. Грачов, Дж. Грейсон, В. Кнорінг, М. Мескон, Я. Радченко, Р. Рютінгер, В. Томілов, Л. Фаткін та ін.; методи її діагностики та формування вивчали – Р. Ален, Р. Гласер, К. Камерон, Р. Куїнн, К. Лаферті, Г. Марасанов, М. Сакстон, П. Харіс, Дж. Хофштеде та ін.; питання управління організаційною культурою аналізували – М. Алвессон, М. Богатирьов, Е. Браун, А. Гнетов, І. Грошев, Т. Гудков, Ю. Жаріков, Н. Левкін, Т. Пітерс, І. Пригожин, О. Родін, Р. Рюттенгер, В. Сате, Х. Трайс, Р. Уотерман та ін.; особливості її формування в закладах освіти висвітлювали – А. Моїсеєв, М. Поташкнік, С. Рус, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін.

Теоретичні положення проблеми підготовки фахівців у галузі технічних дисциплін розглядали О. Авраменко, А. Касперський, М. Корець, М. Курач, Л. Макаренко, М. Маложик, І. Нищак, Ю. Рамський, Л. Сидорчук, В. Сидоренко, Ю. Шпильовий, С. Яшанов та ін.; питаннями технічної підготовки судноводіїв займалися Т. Аверочкіна, В. Алексішин, Л.

Вагущенко, Л. Герганов, Т. Джежуль, В. Захарченко, О. Зорька, Л. Козир, В. Кондрашихін, А. Мальцев, М. Міюсов, І. Смирнова, І. Сокол, О. Фролова, М. Цимбал, В. Чимшир та ін.

Науковий інтерес для дослідження становлять праці вчених, що вивчали проблеми освіти дорослих та неперервної освіти, – А. Алексюк, В. Бобрицька, Л. Вовк, Н. Дем'яненко, І. Зязюн, В. Мадзігон, Н. Ничкало, В. Радкевич, Н. Рідей, Н. Протасова, С. Сисоєва, В. Слабко, Л. Сущенко та ін.

Аналіз літературних джерел та вивчення досвіду підготовки судноводіїв показав, що питання формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін неповною мірою знайшли висвітлення в наукових дослідженнях, що дало змогу виявити низку *суперечностей* між:

- зростаючою потребою суспільства у фахівцях судноводіння для сфери річкового та морського транспорту з високим рівнем організаційної культури, що відповідають соціальному замовленню, і недостатнім рівнем її сформованості для управління командою в процесі вирішення виробничих завдань;

- об'єктивною необхідністю зміни стратегії підготовки судноводіїв річкового та морського транспорту і недостатньою **вивченістю** засобів вивчення специфіки і особливостей їхньої професіоналізації;

- наявною системою підготовки судноводіїв і недостатньою розробленістю педагогічних засобів та цілісного наукового підходу до реалізації процесу формування їхньої організаційної культури.

Зазначені суперечності є підставою для того, щоб вважати пошук нових форм, методів і засобів формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін актуальною педагогічною проблемою, а дослідження, спрямовані на пошуки шляхів її вирішення, результативними.

Теоретична і методична недосконалість у розробленості проблеми, її соціальна значущість, новизна і важливість, а також прагнення знайти шляхи вирішення зазначених суперечностей зумовили вибір теми дисертаційного дослідження – *“Формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти”*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконано у Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова відповідно до зведеного плану науково-дослідної роботи галузі освіти “Теоретичні та методичні основи формування системи післядипломної освіти на засадах сталого розвитку” (ДР № 0117U004914).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (протокол № 6 від 29 жовтня 2015 року) та погоджено на засіданні бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 8 від 15 грудня 2015 року).

Мета дослідження полягає в теоретичному обґрунтуванні, розробці та експериментальній перевірці ефективності розробленої методики

формування організаційної культури майбутніх судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Завдання дослідження:

1) провести теоретичний аналіз наукових джерел для висвітлення проблеми формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

2) розкрити сутнісні характеристики категоріального апарату дослідження та уточнити поняття “організаційна культура судноводія”, яка формується в процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти;

3) схарактеризувати зміст, структуру, функції та особливості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін ;

4) конкретизувати критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

5) спроектувати, обґрунтувати та перевірити ефективність авторської методики формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Об’єкт дослідження – фахова підготовка судноводіїв у системі неперервної освіти.

Предмет дослідження – зміст, форми, методи та засоби формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань на різних етапах дослідження використовувалися теоретичні та емпіричні методи, а саме:

теоретичні – аналіз філософської, культурологічної, управлінської, психолого-педагогічної, соціальної та спеціальної літератури з проблеми формування організаційної культури судноводіїв; аналіз нормативно-правових документів, навчальних планів, програм з метою усвідомлення наявної системи технічної підготовки судноводіїв в Україні та визначення шляхів її вдосконалення; систематизація наукових положень для обґрунтування специфіки підготовки судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін щодо формування їхньої організаційної культури; порівняння отриманих результатів;

емпіричні – анкетування, тестування, спостереження з метою визначення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв; педагогічний експеримент з метою визначення рівня педагогічної ефективності запропонованої авторської методики щодо формування організаційної культури судноводіїв; ранжирування отриманих результатів; кількісний і якісний аналіз емпіричних даних, їхня інтерпретація з використанням методів математичної статистики для підтвердження вірогідності отриманих результатів дослідження.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що:

– *вперше* визначено, науково обґрунтовано й експериментально перевірено ефективність визначеного змісту, форм, методів і засобів, що забезпечують успішність формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

– *уточнено* зміст і сутність поняття “організаційна культура судноводія”; спроектовано й експериментально перевірено методику поетапного формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін; *впроваджено* у навчальний процес наскрізний спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, спрямований на підвищення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в умовах інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти; теоретично обґрунтовано та систематизовано навчально-методичний інструментарій для формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін;

– *удосконалено* окремі механізми та специфіку процесу формування організаційної культури судноводіїв в умовах освітнього середовища ЗВО; визначено й обґрунтовано критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури;

– *подальшого розвитку* набули методологічні підходи та теоретичні засади процесу формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін.

Методологічну та теоретичну основу дослідження становлять:

– державні нормативно-правові акти, що визначають концептуальні положення та регулюють процес фахової підготовки судноводіїв: “Міжнародний Кодекс з управління безпекою”, “Конвенція з охорони людського життя на морі”, “Морська доктрина України”, “Стратегічний план розвитку морського транспорту на період до 2020 року”, “Стратегія розвитку морських портів України на період до 2038 року”, “Положення про державну систему управління безпекою судноплавства”;

– документи в галузі освіти: Концепція розвитку педагогічної освіти (2018); Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 роки, Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів; Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року (2012); Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013); Закон України “Про професійний розвиток працівників” (2012); Закон України “Про вищу освіту” (2016), Закон України “Про освіту” (2017) та ін.

Наукове підґрунтя дослідження базується на працях, у яких розглядаються:

– філософсько-педагогічні теорії світогляду як цілісної системи знань, переконань, дій (В. Андрущенко, В. Бех, Г. Волинка, І. Зязюн, В. Кремень, В. Мадзігон, Н. Мозгова, В. Шинкарук та ін.);

– підходи до розгляду особистості студента як активного суб’єкта життєдіяльності (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Г. Балл, Б. Бім-Бад, Л. Виготський, О. Леонтєв, Л. Сидорчук, Г. Щедровицький, В. Ягупов та ін.);

- впровадження засобів інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виховний процес вищих навчальних закладів (В. Биков, І. Войтович, І. Гевко, А. Гуржій, М. Жалдак, Л. Макаренко, Ю. Машбиць, І. Смирнова, О. Спірін, О. Торубара, С. Яшанов та ін.);
- формування професійно значущих якостей морських офіцерів (М. Бабишена, Н. Бобришева, М. Кулакова, Т. Четверикова та ін.);
- особливості фахової та професійної підготовки судноводіїв (О. Доброштан, О. Мітракова, М. Мусоріна, О. Попова, Н. Слюсаренко, А. Смелікова, І. Смирнова, І. Сокол, О. Фролова, М. Шермах, О. Безбах та ін.);
- теоретичні та методичні засади професійної підготовки фахівців і кваліфікованих робітників морського та річкового транспорту (Л. Герганова, О. Зорька, С. Єгорова, У. Ляшенко, Н. Черненко, В. Чернявський та ін.).

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці та впровадженні в навчальний процес елективного наскрізного електронного навчально-методичного комплексу до спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, що передбачає використання елементів дистанційного навчання, створення особистого електронного навчального кабінету. Спецпрактикум містить: навчальну програму, лекційний курс, лабораторний практикум, тестові завдання, орієнтовані на самостійну, активно-пізнавальну діяльність судноводіїв; методичні рекомендації щодо проведення занять спецпрактикуму та добору спеціального програмного забезпечення; методика діагностування рівня сформованості організаційної культури – критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін, зумовлених міжпредметними зв’язками.

Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в процесі підготовки судноводіїв морського та річкового транспорту в ЗВО з метою вдосконалення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Основні положення і рекомендації з питань формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти впроваджувалися в освітній процес Національного університету “Одеська морська академія” (акт впровадження від 07 жовтня 2019 р.); Дунайського інституту Національного університету “Одеська морська академія” (акт впровадження від 16 жовтня 2019 р.); Азовського морського інституту Національного університету “Одеська морська академія” (довідка № 718-19 від 10 жовтня 2019 р.); Херсонської державної морської академії (акт впровадження № 02.1-05/1853 від 30 вересня 2019 р.); Дунайського факультету морського та річкового транспорту Державного університету інфраструктури та технологій (довідка № 209 від 26 вересня 2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Одержані результати дисертаційного дослідження є авторською розробкою щодо формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Ідеї та думки, що належать співавторам публікацій, у матеріалах дисертації не використовувалися. У наукових працях, спільних із: І.

Смирновою [4] – формулювання окремих аспектів впливу цифрових технологій на навчання (0,25 д.а.); І. Масловим, В. Чимшир, В. Питерською [5] – роботу гідравлічного молоту (0,2 д.а. – *Scopus*); В. Чимшир, Л.

Гергановим, О. Даниленком, І. Смирновою, М. Ясечком [6] – деякі аспекти оцінювання в ЗВО морської галузі (0,25 д.а. – *Scopus*); В. Чимшир, Т.

Прокопенком, А. Кононенком, Л. Гергановим, О. Даниленком [7] – рекомендації щодо роботи електромагнітного випромінювання (0,12 д.а. – *Scopus*); О. Сорокою [8] – схарактеризовано проблеми формування

організаційної культури судноводіїв (3,1 д.а.); М. Мусоріною [9] – комплекс компетентностей, які формуються у процесі вивчення технічних дисциплін, [10] – умови міжнародної конвенції про стандарти навчання, сертифікації та

дипломовання моряків (0,1 д.а.); І. Смирновою [11] – окреслено деякі компоненти інноватики в освітній діяльності (0,1 д.а.); І. Смирновою, В.

Чимшир, Т. Житомирською, І. Делі [13] – особливості використання інтернет-ресурсів у навчальному процесі судноводіїв (2,1 д.а.); І. Смирновою [14] описано методiku аналізу даних міжнародного товарного обміну, обчислення експортованих статистичних обсягів (0,1 д.а.).

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження знайшли відображення в статтях, опублікованих у наукових фахових журналах з педагогіки, матеріалах конференцій, збірках наукових праць, навчальних програмах, навчально-методичних посібниках і монографії.

Основні положення і результати дослідження обговорювалися на різних етапах виконання роботи на засіданнях кафедри освіти дорослих Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова та доповідалися на науково-практичних конференціях, семінарах і тренінгових заняттях різного рівня, а саме:

– *міжнародних*: “Modern Achievements in Science and Education” (Jerusalem, Izrael, 2014); “Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства” (Київ, 2015); “Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи” (Тернопіль, 2017); “Современное образование: теория и практика” (Гродно, 2017); “Професійна освіти в умовах сталого розвитку суспільства” (Київ, 2018); “Модернізація освітнього середовища: проблеми та перспективи” (Умань, 2018); “V Дунайські наукові читання “Інформаційне суспільство XXI століття: взаємодія науки, освіти та бізнесу” (Ізмаїл, 2019); “Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку” (Маріуполь, 2019); “Innovative approaches for the development of competencies of specialists under conditions of professional development” (Izmail, 2019); “Професійне навчання персоналу – Європейський вибір” (Ізмаїл, 2019); “Modern approaches to highefficient use of transport” (Izmail, 2019); “Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи” (Хмельницький, 2019); “Modern approaches to highefficient use of transport” (Izmail, 2020); “Innovative approaches for the development of competencies of specialists under conditions of professional development” (Izmail, 2020);

– *всеукраїнських*: “Освітні інновації у вищих навчальних закладах: використання інформаційно-комунікаційних технологій” (Ізмаїл, 2014); “Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання” (Київ, 2016); “Наука України – погляд молодих вчених крізь призму сучасності” (Черкаси, 2017); “Теорія і практика дистанційного навчання у професійній освіті” (Київ, 2017 – веб-конференція); “Неперервна освіти в модусах минулого, теперішнього, майбутнього” (Луцьк, 2018); “Інновації в науково-педагогічній та інформаційній діяльності” (Ізмаїл, 2019);

– *науково-практичних семінарах*: “Використання платформи дистанційного навчання e-learning.org.ua. в освітньому процесі професійно-технічного навчального закладу” (Київ, 2016); “Дослідження шляхів підвищення енергоефективності у морському та річковому перевезенні вантажів” (Ізмаїл, 2017-2020);

– *тренінговому занятті*: “Проектування освітньо-виробничого середовища закладу професійної освіти в умовах дуальної форми здобуття освіти” (Херсон, 2020).

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження висвітлено в 14 публікаціях (із них 4 одноосібні): 7 статей відображають основні положення дисертації (із них 4 статті у наукових фахових виданнях України; 3 статті у зарубіжних збірниках, що входять до наукометричних баз даних – *Scopus*); 4 публікації мають апробаційний характер; 2 – додатково висвітлюють результати дослідження.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації трьома мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, висновків, списку використаних джерел (212 найменувань, з них 34 – іноземними мовами) та додатків. Загальний обсяг дисертації – 246 сторінок, з них основного тексту – 168 сторінок. Дисертація містить 13 таблиць, 15 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

1.1. Сутнісні характеристики, функції та типології організаційної культури судноводіїв

У процесі розвитку соціології, менеджменту, психології та інших галузей знань і зміни умов зовнішнього середовища в ХХ столітті розроблялися теоретичні основи дослідження організацій, що реалізуються в управлінській практиці. Розгляд організацій як спільноти взаємодіючих індивідів, що мають однакове розуміння своїх цілей, цінностей, норм і правил поведінки, призвело до появи поняття організаційної культури. Однак лише нещодавно організаційну культуру почали визнавати одним з основних показників, необхідних для правильного розуміння та управління організаційною поведінкою.

Дослідження показують, що кожна діюча організація – це складний механізм, основою життєвого потенціалу якого є організаційна культура, тобто те, заради чого люди стали членами організації, стосунки між ними, стійкі норми та принципи життя і діяльності організації, які вони поділяють; правила поведінки та багато іншого, що є цінностями і нормами організації. Все це не тільки відрізняє одну організацію від іншої, але й істотно визначає успішність функціонування організації в довгостроковій перспективі. Організаційна культура дає можливість всім членам організації ідентифікувати себе як певне цілісне утворення, відмінне від інших аналогічних організацій. Організаційна культура, об'єднуючи людей в організації, уможливорює досягнення загальних цілей.

Перші праці, в яких згадувалися поняття “організаційна культура” або “культура фабрики”, з'явилися на початку 50-х років ХХ століття.

Початок вивчення організації як культурного феномену було покладено М. Вебером і Т. Парсонсом. Макс Вебер, визначаючи поняття “дух бюрократії”, фактично говорить про тип управління або організаційну культуру [26; 100]. Він пропонує характеристики, які згодом були визнані класичними атрибутами бюрократії, відповідність яким, на його думку, гарантувало організації високу ефективність. Серед запропонованих ним характеристик виокремлюють: ієрархію служб з диференціацією сфер компетентності; фіксовані критерії, принципи призначення і кар'єрного зростання; спеціальну освіту або достатній досвід як основу заміщення посади; адміністративну роботу як діяльність протягом робочого дня з фіксованою оплатою; поділ посад; діловодство, яке гарантуватиме облік і контроль виконання; безособовість процедур, тобто нівелювання любові, ненависті та інших почуттів під час виконання службових обов'язків [26].

Культурно-інституційний аспект діяльності організацій у 1956 році вивчає Т. Парсонс [100]. Він розглядає організацію як систему, тобто стійкий

комплекс повторюваних і взаємопов'язаних соціальних дій, які виконують завдання, зумовлені її метою і структурою. В ролі однієї з її підсистем виокремлюється культура, яка має домінантне становище, оскільки вважається, що цінності та соціальні норми суспільства визначають дії його членів і таким чином забезпечують можливість спільного соціального життя. На думку Т. Парсонса, про започаткування культури можна говорити, коли виникають символічні системи [143], здатні стати посередниками у комунікації, що стає частиною систем дії індивідів.

Виокремлення культури як компонента системи надало можливість визначити її функціональність і дисфункціональність (Р. Мертон), а також характер впливу на інші елементи системи. Так, залежність поведінки індивіда від сформованої культури дає підставу розглядати цінності як детермінанти соціальної дії. Зв'язок між загальною системою цінностей і поведінкою окремого індивіда здійснюється через соціальну роль. Вона означає очікувану, тобто "правильну" поведінку індивіда, яка визначається його соціальним статусом. Орієнтуючись на твердження Е. Дюркгейма про те, що соціальні норми і цінності набувають внутрішньої примусової сили через процес соціалізації, Т. Парсонс стверджує, що найважливіша функціональна проблема взаємин особистості та соціальної системи полягає в організації процесу соціального навчання протягом усього життя, в розвитку і підтримці мотивації особистості до участі в соціально значущих і підконтрольних формах соціальної поведінки.

Інші уявлення про культуру організації виникли в межах феноменологічного підходу (Д. Сильверман, П. Бергер, А. Петгірю). Так, Д. Сильверман [98] стверджує, що людські інститути не можна розглядати як фізичні об'єкти або соціальні факти, адже це призводить до розгляду індивідів лише як "маріонеток культури". Він пропонує відмовитися від погляду на організацію як інстанцію, що зумовлює поведінку працівників, і звертає увагу на те, що правила виробляються членами організації, тобто відповідно, є можливість дослідити те, як учасники використовують формальні правила для визначення та інтерпретації своєї поведінки і поведінки оточуючих.

Проте, проблема сутності і змісту організаційної культури зацікавила дослідників тільки в кінці 70-х років ХХ століття.

Виокремимо основні етапи зародження організаційної культури. У 1977 році Томас Дж. Пітері [108] першим проаналізував аспект символічного управління з метою привернення уваги до концепції "Майнстрім" в організаційній теорії. У 1982 році, разом з Робертом Уотерменом, він продемонстрував переваги компаній з усталеною ідеологією, яка базується на широких ціннісних установах, що зумовило розвиток дослідження організаційної культури. Вже через рік Луїс Понд з колективом авторів став редактором першої системної презентації поглядів на проблеми символічного управління. У цей час Лінда Смірчич досліджувала, як система узгоджених понять розвивається і підтримується в організаціях шляхом символічних організаційних процесів, а також показала, як ці поняття характеризують спільність організаційної культури та особистісних якостей

членів організації. Томас Серджованні та Джон Корбаллі у 1984 році видали перший збірник доповідей на тему перспективи організаційної культури, у яких чітко зазначили базові поняття організаційної культури та перспективи символічного управління. Алан Уілкінс у своїх дослідженнях показав, що складно, але можливо змінити елементи організаційної культури, не зруйнувавши її наявні позитивні аспекти. Важливу роль у розробці критеріїв оцінювання організаційної культури відіграли асоціативно розроблені (в межах National Institute of Standards and Technology) з ініціативи Рональда Рейгана і Мелколм Болдріджа документи, а також критерії, викладені в правилах присвоєння премії Malcolm Baldrige Award. Джон Коттер і Джеймс Хескет у 1992 році довели наявність зв'язку між культурою організації та її прибутковістю. Основними показниками культури вони вважали: увагу до споживачів та до всіх учасників творчого процесу; делегування обов'язків; прагнення до безперервного вдосконалення праці.

Існують різні визначення поняття організаційної культури, зокрема Едгар Шейн тлумачить організаційну культуру як сукупність колективних базових правил, винайдених або вироблених певною групою людей в процесі вирішення проблеми, пов'язаних з адаптацією до зовнішнього середовища і внутрішньою інтеграцією. Отже, нових членів групи слід навчати цим правилам як дієвому способу вивчати що-небудь, думати і відчувати в ситуаціях, пов'язаних з вирішенням подібних проблем [184].

На думку Е. Брауна, організаційна культура – це сукупність переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувалася під час функціонування організації та має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і у поведінці членів організації [145].

М. Армстронг розуміє організаційну культуру як сукупність переконань, відносин, норм поведінки і цінностей, спільних для всіх працівників конкретної організації. Вони можуть бути нечітко виражені, але за умови відсутності прямих інструкцій визначають спосіб дій і взаємодії людей і значною мірою впливають на процес виконання роботи [10].

Е. Джакус виокремлює культуру підприємства як спосіб мислення і спосіб дії, що став звичкою, традицією, який певною мірою поділяють всі працівники підприємства і який повинен бути засвоєний, щоб нові члени колективу стали “своїми” [145].

Дослідники О. Виханський і А. Наумов пропонують таке визначення: організаційна культура – це низка найбільш важливих норм, що прийняті членами організації та відображаються у її цінностях, слугують орієнтирами поведінки людей. Такі ціннісні орієнтації передаються індивідам через “символічні” засоби духовного і внутрішньоорганізаційного оточення [30].

В. Співак визначає культуру організації як складне, багатопланове динамічне явище, що включає матеріальне і духовне у поведінці організації щодо суб'єктів зовнішнього середовища і власних співробітників; це система матеріальних і духовних цінностей та виявів, притаманних певній корпорації, що відображає її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та предметному середовищі, це виявляється у поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища [148].

З усіх наведених визначень можна сформулювати загальне поняття організаційної культури. Організаційна культура – це система взаємодіючих між собою матеріальних і духовних виявів організації, що сформувалися в процесі тривалого часу і мають тенденцію прояву в різних матеріальних формах та у поведінці членів організації.

Класична теорія менеджменту термін “організація” розуміє насамперед як ділову організацію; у сфері бізнесу організаційна культура отримала другу (дуже поширену) назву – “корпоративна культура”. Термін “корпоративна культура” часто використовується в літературі з питань управління персоналом. Можна констатувати, що дотепер у більшості праць, присвячених цій темі, поняття “корпоративна культура” і “організаційна культура” чітко не розмежовувалися, хоча існування цих визначень передбачає розрізнення феноменології.

Вчені зробили спробу виокремити і класифікувати наявні погляди щодо співвідношення цих понять. Зазначимо доповнений і розширений нами варіант цієї класифікації.

Корпоративна та організаційна культури – самостійні феномени, що співвідносяться у своїх елементах.

Т. Базаров вважає, що організаційна культура – це інтегральна характеристика організації (її цінностей, зразків поведінки, способів оцінювання результатів діяльності), що наявна у мові певної типології, цілісне уявлення про цілі та цінності, притаманні організації, специфічні принципи поведінки і способи реагування.

Корпоративну культуру він тлумачить як складний комплекс припущень, що бездоказово приймаються всіма членами конкретної організації, визначають загальні межі поведінки, ухвалені більшою частиною організації, що виявляються у філософії та ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки. У зазначеному тлумаченні організаційна культура є певною моделлю, теоретичним конструктом, в цьому полягає її основна відмінність від корпоративної культури, унікальної для кожної організації. Водночас корпоративна культура кожної конкретної організації є оригінальною сукупністю типів організаційних культур.

На думку А. Максименко, основою відмінності корпоративної та організаційної культур є розмір організації. Для малої та середньої групи, якою є організація, що складається з десятків або сотень працівників, більш влучним буде поняття організаційної культури (особистісний або статусно-рольовий контакт, розвинена внутрішня неформальна структура тощо). В організації, що складається з кількох тисяч осіб, немає внутрішньої неформальної структури, статусно-рольового контакту або взагалі знайомства на рівні статусів; відносно такої організації можна вживати поняття корпоративної культури. На нашу думку, такий поділ не є обґрунтованим: велика компанія теж може мати неформальну внутрішню структуру, а в меншій фірмі стосунки можуть мати формалізований характер. Не зрозуміло, яка кількість співробітників буде “пороговою” між організацією та корпорацією.

І. В. Грошев вважає, що поняття “організаційна” може бути застосовано щодо локальної, галузевої організації, “корпоративна” – щодо багатопрофільної міжнародної корпорації, а “підприємницька” – щодо культури малих підприємств.

Корпоративна культура – частина організаційної культури (Л. Колесникова, Ю. Красовський, Б. Мільнер, Е. Молл, В. Перекрестов, Е. Смирнов, Т. Соломанідіна, В. Щербина).

На думку Т. Соломанідіної, більш відповідним до цілей управління є термін “організаційна культура”, адже не кожне підприємство, фірма або організація є корпорацією, тобто поняття “організаційна культура” ширше, ніж “корпоративна культура”.

Організаційна культура – частина корпоративної культури. Якщо поняття “корпоративна” тлумачити як загальнопрофесійна, на рівні цінностей і норм конкретного бізнесу, підприємницької діяльності або галузі виробництва, то корпоративна культура включає більш широкі норми і цінності, що визначають соціальну значущість і відповідальність працівників, зайнятих у цій галузі. В такому контексті поняття “корпоративна культура” охоплює організаційні культури окремих компаній, зайнятих в певному бізнесі.

А. Пригожин вважає, що вдало визначивши функції, мотивацію, розвиток стосунків між працівниками, узгодження інтересів, залучення працівників у вироблення загальних цілей можна розвинути організаційну культуру до рівня корпоративної, коли інтереси та дії працівників максимально орієнтовані на цілі організації загалом.

Корпоративна культура тотожна організаційній культурі. Цього підходу дотримуються такі дослідники, як О. Виханський, С. Іванова, Л. Карташова, Є. Малінін, В. Міхельсон-Ткач, В. Співак.

Зрозуміло, що подальші спроби розмежувати поняття організаційної та корпоративної культури призводять до змішання цих термінів і не сприяють вирішенню методологічних проблем під час вивчення поняття культури організації. Розмір організації, вид бізнесу, структура внутрішніх комунікацій є характеристикою певних груп організацій, а не різними напрямками в культурі компаній. Тому, на наш погляд, доречно використовувати термін “організаційна культура” щодо всіх видів суб’єктів господарювання.

Розглянемо *структуру організаційної культури*. Зокрема, відомий дослідник Е. Шейн виокремлює три її рівні: поверхневий, внутрішній і глибинний [173].

Ознайомлення з організаційною культурою починається з поверхневого рівня, що включає такі зовнішні організаційні характеристики, як: послуги, що надаються організацією; технологія, архітектура та інфраструктура виробничих приміщень і офісів; поведінка працівників; формальне мовне спілкування; емоційна атмосфера; звичаї і традиції, гасла тощо. На цьому рівні речі та явища легко виявити, але не завжди їх можна розшифрувати й інтерпретувати у термінах організаційної культури.

продукти, стиль Об'єктивна культура одягу, манера	цінності, кодекси поведінки, норми	Суб'єктивна культура переконання, національний менталітет, уявлення про
спілкування, мова , робоче місце, емоційна атмосфера, звичаї і традиції	відносин, цілі і цілепокладання, місія і девізи	природу людини, оцінювання часу і простору, природи істини та способи її віднайдення, важливість роботи, сім'ї та саморозвитку, гармонійні стосунки

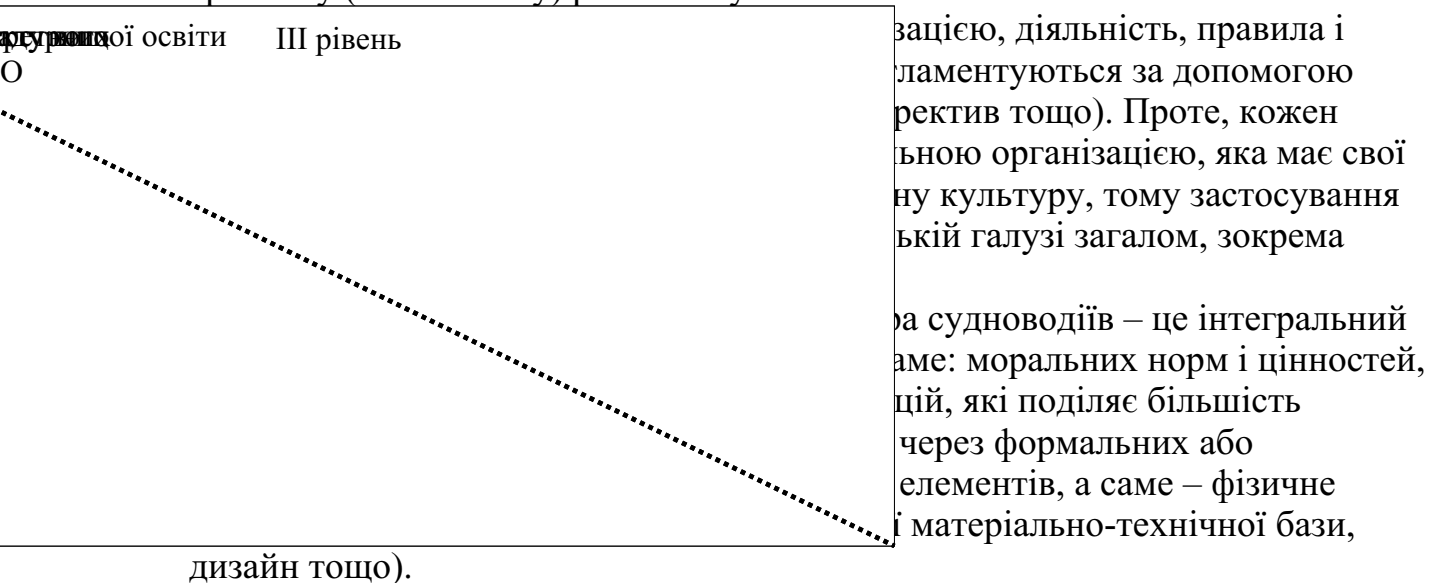
цінностей і вірувань має свідомий характер і залежить від бажання людей. Дослідники часто обмежуються цим рівнем, оскільки на наступному виникають труднощі.

Третій, глибинний, рівень містить базові уявлення, які складно усвідомити навіть членам організації без спеціального зосередження на цьому питанні. Серед прийнятих на віру прихованих припущень, що зумовлюють поведінку людей в організації, Шейн виокремив ставлення до буття в цілому, сприйняття часу і простору, національний менталітет, загальне ставлення до людини і роботи тощо[145]..

Рівні вивчення організаційної культури представлено на рис. 1.

Рис. 1.1. Рівні вивчення організаційної культури

Отже, досліджуючи організаційну культуру на першому (поверхневому) рівні, ми вивчаємо її об'єктивні елементи, на другому (внутрішньому) і третьому (глибинному) рівнях – суб'єктивні елементи.



дизайн тощо).

Організаційна культура судноводіїв – це багаторівнева ієрархічна структура.

Ієрархія організаційної культури – це певні шаблі, рівні, на яких послідовно формується організаційна культура. На рис. 2 представлено багаторівневу ієрархічну структуру організаційної культури студентів закладу морської галузі.

Рис. 1.2. Багаторівнева ієрархічна структура організаційної культури судноводіїв

Більш детально структуру організаційної культури фахівців із судноводіння можна представити таким чином:

- 1) об'єктивна організаційна культура, яка включає два рівні:
 - соціальні цінності, елементами яких є цінності та норми ЗВО;
 - об'єктивні прояви (декларовані принципи і символіка);
- 2) суб'єктивна організаційна культура, яку можна поділяти на:
 - культуру процесів, що відбуваються у ЗВО;
 - встановлення особового складу ЗВО (ціннісні орієнтації, базові соціальні установки, соціальні фіксовані установки);
 - в) суб'єктивні прояви (уявлення, зразки поведінки, мова) [138].

Схематично організаційну культуру фахівців із судноводіння представлено на рисунку 1.3.

Слід зазначити, що всі елементи організаційної культури, як об'єктивні, так і суб'єктивні, перебувають у взаємозв'язку один з одним.

Також елементи суб'єктивної організаційної культури впливають на цінності, норми і декларовані у ЗВО принципи. Процеси, що відбуваються у ЗВО, впливають на ціннісні орієнтації особового складу ЗВО і на суб'єктивні прояви організаційної культури.

І навпаки, ціннісні орієнтації особового складу ЗВО і суб'єктивні прояви організаційної культури впливають на процеси, що відбуваються у ЗВО.

Організаційна культура, як і культура в загальному розумінні, формується в процесі спільної діяльності людей.

Формування організаційної культури здійснюється через вирішення двох найважливіших проблем – зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Отже, цей процес пов'язаний із встановленням стосунків між персоналом організації, а також відносин між персоналом і зовнішнім середовищем організації. Під час цього процесу відбувається формування цінностей і традицій, які поділяє більшість членів колективу, встановлюються норми поведінки, ритуали, системи комунікацій, мотивації тощо.

Для здійснення процесу формування і розвитку організаційної культури необхідно провести аналіз чинників, що суттєво впливають на неї. О. Тихомирова пропонує проводити його у такій послідовності [158]:

- 1) виокремити найбільш суттєві чинники, що впливають на організаційну культуру, їхній перелік буде визначатися розміром організації,

- установки ЗВО;
- припущення;
- очікування

- уявлення;
- зразки поведінки;
- очікування;
- мова судноводіїв та персоналу ЗВО

сферою її діяльності, конкурентним становищем.

2) визначити значущість кожного чинника (наприклад, шляхом опитування керівництва і працівників організації);

3) провести аналіз залежності організаційної культури від кожного з чинників, для чого необхідно визначити напрямок впливу чинника, характер його впливу, специфіку, можливість його усунення або зміни, ступінь залежності тощо.

Рис. 1.3. Схема організаційної культури судноводіїв

Серед основних чинників *зовнішнього середовища*, які впливають на організаційну культуру судноводіїв, можна виокремити такі:

1. Національна культура і менталітет.
2. Керівництво закладу (галузі).
3. Основні показники діяльності інших ЗВО (рейтингове оцінювання різних видів діяльності, поширення прогресивного досвіду, що сприяє підвищенню іміджу).
4. Внутрішня політична, економічна, соціальна ситуація (визначають специфіку умов функціонування ЗВО в країні, рівень життя, формують ідеологічні установки особового складу інституту; все це впливає на організаційну культуру шляхом формування ціннісних орієнтацій, певною мірою соціальної захищеності особового складу, рівня соціальної відповідальності закладу перед суспільством).
5. Науково-технічний прогрес (розвиток засобів інформаційно-комунікаційних та інших технологій впливають на організаційну культуру ЗВО; використання фізично і морально застарілого обладнання в освітньому процесі свідчить про низький рівень організаційної культури ЗВО).

Серед основних чинників *внутрішнього середовища*, що впливають на організаційну культуру судноводія, слід виокремити:

1. Особистість керівника ЗВО.

Виявляється у тому, що його ідеали, переконання, світогляд, зумовлені власною культурою, переймає весь особовий склад ЗВО. Поведінка керівника, виголошені ним гасла і прийняті норми, а головне – організаційні ресурси, спрямовані на їхню реалізацію і утвердження у свідомості членів організації, стають найважливішими орієнтирами поведінки, які часто слугують більш важливим чинником організації поведінки, ніж формалізовані правила і вимоги. Особливо суттєвим такий вплив є в тому випадку, коли організація перебуває в стадії становлення, а її керівник має необхідні особистісні і професійні здібності.

2. Стадія життєвого циклу.

Кожна організація залежно від тривалості свого існування проходить певні стадії життєвого циклу. Існує безліч характеристик етапів життєвого циклу організації, а саме етап:

1) підприємництва (характеризується нечіткими цілями, але високими творчими можливостями організації);

2) колективності (неформальна структура і спілкування, високі зобов'язання);

3) формалізації та управління (формалізація правил, стабільна структура, орієнтація на ефективність);

4) вироблення структури (ускладнення структури, децентралізація прийняття рішень);

5) занепаду (зростання кількості конфліктів, значна плинність кадрів).

Перехід ЗВО від однієї стадії життєвого циклу до іншої супроводжується зміною його культури.

3. *Розмір ЗВО.* Залежно від розміру ЗВО можуть різнитися його пріоритетні цілі, змінюється специфіка зовнішніх і внутрішніх комунікацій. Для великих вузів важливе значення має питання об'єднання персоналу, ієрархії управління, культурної адаптації особового складу ЗВО.

4. *Науковий потенціал ЗВО.* Його вплив на організаційну культуру виявляється в тому, які цінності зможуть сприйняти офіцери і цивільний персонал ЗВО, наскільки є можливим творчий підхід та ініціатива з їхнього боку та які цінності вони надалі зможуть передати здобувачам освіти. За умови збільшення наукового потенціалу ЗВО підвищується культура освітнього процесу. Якщо особовий склад не розуміє сформованої керівництвом організаційної культури, не приймає її, вона залишиться тільки декларованою, а реальна культура буде інакшою.

Найбільш важливими, на наш погляд, чинниками впливу на організаційну культуру судноводія є:

- національна культура і менталітет (комплексно впливає на всі складові організаційної культури, визначає зміст культури);
- особистість керівника (визначає цілі ЗВО і засоби їхнього досягнення, стиль управління, “нав’язує” культуру особовому складу ЗВО);
- стадія життєвого циклу (впливає на ступінь колективізму та індивідуалізму, швидкість реагування на зміни, орієнтованість на інновації; культура змінюється у кожній стадії життєвого циклу);
- розмір ЗВО (впливає на цінності ЗВО, його комунікації, визначає структуру і стиль управління; у великому ЗВО багато окремих субкультур, що впливають на домінуючу культуру);
- науковий потенціал ЗВО (впливає на цінності ЗВО, культуру освітнього процесу; низький науковий потенціал зумовлює складність досягнення високого рівня культури).

Існують різні погляди фахівців на процес формування організаційної культури [73; 97; 145]. З урахуванням специфіки діяльності закладу освіти процес формування організаційної культури представлено у вигляді моделі на рис. 4.

На основі уявлень про цінності керівництва та особового складу ЗВО формуються основні елементи організаційної культури, які впливають на якість службового життя особового складу, задоволеність службою, результативність праці, осмислення свого місця в житті. Отже, під впливом

освіти і поза ним.

Суспільство, зі свого боку, впливає на свідомість керівництва країни, керівництва закладу вищої освіти, а також на організаційну культуру. Проте, керівництво ЗВО і його організаційна культура впливають на свідомість галузевого керівництва, здійснюючи зворотний зв'язок.

Отже, організаційна культура закладу вищої освіти формується через сприйняття вимог керівництва, уявлення про цінності керівництва та особового складу закладу морської галузі, усвідомлення свого призначення в суспільстві.

Формування організаційної культури, усталення основних її елементів у психологічному сприйнятті персоналу вимагає від адміністрації, керівників різних рівнів значних зусиль, як і під час впровадження нової технології або проведення структурних перетворень.

*Рис. 1.4. Схема формування організаційної культури
закладу вищої освіти морської галузі*

Розроблення нових концепцій довгострокового розвитку закладів вищої освіти, що навчають фахівців судноводіння, має для країни, в якій відбуваються зміни, суттєве практичне значення. Звичайно, реальне формування ефективної організаційної культури у закладах вищої освіти, що навчають фахівців судноводіння, – питання складне і неоднозначне. Проте, безпрецедентний динамізм сучасної епохи зумовлює необхідність виокремлення нових орієнтирів стратегічного розвитку. Будь-який навчальний заклад, який прагне відповідати вимогам часу, повинен орієнтуватися на формування ефективної організаційної культури, що дає можливість кожному її члену усвідомити власну індивідуальну важливість у великому колективі.

Відносно організації культура виконує низку важливих функцій, перелік яких має різні інтерпретації у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників.

Функції організаційної культури виокремлює В. Співак, орієнтуючись у їхньому визначенні на аналогічні, на наш погляд, загальні функції культури [148]:

- 1) продукування і накопичення духовних цінностей;
- 2) оцінно-нормативна – порівняння реальної поведінки людини з ідеальною;
- 3) регламентарна і регулювальна – застосування культури як індикатора і регулятора поведінки;
- 4) пізнавальна – спосіб включення в життя суспільства;
- 5) змістотворча – значення культури у визначенні людиною і соціумом сенсу життя та свого існування;
- 6) комунікаційна – через цінності, усталені в суспільстві, норми поведінки та інші елементи культури забезпечується взаєморозуміння членів суспільства та їхня взаємодія;
- 7) збереження суспільної пам'яті, збереження та накопичення людського досвіду;
- 8) рекреативна – відновлення духовних сил у процесі сприйняття або включення в культурну діяльність.

На думку М. Алексєєвої, найбільш повно організаційну культуру характеризують такі функції [145]:

1. *Охоронна* – культура слугує своєрідним бар'єром щодо проникнення небажаних тенденцій і негативних цінностей, характерних для зовнішнього середовища. Вона нейтралізує дію негативних зовнішніх чинників. Організаційна культура як свідомо сформований феномен чітко визначає межі, за умови яких припиняється дія механізму цін і невизначеність змінюється цілеспрямованими і планомірними діями керівників. Вона передбачає специфічну систему цінностей, особливу атмосферу і способи взаємодії учасників організації, створює неповторний вигляд організації, завдяки якому вона відрізняється від інших організацій і зовнішнього середовища загалом.

2. *Інтегрувальна* – виховуючи певну систему цінностей, що синтезує інтереси всіх рівнів організації, організаційна культура створює відчуття ідентичності в індивідів і груп – її учасників. Це дає змогу кожному суб'єкту внутрішньоорганізаційного життя:

- краще усвідомити цілі організації;
- сформувані враження про організацію, в якій він працює;
- відчуті себе частиною єдиної системи і визначити свою відповідальність.

3. *Регулювальна* – організаційна культура включає неформальні, неписані правила, які вказують на те, як люди повинні поводитися в процесі роботи. Ці правила визначають звичні способи дій в організації: послідовність виконання робіт, характер робочих контактів, форми обміну інформацією тощо. Отже, зумовлюються однозначність і впорядкованість основних господарських актів.

Інтегрувальна і регулювальна функції сприяють підвищенню ефективності діяльності організації, оскільки:

– відчуття ідентичності та сприйняття цінностей організації дають можливість підвищити рівень цілеспрямованості й наполегливості учасників організації під час виконання завдань;

– наявність неформальних правил впорядковує організаційну діяльність та усуває неузгодженість і різноспрямованість дій, мінімізує витрати часу в кожному випадку.

4. *Заміщення* (функція субститут формальних відносин) – сильна організаційна культура, здатна до ефективного заміщення формальних, офіційних механізмів, дає можливість організації не вдаватися до надмірного ускладнення формальної структури і збільшення кількості офіційної інформації та розпоряджень. Здійснюється економія витрат управління в організації. Запереченням цієї тези може бути аргумент про те, що створення і управління культурою також потребують певних витрат.

Однак культура, на відміну від формального механізму, майже цілком самовідтворювальний феномен: самовідтворюються мова культури, культурні комунікації, звичні форми поведінки в межах культурного середовища, чи не пов'язані з формальним регулюванням особисті якості та енергетичний потенціал лідерів психологічної культури організації, тому багато елементів культури для відтворення не потребують спеціальних зусиль і витрат.

5. *Адаптивна* – наявність організаційної культури передбачає пристосування працівників до організації та організації до працівника. Вона дає змогу новим працівникам найбільш ефективно “вписатися” у господарську систему і спосіб людських взаємодій, характерний для конкретної організації. Адаптація здійснюється за допомогою сукупності заходів, що називаються соціалізацією. Проте, можливий протилежний процес – індивідуалізація, коли організація здійснює свою діяльність таким чином, щоб максимально використовувати особистісний потенціал і можливості індивіда для вирішення власних завдань.

6. *Освітня і розвивальна* – культура завжди пов'язана з освітнім, виховним ефектом. Організації схожі на великі родини, тому керівники повинні піклуватися про професійну підготовку та освіту своїх працівників. Результатом таких зусиль є збільшення “людського капіталу”, тобто збільшення знань і навичок працівників, які організація може використовувати для досягнення своїх цілей. Таким чином, організація розширює кількість і якість економічних ресурсів, що перебувають в її розпорядженні.

7. *Управління якістю* – оскільки культура втілюється у результатах господарської діяльності організації – економічному добробуті, організаційна культура, продукуючи уважне й серйозне ставлення до роботи, сприяє підвищенню якості товарів і послуг, що пропонує економічна організація, тобто якість роботи і робочого середовища впливає на якість продукції.

Розглянемо функції, які визначають необхідність адаптації організації до зовнішнього середовища, зокрема:

1. *Орієнтація на споживача*. Врахування цілей, запитів, інтересів споживачів, відображений в елементах культури і, насамперед, у системі

цінностей організації, сприяє встановленню стійких і несуперечливих відносин із покупцями і клієнтами. Для значної кількості сучасних комерційних організацій турбота про споживачів є найбільш значущою і декларованою цінністю.

2. *Регулювання партнерських відносин.* Організаційна культура виробляє правила взаємин з партнерами, передбачає не юридичну, а моральну відповідальність перед ними. У цьому аспекті організаційна культура розвиває та доповнює норми і правила поведінки, вироблені в межах економічної культури ринкового порядку.

3. *Пристосування економічної організації до потреб суспільства.* Дія цієї функції підвищує операбельність зовнішнього середовища, створює найбільш сприятливі зовнішні умови для діяльності організації. Її ефект, на відміну від попередньої функції, швидше за все, полягає не у підвищенні продуктивності економічної організації, а в усуненні перешкод, нейтралізації впливів, пов'язаних з порушенням або ігноруванням фірмою правил суспільної гри.

Чотири основні функції організаційної культури виокремлює Х.

Варнеке [73]:

- є вираженням індивідуальності організації;
- визначає усвідомленість працівників, який найчастіше виявляється у звичках;
- сприяє формуванню колективної відданості організації (лояльності та патріотизму працівників);
- слугує психологічним гарантом стабільності соціальної системи організації.

Існують різні погляди дослідників на визначення *типологій* організаційної культури.

Класифікацію наявних культур організацій, з огляду на особливості взаємодії організації із зовнішнім середовищем, її розмірів, структури, мотивації персоналу, запропонував М. Бурке [212]. У його класифікації виокремлено такі типи організаційних культур:

1. *Культура “оранжереї”.* Характерна для державних підприємств, які не цікавляться змінами зовнішнього оточення. Персонал слабо мотивований, що пов'язано зі структурою підприємства, бюрократичністю, конформізмом і анонімністю відносин. Ця система спрямована на збереження досягнутого.

2. *“Збирачі колосків”.* Підприємства, здебільшого дрібні та середні, стратегія яких залежить від випадку. Їхні структури анархічні, функції розосереджені. Основою системи цінностей є повага до керівника. Як правило, ці підприємства перебувають у скрутному становищі та внаслідок цього не можуть мотивувати персонал.

3. *Культура “городу”.* Модель, типова для французьких підприємств, що мають пірамідальну структуру. Подібні підприємства прагнуть до збереження домінантних позицій на традиційному ринку, використовуючи випробувані у минулому моделі з впровадженням мінімальних змін. Для цього типу організаційної культури характерний низький рівень мотивації персоналу.

4. Культура “*французького саду*”. Дещо змінений під впливом американського досвіду варіант культури “*городу*”. Поширений у великих підприємствах, що мають бюрократизовану структуру.

5. Культура “*великих плантацій*”. Характерна для великих підприємств, що мають 3-4 ієрархічних рівня. Їхньою відмінною рисою є постійне пристосування до змін оточення, тому гнучкість персоналу всіляко заохочується. Ступінь мотивації досить високий.

6. Культура “*ліани*”. Управлінський персонал скорочений до мінімуму, широке використання інформатики, орієнтація кожного працівника на вимоги ринку, високе почуття відповідальності на всіх рівнях, що забезпечує високий ступінь мотивації персоналу.

7. Модель “*косяка риб*”. Підприємства характеризуються гнучкістю, постійно змінюють структуру і поведінку залежно від змін ринкової кон’юнктури. Особливі вимоги ставляться до “інтелектуальної гнучкості” персоналу.

8. Культура “*кочової орхідеї*”. Властива різним рекламним агентствам і консультативним фірмам, які, використавши можливості одного ринку, переходять до іншого. Вони мають неформальну, постійно змінювану структуру і обмежену кількість працівників. Їхня мета – запропонувати оригінальний товар. Ступінь мотивації персоналу відносно низький.

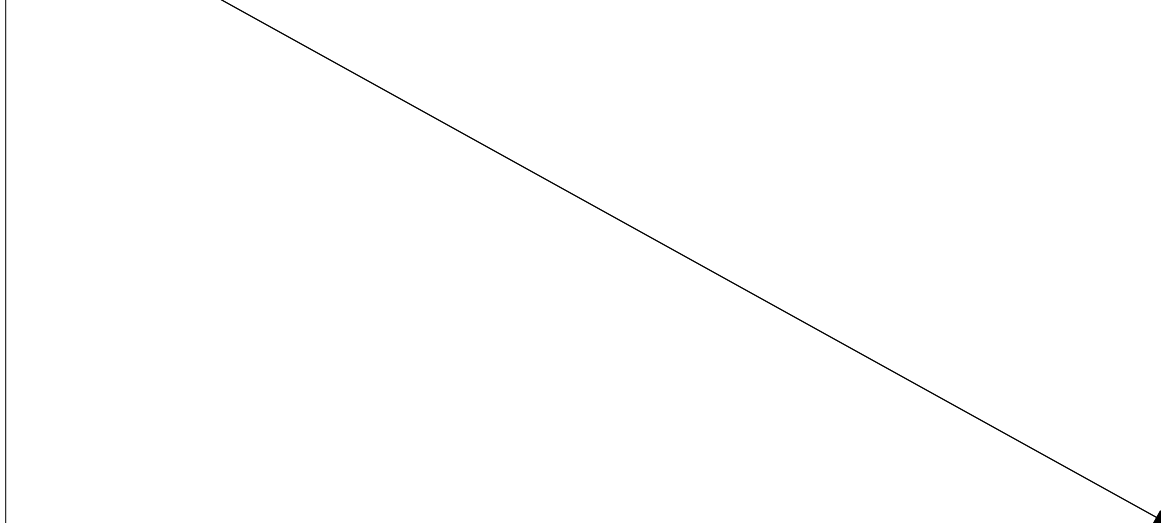
Р. Рюттингер і Д. Міллер спробували застосувати під час типології організацій та їхніх культур психопатичні критерії, що використовуються відносно окремих особистостей [127]. У результаті було виокремлено типи організацій та їхніх культур залежно від морально-психологічної атмосфери в колективі.

Драматична організація. Дещо “показна” поведінка, демонстрація бурхливої діяльності, занепокоєння щодо справленого виробничого враження. Зазвичай, це організації, що перебувають у стадії бурхливого розвитку, на етапі експансії на ринку. Стиль керівництва переважно кооперативний.

Депресивна організація. Консервативна, бюрократизована, “зарегульована”, яка прагне до збереження статусу-кво. Така організація здатна вистояти на ринку тільки в умовах стабільності та слабкої конкуренції. Переважний стиль управління – авторитарно-бюрократичний.

Шизоїдна організація. Знижена зовнішня активність, переважання внутрішнього життя (“розщеплення розуму”); вплив вищого керівництва не відчувається, цілі та стратегія розвитку не чіткі, середня ланка управління прагне до особистого благополуччя, створення “удільних князівств”, завоювання розташування вищого керівництва. Кар’єрного зростання досягають опортуністи, угодовці, підлабузники. Стиль управління – попустительський.

Параноїдальна організація. Відчуває постійний страх перед контролем, намагається підстрахуватися на всі випадки життя, стратегія не активна, а реактивна, орієнтація на захист. Значна увага приділяється обґрунтуванням, регламентам, інструкціям та їхнім затвердженням “на верхах”. Стиль управління – бюрократичний.



Примусова організація. Характеризується прагненням до уникнення помилок, суворим дотриманням ієрархії, інертністю, зайвою увагою до дрібниць. Стиль управління – патріархальний.

Г. Хофстед пропонує поділ типології за показниками національної культури (рис. 1.5) [211].

Рис. 1.5. Типологія культур за Г. Хофстедом

К. Камерон та Р. Куїнн [67] пропонують поділ культур на чотири типи: клановий, адхократичний, ієрархічний і ринковий. Запропонована типологія ґрунтується на рамковій конструкції конкурентних цінностей різних організаційних культур, що представлено на рисунку 1.6.

Рис. 1.6. Рамкова конструкція конкурентних цінностей

Основною ознакою кланової культури є дружній колектив, у якому в людей є багато спільного. Організації нагадують великі сім'ї. Лідери організацій сприймаються як вихователі або навіть як батьки. Успішність визначається доброзичливим ставленням до споживачів і турботою про людей. Організація заохочує командну роботу, участь людей у бізнес-процесах і злагоду.

Адхократична культура передбачає динамічну підприємницьку і творчу діяльність. Люди готові жертвувати собою і йти на ризик. Лідери вважаються новаторами, людьми, готовими ризикувати. У перспективі організація робить акцент на зростанні й отриманні нових ресурсів. Організація заохочує особистісну ініціативу і свободу.

Ієрархічна (бюрократична) культура характеризується формалізованою і структурованою діяльністю. Лідери пишуться тим, що вони – раціонально мислячі координатори та організатори. Організацію об'єднують формальні правила та офіційна політика. Управління найманими працівниками забезпечує гарантію зайнятості та довгострокової передбачуваності.

Ринкова культура переважає в організаціях, орієнтованих на результати. Головним є виконання поставленого завдання. Люди цілеспрямовані та змагаються між собою; спільним для організації є прагнення перемагати. Стиль організації – жорстка орієнтація на конкурентоспроможність.

1.2. Основні теоретичні підходи до формування організаційної культури судноводія

У сучасній науці сформувалося кілька принципових підходів, що дають можливість зрозуміти проблему формування організаційної культури судноводіїв та забезпечити його професійно-особистісне зростання. Поняття “підхід” означає сукупність прийомів щодо впливу на кого або що-небудь, для вивчення чого-небудь [197, с. 545]. Загальнонаукова категорія «підхід» має два значення: а) вихідна позиція, вихідний принцип, основне положення або переконання, покладене в основу дослідницької діяльності; б) напрямок вивчення об’єкта дослідження. У його структурі як цілісного явища виокремлюють теоретичний і діяльнісний рівні.

Перший (теоретичний) рівень включає вихідні концептуальні принципи, положення та ідеї, які є гносеологічної основою діяльності; другий (діяльнісний) – забезпечує вироблення і застосування раціональних способів і форм здійснення діяльності та відповідає змісту підходу.

На сьогодні існує значна кількість підходів до тлумачення організаційної культури. Організаційна культура розглядається як певна субкультура, в якій виражаються майже всі елементи культури суспільства: символи, уявлення, ідеали, зразки поведінки, цінності тощо. З огляду на такі аспекти, французькі соціологи С. Мішон і П. Штерн сформулювали визначення організаційної культури як сукупності норм поведінки, ритуалів, міфів, символів, які відповідають усталеним цінностям, властивим організації, та засвоюються кожним членом підприємства як життєвий досвід [239, с. 11]. Відповідно до такого підходу, культура установи перебуває у безпосередній залежності від цінностей, фундаментальних ідей, символів і зразків поведінки суспільства загалом.

Організаційна культура розглядається як історично сформована система загальних цінностей, традицій, переконань, символів, неформальних і формальних правил поведінки членів організації, які витримали випробування часом [242, с. 10-13]. Категорія “організаційна культура” охоплює явища матеріального і духовного життя колективу будь-якої організації (зокрема освітньо-виховних установ): домінуючі у ньому моральні норми, цінності, кодекс поведінки й усталені норми, манеру одягатися і стандарти якості продукту, що випускається тощо. Основна ідея та концептуальні положення сутності та процесу формування організаційної культури були розроблені в 1980-х роках у Сполучених Штатах Америки під впливом досліджень у галузі теорії менеджменту організації, стратегічного управління та організаційної поведінки її членів. До початку 80-х років концепцію організаційної культури особистості дослідники ґрунтовно не аналізували. У працях М. Портера, П. Друкера, Г. Мінцберга, науковців

кінця 70-х років у галузі соціально-культурних досліджень, приділяється недостатньо уваги сутності та аналізу організаційної культури особистості. Ситуація змінилася у 90-их роках, після аналізу організацій і фірм у Сполучених Штатах і Великій Британії, що досягли високих результатів, проте які не володіють необхідними передумовами успіху для перемоги в конкурентній боротьбі. Це призвело до формування декількох підходів до пояснення успішності провідних західних компаній ХХ століття. Дослідники у галузі менеджменту акцентують увагу на організаційній культурі підприємства. З огляду на це, становлення концепції організаційної культури, організації та особистості розпочинається у 80-х роках, а період невідомого суспільного і наукового інтересу припадає на 90-ті роки. Причинами популярності проблеми, що розглядається, є: а) конкурентна боротьба на міжнародних ринках; б) соціальний і економічний “стрибок” деяких азійських країн Тихоокеанського регіону; в) існування різного рівня інноваційності фірм; г) певний взаємозв’язок між споконвічними цінностями організації та її успішністю на ринку.

Щодо проблеми формування організаційної культури судноводія, то найбільш важливим підходом є комплексний, що містить у собі гуманістичний, компетентнісний, системно-діяльнісний, креативний або творчий та інші.

Розглянемо підходи, що є найбільш важливими для підготовки судноводія. Для успішної виробничо-професійної діяльності судноводій має навчитися позитивно ставитися, перш за все, до себе, орієнтуватися на внутрішні, а не зовнішні цілі розвитку – визнання, матеріальний успіх тощо, а також повинен вміти вести діалог з колегами в команді, що буде орієнтований на його особистісне зростання. Усі зазначені аспекти відповідають вимогам гуманістичного підходу.

Гуманістичний підхід до формування організаційної культури судноводіїв передбачає засвоєння ними певного етичного стандарту професії, що поєднує стандарти і принципи поведінки, за допомогою яких визначаються програмні цілі та формується цінності роботи судноводія; принципи, ключові положення, що визначають відповідальність і зобов’язання судноводія перед членами команди. Поведінка, визначена професійною етикою, зумовлена як особистими інтересами судноводія, так і його обов’язками. Цей баланс ґрунтується на філософській концепції відповідальності. Відповідальність як принцип практики в етичному стандарті здійснюється на рівні відповідальності перед командою (пріоритет спільних інтересів), колегами (співпраця, коректність), командирами (виконання професійних і посадових обов’язків), професією (збереження базових цінностей судноводія).

Гуманізм (від лат. *humanitas* – людяність) – світогляд, що виник в епоху Відродження як філософська течія [19, с. 68-69]; його представники розглядають людину як найвищу цінність. В основі гуманізму – гуманність, яка розуміється як людинолюбство, людяність, повагу до гідності людини.

Вона є фундаментальним аспектом, передумовою можливостей людини. [264, с. 90]. З огляду на фундаментальну онтологію, гуманність не є чимось, безумовно, первинним, початковим; це виявлення людського буття, його змісту. Е. Фромм розглядає гуманістичну психологію у співвідношенні людського існування з життєвим світом через любов [263, с. 452]. Любов'ю до людини сповнена вся історія людства. Її традиції зародилися ще у Стародавній Греції, наявні в основах християнства (в любові – сутність Бога і головна заповідь людини). Як літературно-філософський напрям гуманізм формується в епоху Відродження в Європі у XIV – XVI столітті, (Т. Мор, Т. Кампанелла, Ф. Рабле та ін.). Як життєва практика гуманізм формує конкретні сукупності співвідношень гуманності та негуманності, добра і зла, свободи і насильства між соціальними, етнічними, політичними та іншими суб'єктами. З цього боку гуманізм проявляється в таких орієнтаціях і установках, як “людяність”, “повага”, “любов”, “відповідальність”, “турбота”, “моральний закон”, “борг”. Гуманістичний світогляд ґрунтується на визнанні невід'ємних прав людини, зокрема права на повноцінне, гідне та щасливе життя для кожного, незалежно від його расових, релігійних, національних, статевих, вікових, індивідуальних чи соціальних відмінностей, тому соціальна робота є практичною реалізацією гуманістичного менталітету. Поняття гуманізму близьке за своїм походженням і змістом до понять “інтереси суспільства” або “гуманітарні проблеми”, тобто те, що пов'язано з людськими контактами, міжособистісними відносинами, сімейними зв'язками. Це є актуальним для сучасного суспільства, оскільки в основі вирішення гуманітарних проблем – гуманістичні принципи.

Гуманістичний підхід до формування організаційної культури судноводіїв передбачає наявність у педагогічній діяльності позитивної концепції студента, його особистісне зростання. Прихильниками гуманістичних ідей у вихованні особистості є: французький просвітитель Ж. Руссо – основоположник наукової педагогіки; в Росії – К. Ушинський, Л. Толстой, А. Макаренко, Ш. Амоношвілі, О. Сухомлинський та ін. За гуманістичного підходу до формування організаційної культури судноводія особлива увага акцентується на його особистісному зростанні, яке передбачає, що:

- людина – це незалежний суб'єкт, здатний визначати особистісний розвиток і становлення;
- людина – мисляча істота, яка активно планує свій розвиток;
- кожна людська особистість унікальна;
- людина має дбати про власне здоров'я, бути доброю, прагнути до досконалості;
- у людей є власні стимули і мотиви розвитку їхнього унікального внутрішнього світу, шляхи його реалізації.

Серед зарубіжних авторів гуманістичної концепції освіти відомі такі вчені-гуманісти, як К. Роджерс і Р. Берні.

Якщо розглядати формування організаційної культури судноводія з огляду на теорію К. Роджерса, то можна дійти висновку, що для судноводія фасилітатором (від англ. “*fasilitate*” – сприяти, полегшувати) має бути командир. Він розглядає умови, необхідні для успішного виконання ролі фасилітатора: розуміння, конгруентність, особистісна значимість [225, с. 120].

Водночас, дуже важливо відмовитися від авторитарної позиції та прагнення до безпомилковості, що передбачає постійне виховання в собі людини, здатної до подолання власних установок і позицій, готової до спільних зусиль для формування навчального середовища, в якому використовується особистий досвід і зв'язки з життям, є довіра до себе. Гуманістичний підхід до формування організаційної культури судноводія передбачає зміну типу взаємодії “судоводій–командир”, здатність до переоцінювання цінностей, відкритість перед майбутнім. Відомо, що командири, схильні до маніпулювання, використовують як метод впливу систему власного захисту – маніпуляції.

Технологія групового консультування, створена К. Роджерсом, дає можливість судноводіям помічати маніпуляції, розуміти, в яких ситуаціях “маніпулятор” виявляє споживацьке ставлення до людей, навчитися виражати свої почуття, які виникають у результаті інтеграції як сильних, так і слабких аспектів своєї діяльності.

Гуманістичний підхід передбачає також наявність діагностичної складової.

Заклад вищої освіти, виконуючи свою гуманістичну місію, розвивається за рахунок особистісного професіоналізму викладачів, що постійно зростає. На сьогодні ЗВО виконує компенсаторну функцію за умов відсутності загальної системи цінностей, без яких реалізація виховного процесу ускладнюється. У цих умовах судноводій повинен уособлювати соціальні цінності особистості та суспільства, що орієнтується на гуманістичні пріоритети, головним з яких є забезпечення умов для його особистісного зростання і розвитку. Це є певним показником здатності суспільства до позитивних змін. Отже, підготовка судноводія до діагностики розвитку як умови забезпечення цього процесу є актуальним соціально-педагогічним завданням, вирішення якого залежить від впровадження гуманістичного підходу щодо його професійної підготовки [267, с. 77].

Підготовка судноводія до діагностики розвитку здійснюється упродовж всього навчання в морському закладі освіти і є засобом забезпечення його готовності до діагностичної діяльності як сутнісної характеристики організаційної культури. Основою психодіагностичної культури є розвинене почуття емпатії, креативності, прагнення до самопізнання та адекватної самооцінки, володіння діагностичним інструментарієм.

Однією з умов ефективності діяльності судноводія з високим рівнем організаційної культури є постійна співпраця з психологом, здійснювана за допомогою концентрації педагогічних (гуманістичних) цінностей; розуміння

викладачем інформації, яку надає психолог; самостійної діагностичної діяльності; використання психодіагностичної інформації про студентів з метою розвитку їхньої особистості.

Не знаючи особливості студента, не вміючи компетентно оцінювати і фіксувати динаміку його розвитку, неможливо оптимально виховувати і навчати. На сьогодні у педагогічній науці немає цілісного і системного уявлення про психодіагностичну культуру судноводія та шляхи її формування. Це сповільнює вирішення актуальних практичних проблем, пов'язаних з вихованням та освітою молоді, з оптимізацією саморозвитку кожної особистості, забезпеченням психологічного здоров'я.

Специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що об'єктом і суб'єктом її дослідження є особистість, яка розвивається, – студент. Стратегія діяльності судноводія полягає у вивченні людської особистості, в її цілісності, індивідуальності та універсальності. Ефективність педагогічної діяльності залежить від усвідомлення сутності життєдіяльності студентів, змін у ній під впливом різних (економічних, соціально-психологічних) чинників. Формування світогляду людини – це складний процес пізнання, закріплення, творчого засвоєння моральних, ідеологічних, світоглядних установок суспільства; процес засвоєння соціальних якостей, знань та вмінь, створених суспільством, на основі чого формується власне бачення явищ і процесів [19, с. 100].

Творча природа людини інтерпретується і враховується по-різному в різних моделях теорії та практики організації соціальної роботи. Дуже важливим щодо розуміння людини як цілісної особистості є розвиток гуманістичної психології (К. Роджерс, А. Маслоу, В. Франкл та ін.). Будь-які способи пізнання повинні використовуватись під час систематичного, цілісного і різнобічного вивчення соціокультурних феноменів і зокрема людини як невід'ємної частини культурного середовища, що зумовлює її розвиток, а також характерні для нього проблеми. У гуманістичному аспекті людина розуміється як унікальна, активна, відкрита, інтенціональна та амбівалентна система, здатна до саморозвитку, самозміни і самопізнання [251, с. 45]. Кожна особистість унікальна, оскільки в процесі виховання і соціалізації формується складна динамічна структура, яка виконує функцію об'єднання та інтеграції емоційних, пізнавальних, мотиваційних і активно-вольових механізмів, що регулюють взаємозв'язки з навколишнім світом. Гуманістичний підхід до зазначеного розуміння людини базується на розумінні закономірностей її соціального розвитку:

- розвиток особистості здійснюється тільки в процесі діяльності, що ґрунтується на взаємодії з іншими людьми;
- рушійною силою розвитку людини є протиріччя між її потребами і реальними можливостями їхнього задоволення;
- стабільні періоди розвитку змінюються нестабільними, що є перехідними етапами, надають можливість якісних перетворень особистості;

– сприятливими умовами розвитку людини є: психолого-педагогічна, соціальна підтримка, референтна група та динаміка потреб особистості.

Також у соціології існують підходи, що характеризують конкретну організаційну культуру. Наприклад, А. Капська виокремлює такі [110, с. 60]:

– усвідомлення себе, власного місця в організації (деякі організації цінують приховування внутрішніх мотивів працівниками, інші навпаки заохочують їхній зовнішній прояв, ініціатива і творчість можуть виявлятися через індивідуалізм або в умовах співробітництва);

– особливості цінностей (як сукупність орієнтирів щодо розуміння понять “добре” і “погано”), а також норм (як сукупність очікувань і припущень щодо певного типу поведінки);

– зовнішній вигляд, одяг, уявлення особистості про специфіку роботи (різноманітність стилів, атрибутики, уніформи, спецодягу, символіки тощо, яка підтверджує наявність безлічі мікрокультур);

– мова спілкування і комунікаційна система (перевага використання в організації усної, письмової, невербальної комунікації, “телефонного права”; аббревіатури, жаргон, жестикуляція залежать від галузі, функцій, територіального розташування організації);

– час, його витрата, ставлення до нього (наявність тимчасового розпорядку, заохочення за умов дотримання режиму; ступінь точності та відносності обліку часу працівників);

– характер взаємин між людьми (за статусом і посадою, віком і статтю, рангом і протоколом, мудрістю та інтелектом, релігією і громадянством тощо; формалізація відносин, шляхи і способи вирішення конфліктних ситуацій);

– розвиток працівників, їхнє навчання і перенавчання (формальне чи творче виконання роботи, способи і прийоми отримання знань, навичок, умінь і досвіду діяльності; процедури інформування працівників та підходи до пояснення причин);

– віра, оптимістичне ставлення до життя (віра у власні сили, керівника, успіх, справедливість, професіоналізм, взаємодопомогу), етична поведінка, ставлення до колег, клієнтів і конкурентів, до зла і насильства, агресії, релігії та моралі тощо;

– культура харчування, пов’язані з цим традиції і звички (наявність або відсутність їдалень, буфетів в організації; тривалість і періодичність харчування, дотація на нього; роздільне або спільне харчування працівників різних рівнів);

– мотивування і трудова етика (ставлення до роботи, відповідальність за якість її виконання; чистота робочого місця; поділ і заміщення роботи; звички, що з цим пов’язані; індивідуальна або групова робота; оцінювання її якості і винагороди; кар’єрне зростання тощо).

Значну роль у формуванні організаційної культури судноводія відіграє застосування компетентнісного підходу. Водночас процес формування організаційної культури судноводіїв теж повинен бути орієнтований на цей підхід, оскільки він пов’язаний з виконанням судноводіями професійних

обов'язків та їхнім професіоналізмом.

А. К. Маркова, уточнюючи поняття “професіоналізм”, зазначала, що спорідненим з реальним професіоналізмом судноводія є поняття “компетентність”, що тлумачиться як характеристика конкретної людини (або її дій, наприклад – “компетентне рішення”), а саме – індивідуальна характеристика ступеня відповідності вимогам професії [178, с. 8-10].

А. Боровських зазначає, що компетентнісний підхід виникає в 70-х роках ХХ століття в США у зв'язку з необхідністю вирішення стратегічного завдання: дипломати, які мали створити позитивний образ США в країнах, що розвиваються, володіли доскональними знаннями та дипломатичними навичками, часто були неспроможні виконати цю місію. Як засвідчив аналіз, навіть за належної предметної підготовленості дипломати володіли вміннями, що не мали предметної реалізації [53; 76].

Н. Хомський (Массачусетський університет) зауважував, що існує суттєва відмінність між компетенцією (знання своєї мови мовцем) і вживанням (реальним використанням мови у конкретних ситуаціях); тільки в ідеалізованому випадку вживання є безпосереднім відображенням компетенції [262, с. 21-29].

Р. Уайл (RW While) розглядав компетенцію з огляду на мотивацію [293, с. 99]. У Великобританії в 1984 р англійський учений Дж. Равен сформував положення про те, що компетентнісний підхід повинен розглядатися на стику двох наук: педагогіки і психології [216]. Він вперше запропонував систематизацію компетентнісного підходу, формування компетентності на різних вікових етапах розвитку особистості та виокремлення умов, які необхідні для формування і розвитку компетентності. Вчений рекомендував не просто вивчати ці компетентності, а й організовувати навчання з метою їхнього формування як результату навчання [221, с. 96].

А. В. Боровских і Н. Х. Розов, досліджуючи зарубіжний досвід, зазначають, що компетенції є природними характеристиками соціальних дій, на відміну від дій предметних, які завжди описувалися як знання, вміння і навички [53, с. 54]. Зарубіжні вчені, які аналізували проблеми компетентнісного підходу, поняття “компетентність” пов'язують зі здатністю, особистісними якостями і потенційною можливістю виконання певної діяльності. В цьому випадку, діяльнісний підхід пов'язаний з компетентнісним, але вони не є тотожними. У США дослідники виокремлюють три основних компоненти компетентності: знання, вміння і цінності, а також інформаційні компетентності.

Це пов'язано з тим, що за умов технологізації постійно збільшується обсяг інформації, змінюються способи її передавання. Актуальним стає вміння аналізувати, добирати і використовувати різноманітні, часто суперечливі, дані.

Компетентнісний підхід щодо формування організаційної культури судноводіїв передбачає, що у майбутній професійній діяльності буде необхідно не просто сприяти накопиченню певних теоретичних знань і

розвитку здібностей своїх підлеглих, але й цілеспрямовано готувати їх до практичного застосування отриманих знань, умінь, навичок і реалізації сформованих здібностей.

Сучасна інноваційна освіта стає важливим ресурсом соціального, політичного, економічного та культурного розвитку країни. Життя за мінливих умов передбачає вміння вирішувати нестандартні проблеми; полікультурне суспільство ставить підвищені вимоги до комунікаційної співпраці та взаємодії, толерантності, воно потребує освічених, наполегливих людей, які мають стійкі моральні принципи та можуть самостійно приймати рішення, передбачувати їх можливі наслідки, відрізняються мобільністю, здатні до співпраці, мають почуття відповідальності за долю країни, її соціально-економічне процвітання (Закон «Про освіту»).

Пріоритетом у суспільстві загалом і системі професійної педагогічної освіти зокрема є професійна підготовка молоді. Результативність технічної освіти та загальна грамотність випускника вузу залежить від успішного вирішення таких завдань, як ініціативність у прийнятті рішень, розробка і перевірка гіпотез, вміння працювати в проектному режимі тощо.

Г. Батіщев відзначав, що людину не можна “зробити”, “виліпити” як продукт, як річ, як пасивний результат впливу ззовні, можна лише сприяти її залученню до діяльності, викликати її активність, щоб через механізм її власної (спільної з іншими людьми) діяльності відбулось її формування [38].

Вищезазначені факти актуалізують застосування системно-діяльнісного підходу щодо формування організаційної культури судноводія, оскільки його послідовна реалізація підвищить ефективність за такими показниками:

- належне і гнучке засвоєння знань студентами, можливість їхньої самостійної роботи в досліджуваній галузі;

- надання результатам освіти особистісно та соціально значущого характеру;

- підвищення мотивації та інтересу до навчання у студентів;

- можливість диференційованого навчання зі збереженням єдиної структури теоретичних знань;

- забезпечення умов для особистісного та загальнокультурного розвитку, що ґрунтуються на формуванні універсальних навчальних дій, які забезпечать як успішне засвоєння знань, умінь і навичок, так і формування об’єктивного світогляду, а також компетентностей у будь-якій предметній галузі пізнання.

Поняття системно-діяльнісного підходу було введено як особлива категорія в 1985 році. Ідея синтезу системного і діяльнісного підходів належить вітчизняним і зарубіжним ученим; вона розглядалася у працях філософів марксистської школи. Проблеми діяльності аналізувалися в різних гуманітарних дисциплінах, зокрема, у філософії (Е. В. Ільєнков, М. С. Каган, П. В. Копнін, В. А. Лекторський, Є. Г. Юдін та ін.) і психології (А. Г.

Асмолов, М. Я. Басов, Г. С. Костюк, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, В. В. Рубцов та ін.). Суттєво вплинули на розвиток цього напрямку праці

вітчизняних і зарубіжних педагогів і психологів 1960-90-х рр., які вивчали питання навчання і виховання особистості (Л. С. Виготський, В. В. Давидов, Л. В. Занков, Ж. Карпий, А. Н. Леонтьєв, Д. І. Фельдштейн, Л. Фрідман, Г. А. Цукерман, Д. Б. Ельконін, Е. Еріксон), проблеми **розвиваючого** навчання (А. Б. Воронцов, А. К. Дусавицький, В. В. Репкін та ін.). Системно-діяльнісний підхід є результатом об'єднання цих підходів, який став основою розробки нових освітніх стандартів. Використання цього підходу під час формування організаційної культури судноводіїв дає змогу забезпечити системне вирішення проблеми, розглядаючи її не з позицій окремих змістових і організаційних змін, а з позицій нової парадигми освіти як системи фундаментальних методологічних принципів, що передбачають глобальні технологічні та змістові перетворення. Стратегією формування організаційної культури судноводіїв повинна стати орієнтація на професійний розвиток і саморозвиток педагога, під час реалізації якої він зможе орієнтуватися у складних соціокультурних обставинах, науково обгрунтовано брати на себе відповідальність за розвиток, виховання та освіти іншої особистості. У випадку визнання судноводія як значущої цінності системи освіти виникає питання про умови розвитку його індивідуальності, суб'єктної сутності на всіх етапах підготовки.

Високий рівень організаційної культури судноводіїв досягається за умов: виникнення у особистості потреби у професійному самовдосконаленні та саморозвитку; прояву мотиваційно-ціннісного ставлення до педагогічної діяльності; здатності до вольової самоорганізації, саморегуляції, що зумовлюється активністю особистості (почуття обов'язку, переконання, відповідальність, професійна честь, адекватна самооцінка тощо). Це створює систему дій щодо самовдосконалення, специфіка якої найчастіше визначається розумінням професійного ідеалу, тобто потреба у самовихованні виникає тоді, коли педагогічна діяльність у свідомості судноводія набуває глибокої особистісної цінності.

Психологічна основа концепції системно-діяльнісного підходу до навчання полягає у тому, що засвоєння змісту навчання і розвиток студента відбувається не тільки шляхом передачі певної інформації, а й у процесі його власної активної діяльності.

Системно-діяльнісний підхід передбачає організацію та управління цілеспрямованою навчально-виховною діяльністю студента з огляду на його життєві орієнтири – інтереси, життєві плани, цінності, розуміння сенсу навчання і виховання, особистісний досвід майбутнього судноводія.

Наступним підходом до формування організаційної культури, що дає можливість зорієнтувати студента-судноводія на формування власної творчої індивідуальності, є креативний або творчий підхід. Саме креативний підхід забезпечить вироблення творчого стилю діяльності судноводія, нестандартне вирішення професійних завдань, сформує здатність до інноваційної діяльності. Креативність розглядається як складова професійної діяльності, за допомогою якої відбувається впровадження принципово нового у зміст, організація навчально-виховного процесу, вирішення науково-практичних проблем. У наукових дослідженнях організаційна поведінка судноводія,

рівень його організаційної культури належить до творчих видів діяльності. Організаційна культура судноводія пов'язана з творчістю, оскільки під час проведення практично кожного заняття доводиться щось змінювати у змісті навчального матеріалу або методик навчання загалом. Отже, кожного разу заняття набуває нових характеристик. Судноводій стає професіоналом із засвоєнням і розвитком своєї виробничо-професійної діяльності, накопиченням професійного досвіду, визнанням цінностей. Творчу особистість судноводія характеризують такі риси, як незалежність і критичність суджень, готовність до ризику, імпульсивність, пізнавальна “пунктуальність”, неординарність уяви і думки, самобутність. Ці якості розкривають особливості активної, самостійної, вільної та ініціативної особистості. Поняття “творча особистість” – це такий тип особистості, для якої характерна стійка,

Творчість – це все, що нас оточує; це процес і результат творчої діяльності: знання, праця, культура, мистецтво, “творча думка”, краса. За висловом М. Реріха, творчий – це той, хто винаходить, примудряється і підбадьорює [224].

З погляду філософії, творчість – це діяльність людей, що перетворює природний і соціальний світ відповідно до цілей і потреб на основі об'єктивних законів реальної дійсності [224, с. 20]. Педагогіка творчості – наука про педагогічні системи взаємопов'язаних видів людської діяльності: виховання і самовиховання, педагогіки та освіти, розвитку і саморозвитку особистості в різних видах діяльності та спілкування. Мета педагогіки творчості – формування творчої особистості, яка володіє стійкою спрямованістю на творчість, має свій творчий стиль в одному або декількох видах діяльності. Головними ознаками творчості є: створення чогось принципово нового або удосконалення відомого; оригінальність, неповторність продукту діяльності та її результатів.

Отже, творча діяльність – це процес створення нової продукції або інформації з високими показниками їхньої якості та кількості, за умов найменшої витрати зусиль і часу. Творчий педагог – це дослідник, який володіє науковим психолого-педагогічним мисленням, визначеною дослідницькою сміливістю, високим рівнем педагогічної майстерності, критичним аналізом, педагогічним чуттям та інтуїцією, прагне до постійного самовиховання та доречно використовує передовий педагогічний досвід. Вчені А. В. Швирьов і Н. І. Шаталова професійну готовність педагога розуміють як сформованість у нього певних якостей, усвідомлення себе творчою особистістю, потреба в творчій взаємодії зі студентами, наявність перцептивно-рефлексивних і конструктивно-управлінських здібностей, досвіду з організації навчально-виховного процесу, управління спілкуванням як творчою діяльністю [270, с. 88].

Творчість судноводія визначається як діяльність, що відрізняється якісно новими підходами до організації навчально-виховного процесу і формує ерудованого, творчо мислячого вихованця.

Новим у розвитку творчості є креативна спрямованість виховання і навчання, сутність її полягає у зміні ціннісних орієнтацій, в установці на рефлексивно-творче засвоєння нових знань, їхнє продуктивне впровадження і творче використання.

А. В. Запорожець стратегію креативності визначає через ціннісні орієнтації особистості, що актуалізуються в процесі пошукової практики і комунікативної рефлексії у спільній творчій діяльності [113, с. 27]. На думку вченого, формування організаційної культури судноводіїв у процесі професійної підготовки потрібно розглядати як двобічний процес, пов'язаний як з формуванням необхідних якостей творчої особистості судноводія, так і з формуванням у нього досвіду креативної діяльності.

Загалом, високий рівень сформованості організаційної культури судноводіїв характеризує:

- конформність (вміння підпорядкувати особисті інтереси інтересам колективу /команди), злагодженість з колективом, взаємодія;
- задоволення своєю роботою і гордість за її результати;
- висока вимогливість до професійних якостей судноводія;
- відданість власній організації, колективу (команді) та готовність відповідати її високим стандартам;
- мобільність, готовність до інновацій, застосування нововведень, що підвищують ефективність і якість праці судноводія; змін, зумовлених вимогами технічного прогресу і конкурентною боротьбою між командами у морській галузі.

1.3. Роль лідерства у формуванні організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін

У виникненні, функціонуванні та розвитку організаційної культури судноводіїв значну роль відіграють її лідери.

Існують різні думки щодо визначення поняття лідерства. Найбільш повне сформулював відомий у цій галузі дослідник Юкл, який наголошує, що лідерство передбачає вплив на цілі завдань і стратегії; на зобов'язання і керуваність у поведінці, що відповідають завданню та спрямовані на досягнення мети; на групову згуртованість та ідентифікацію, а також на організаційну культуру [90]. З огляду на це, можна сформулювати головне завдання лідерства у системі організаційної культури – створення цілеспрямованої, згуртованої команди, зусилля якої спрямовані на досягнення спільної мети, що відповідає стратегії організації загалом.

Під час призначення командирів усіх ступенів у навчальному закладі слід дуже відповідально ставитися до вибору майбутнього керівника. Командир будь-якого структурного підрозділу, звичайно, є лідером, але лідером формальним. Беззаперечним є той факт, що успішність підрозділу в різних сферах його діяльності є найбільш імовірною, якщо керівник володіє

не тільки необхідними професійними якостями, але й лідерськими, тобто здатністю спрямовувати колектив на досягнення спільної, визначеної керівництвом мети. За умови правильного вибору керівників у підрозділах може бути вирішена проблема можливих нестатутних відносин.

Справжній лідер повинен не тільки керувати, але й надихати підлеглих своїм оптимізмом, вміти викликати у них бажання прислухатися до нього у будь-якій ситуації, організувати повсякденну діяльність на взаємній довірі та повазі, – тобто справжній лідер є керівником за покликанням. Проте лідерства також можна навчитися. Багато людей мають потенціал для того, щоб стати хорошими організаторами, проте лідерство потребує часу, тренування і роботи над помилками. Основною якістю лідера є здатність піклуватися про інших, а також вміння ставити мету. Лідер визначає мету і вказує шляхи її досягнення. Головним покликанням лідера є узгодження і об'єднання різних груп інтересів на основі спільної ідеї.

Люди йдуть за лідером тоді, коли поділяють його бачення різних проблем і поставлені цілі.

Найефективніше навчання базується на особистому прикладі, вмінні надихнути, повазі й умінні швидко приймати рішення.

На думку відомого дослідника Мэтса Элвессона, лідери впливають на настрій, викликають образи і надії, що стверджують специфічні бажання і цілі. Результатом такого впливу є зміна думки людей про бажане, можливе і необхідне [90].

Американські психологи Дж. Кенджемі та К. Ковальські визначили низку характеристик, спільних для всіх успішних лідерів [145].

Особливості мислення:

– здатність до екстраполяції. Сильні лідери не мають потреби у великій кількості даних. Володіючи глибокими і широкими знаннями, вони інтуїтивно розуміють, якого рівня може досягти екстраполяція у конкретній ситуації.

– здатність вирішувати кілька проблем одночасно. Занадто високий показник завзятості за психологічним тестом Едвардса для успішних керівників небажаний. Гнучкість – найважливіший аспект поведінки лідера;

– стійкість у ситуації невизначеності. Це одна з головних якостей лідера: він не боїться невизначеності або відсутності зворотного зв'язку і за цих умов успішно вирішує проблеми.

– розуміння. Успішні керівники відрізняються високою сприйнятливостю і розвиненою інтуїцією. Вони усвідомлюють сутність справи інтуїтивно і швидко, виявляючи дивовижну здатність розрізняти головне та другорядне, вміють долати агресію.

– здатність керувати. Лідер легко виконує обов'язки керівника відразу після свого призначення, не зважаючи на претендування інших кандидатів.

– наполегливість. Успішний керівник наполегливо виконує задумане, навіть якщо його погляд виявляється непопулярним; йому властиве інтуїтивне розуміння щодо ідей, які слід підтримувати;

– здатність до співпраці. Лідер вміє керувати своїми негативними емоціями, йому властиві вміння розмовляти з людьми, тактовність,

можливість спілкування на будь-якому рівні. Завдяки належній здатності до міжособистісних контактів, він отримує значну підтримку своїх ідей;

– ініціативність. Лідер активний, він готовий атакувати, помічає можливості, які не помічають інші. Коли підлеглі вагаються, він діє.

Ініціативність такого керівника ґрунтується на здатності ризикувати, що веде його до успіху.

– енергійність. Керівнику складно досягти успіху без витривалості, високих інтелектуальних, а також фізичних здібностей, які поповнюються за рахунок його енергії.

Управління емоціями:

– здатність помічати професійну перспективність інших. Успішний керівник охоче передає знання іншим, дає поради, сприяє їхньому професійному зростанню;

– сензитивність. Керівник зважає на почуття інших; йому властиві емпатія (співпереживання), здатність поставити себе на місце іншого.

Лідерство у конкретній галузі:

– ідентифікація себе зі справою. Успішні керівники не сприймають невдачі як поразку або приниження. Їм подобається процес досягнення мети, вони не прагнуть бути скрізь одночасно, виконувати всю роботу за інших; вміють доручати важливі завдання іншим, вони не прагнуть до влади, а зацікавлені у досягненні мети. Лідери отримують задоволення від успіху інших, не прагнуть обійняти якомога більше керівних посад, знаючи, що і так суттєво впливають на колектив загалом і йому не потрібно використовувати владу для досягнення успіху. Вони адекватно оцінюють власні можливості та цілком впевнені в собі. Зважаючи на це, лідери здатні протистояти небажаному розвитку подій.

– здатність до співчуття. Успішні керівники виявляють співчуття до інших, не очікуючи, що їх за це будуть любити. Вони здатні неупереджено оцінити своїх підлеглих, розуміючи, що неможливо подібатися всім. Такі лідери розуміють, що прагнення подібатися підлеглим за будь-яких умов призводить до нездатності керувати колективом. Завдяки належному рівню власної ідентифікації вони здатні приймати непопулярні рішення;

– зацікавленість у розвитку організації, а не у власному кар'єрному зростанні. Справжній лідер зацікавлений в тому, що він залишить після себе. Його найсильніше прагнення – не особиста влада, а результат своєї роботи;

– незалежність. Успіху досягають керівники, які усвідомлюють межі своїх можливостей, співпрацюють з іншими, прислухаються до них, але виявляють незалежність, коли необхідно прийняти остаточне рішення. Таких лідерів неможливо примусити підтримати рішення, з яким вони не згодні.

Особистісний ідеал:

– гнучкість. Лідер може вирішувати одночасно кілька завдань і за необхідності швидко змінювати напрямок діяльності. Він повинен бути готовий до сприйняття нових ідей, способів мислення та процесів. Керівник, який прагне до успіху, розвиває власну гнучкість;

– стресостійкість. Лідер вміє дбати про своє здоров'я і долати стреси, не дає можливості обставинам керувати собою;

– наявність мети. Лідер має сталі переконання та чітку мету. Наявність мети потребує планування, і кожен день наближає лідера до досягнення поставленої мети. Він любить говорити про свою мрію. Однак погляди керівника не мають бути консервативними: мрія повинна розвиватися, як і пов'язана з її здійсненням мета.

Лідерство в конкретних сферах:

– керівництво спільнотою. Керівник використовує свою владу і вплив на благо суспільства, витрачає свій час, сили та енергію задля поліпшення життя людей і розвитку суспільства, використовуючи для цього всі можливі ресурси;

– почуття гумору. Найбільшого успіху досягають керівники, які мають почуття гумору, вони здатні знайти в будь-якій ситуації щось позитивне. Зробивши помилку, вони визнають це і не звинувачують інших.

– цілісність особистісного ідеалу. Лідер послідовний і постійно докладає зусиль для того, щоб його слова відповідали вчинкам, а також прагне відповідати своєму особистісному ідеалу. Внаслідок цього лідер підтримує свою внутрішню гармонію, з ним легко спілкуватися, тому оточуючі відчують себе поруч з ним невимушено, охоче довіряють йому свої проблеми та переживання.

Успішний лідер значно впливає на організаційну культуру, особливо якщо організація тільки починає функціонувати. Залежно від його управлінських засад, в організації може сформуватися певна культура.

Слід зазначити, що в будь-якому колективі існує не лише формальна (офіційна) структура відносин особового складу підрозділу, а ще й неформальна (неофіційна). При цьому офіційні взаємини регламентуються статутами, а неофіційні є нерегламентованими. Тому необхідно зважати на те, що процес управління належить до функціонування формальної організації. Однак кожен керівник повинен розуміти, що у будь-якій формальній організації існують і неформальні, які певною мірою впливають на формальну. Надзвичайно важливим для керівника є те, щоб неформальні групи не домінували в колективі. Для того щоб контролювати вплив неформальних відносин в колективі, керівник повинен чітко розуміти, як і чому функціонує неформальна організація. Усвідомивши сутність неформальної групи, керівник повинен сконцентрувати свої зусилля на тому, щоб дії цієї групи не тільки не суперечили концепції позитивного розвитку організації, а й сприяли їй. Насамперед, необхідно усвідомити той факт, що неформальні організації існують незалежно від того, як поводить себе керівник. Також потрібно розуміти, наскільки важливою може бути неформальна організація щодо досягнення цілей формальної організації, визначити неформальних лідерів та керувати ними для об'єднання своїх зусиль у необхідному напрямку.

Розглядаючи вплив формальних і неформальних лідерів на організаційну культуру закладу вищої освіти, зазначимо, що він може бути як усвідомленим, так і неусвідомленим.

Отже, розглянемо більш детально вплив лідерів на організаційну культуру закладу вищої освіти. Вони можуть впливати на організаційну

культуру через її суб'єктивні елементи, наприклад, через такі процеси, як: навчальний процес, харчування, відпочинок тощо. Лідер може сформувати в колективі нові цінності, спробувати змінити усталені норми поведінки, а також принципи організації колективного відпочинку. При цьому такі зміни можуть позитивно впливати на організаційну культуру (посилити її) та негативно (послаблювати). Проте, потрапляючи в новий колектив, лідер змушений пристосовуватися до встановлених норм поведінки, звикати до його традицій. У цьому випадку на свідомість лідера впливають об'єктивні елементи організаційної культури.

Лідер зможе суттєво вплинути на організаційну культуру (позитивно або негативно), якщо вона є нерозвиненою, тобто в її структурі немає чітких уявлень щодо цінностей, не існує загальних переконань, спостерігаються розбіжності у розумінні важливості тих чи інших аспектів діяльності між членами колективу.

Щоб дії лідерів не суперечили стратегії закладу вищої освіти, командири структурних підрозділів, виховні органи і керівники навчальних груп повинні об'єднати свої зусилля для визначення в колективах неформальних лідерів і проводити виховну роботу з формальними і неформальними лідерами. За умови позитивного впливу лідерів на організаційну культуру необхідно схвалювати їхні дії в присутності колективу, розвивати нові позитивні напрямки їхньої діяльності. За умови негативного – потрібно провести колективні збори, акцентувати увагу на їхніх діях, за необхідності дисциплінарно покарати.

Лідерство і культура перебувають у взаємозв'язку. Лідерство проявляється в контексті специфіки мислення, що властива лідеру або його оточенню, тому лідерство значною мірою визначається культурою. Іноді дії керівників і неформальних лідерів теж формують елементи культури, особливо важливим це може стати на етапі створення організації або під час кризи, що зумовлена зміною значної частини колективу, коли більш імовірною стає зміна системи ідей, переконань і думок. Зазвичай формальне і неформальне лідерство суттєво обмежене і перебуває під впливом культури та ідеології організації. Очевидним стає той факт, що нові ідеї та ініціативи набувають успіху серед студентів, якщо вони відповідають цінностями, що переважають у ЗВО.

Отже, лідерство впливає на організаційну культуру судноводіїв.

Однією з якісних характеристик організаційної культури є мотивація діяльності людини. Розглянемо поняття “мотив” і “мотивація”.

Мотив (від лат. *movere* – приводити в рух, штовхати) – 1) спонукання до діяльності, пов'язаної із задоволенням потреб суб'єкта; 2) предметно спрямована активність певної сили; 3) що спонукає і визначає вибір спрямованості діяльності предмет (матеріальний чи ідеальний), заради якого вона здійснюється; 4) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків особистості [124].

Мотив є продуктом проникнення інтелектуальної освіти (образу предмета) у потребу (афект), упереджено-пізнавальну освіту, що містить

ознаки інтелекту та афекту [29].

Мотивацію в загальному розумінні розглядають як процес спонукання людини до діяльності для досягнення цілей організації. Важливо розуміти, що успішність у мотивації діяльності людини досягається тоді, коли вдається переконати людину, що його особисті цілі є складовими і невід'ємними частинами цілей організації. За умови правильної мотивації підлеглих ефективність управління ними буде високою. В управлінні персоналом розглядають два типи мотивації: внутрішня (активізація мотивів працівників) і зовнішня (створення стимулів для спонукання до ефективної діяльності). Очевидно, що найбільш високого результату в діяльності досягне той, хто має стійку внутрішню мотивацію, і для командирів усіх рівнів важливо **організувати свою роботу таким чином,**

Для керівників закладу вищої освіти важливим є вміння створити стійку та ефективну систему мотивування підлеглих, притаманну діяльності навчального закладу, що реально активізує і спрямовує сили підлеглих, які поєднуються з інтересами ЗВО.

На думку А. М. Столяренко та Н. Д. Амаглобелі, система мотивування – взаємопов'язана сукупність чинників-стимулів діяльності працівників підприємства. Вона ґрунтується на основі знання типової мотивації найманих працівників, особливостей виробництва і роботи на підприємстві, а також на визначних особливостях людей, які реально там працюють. Мотивування – одне з найскладніших і специфічних завдань психологічної функції менеджменту [188].

Для підвищення мотивації діяльності підлеглих керівник може використовувати різні методи виховання, основним з яких є метод переконання, що полягає у впливі на свідомість людей. З огляду на це, визначається особлива роль методу переконання.

Переконання – складний процес, його успішність залежить від різних чинників. Розглянемо деякі з них.

Найбільш успішно переконувати може той, хто впевнений у тому, про що говорить. Особиста переконаність – дуже важлива якість керівника.

У переконанні важливу роль відіграють правдивість і щирість керівника, а також його харизматичність, вміння отримати підтримку людей, досягти необхідного взаєморозуміння. Це легше реалізувати за умов доброзичливого ставлення до підлеглих, якщо керівник поважає своїх підлеглих, піклується про них. Необхідно враховувати настрій підлеглих, і залежно від цього коригувати свою діяльність.

Переконувати можна **як словом, так і справою**. Переконання словом є ефективним засобом впливу на свідомість, почуття і волю підлеглого. Використовуючи під час промови різні інтонації, можна створити необхідну для спілкування атмосферу. Під час спонукання до активних дій необхідно висловлюватись емоційно. Для створення атмосфери довіри, сприятливої для встановлення духовного контакту з підлеглими, доцільніше використовувати неофіційне звернення. Зрозуміла, доказова і логічна мова є важливим засобом засвоєння студентами наукових знань.

Переконання словом має органічно поєднуватися з переконанням **справою, практикою**. Таке поєднання є основою успішного використання методу переконання, організації виховної роботи загалом.

Переконання підлеглих справою полягає в такій організації виховання, за якої вони роблять правильні висновки на основі особистого досвіду роботи. Особлива увага приділяється активному залученню особового складу до виконання завдань, що визначені для підрозділу, формуванню почуття колективізму, злагодженої роботи в колективі, організації цілеспрямованої спільної діяльності всіх курсантів (студентів)

Важливою умовою ефективності переконання є знання й всебічний аналіз керівником індивідуальних особливостей підлеглих. Індивідуальний підхід дає змогу правильно обирати і застосовувати прийоми впливу, які найбільше відповідають особистісним характеристикам підлеглого (спрямованості, характеру, темпераменту, здібностям) і зумовлюють найкращі результати в роботі. Врахування керівником індивідуальних особливостей **курсанта** дає можливість зацікавити його, розмовляти з ним (принципово, але відверто), отримувати довіру, переконувати і досягати потрібних результатів.

Також важливе значення у вихованні судноводіїв має особистий приклад командира, що створює відповідну мотивацію в їхній діяльності. К. Д. Ушинський зазначав, що вплив особистості керівника становить виховну силу, яку не можна замінити ні підручниками, ні моральними сентенціями, ні системою покарань і заохочень [164].

Особистий приклад командира є найважливішою умовою, яка дає йому моральне право виховувати інших. Без особистого прикладу порушується логіка виховного процесу. Поведінка офіцера повинна відповідати його словам і вимогам, які він висуває до підлеглих. Особистий приклад будь-якого начальника є основою його авторитету. Підлеглі визначають його позитивні та негативні риси за його вчинками. Спостерігаючи за поведінкою керівника, **студенти-судноводії** формують власну думку про нього і визначають своє ставлення до нього. До дисциплінованого, вимогливого, вихованого, ерудованого, уважного керівника підлеглі виявляють повагу, прагнуть наслідувати його.

Під впливом особистого прикладу командира формуються свідомість, характер, сила волі, звички і смаки підлеглих.

Слід зазначити, що особистий приклад доповнює метод переконання, надає йому суттєвої дієвості.

Також для підвищення мотивації діяльності підлеглих застосовуються такі методи виховання: вправи, заохочення і заходи адміністративного примусу. Зазначимо, що метод примусу необхідно використовувати тільки в тому випадку, коли інші методи виховання, що застосовуються в різних поєднаннях, не дають позитивного результату.

Вплив мотивації на поведінку людини є індивідуальним, залежить від безлічі різних чинників і може змінюватися, тому командирам у своїй роботі необхідно оперативно реагувати на зміни в оточенні та відповідно до них вносити корективи у свою роботу.

Технічний заклад, у якому навчають судноводіїв, як і будь-яка інша організація, складно структурований і має низку однорідних соціальних груп. У середині таких груп – власне життя, яке має свої норми поведінки, традиції, цінності, що не завжди будуть цілком відображати цінності організаційної культури вищого навчального закладу. Отже, у навчальному закладі морської галузі, як і в інших організаціях, можна виокремити домінантні культури і субкультури. Домінантна культура виражає цінності, переконання, що поділяє більшість особового складу ЗВО. Домінантна культура містить такі компоненти, як розвиток традицій, створення сприятливого мікроклімату, формування гідного іміджу вищого навчального закладу. Субкультури найчастіше розвиваються у великих організаціях, відображаючи особливості та специфіку діяльності того чи іншого підрозділу.

Наприклад, Н. І. Шаталова, визначаючи субкультури, наголошує, що переконання і цінності, вірування і погляди, специфічні елементи мови, які є загальними для групи і регулюють взаємодію людей у ній, можна назвати субкультурою [95].

А. Коен зазначає, що субкультуру необхідно сприймати як культуру, яка містить знання, цінності, думки, смаки, що є традиційними для всіх соціальних груп. Кожне суспільство внутрішньо диференціюється на численні субгрупи, кожна з яких має свій загальний для її членів образ мислення і поведінки. Ці “культури в культурі” і є “субкультурами” [95].

Взагалі будь-яка група в організації може створити свою субкультуру, яка буде містити, крім основних цінностей домінантної культури, додаткові, властиві тільки членам групи. Люди, які належать до однієї субкультури, більше довіряють і співчують один одному, краще один одного розуміють.

Н. Шаталова визначає такі критерії поділу субкультур:

- 1) ступінь контрольованості зв'язків, статусів і норм (формальні та неформальні групи);
- 2) ментальна приналежність до різних поколінь (вікові особливості);
- 3) гендерна приналежність;
- 4) рівень професіоналізму;
- 5) особливості включення у процес виробництва (працівники основного і допоміжного виробництва, керівники і підлеглі, робітники і фахівці, представники різних професій тощо);
- 6) ступінь дотримання офіційно встановлених або фактично встановлених на підприємстві норм (люди з організованою і дезорганізованою (девіантною) поведінкою) [95].

Т. Соломандіна пропонує такий поділ субкультур:

– за ступенем збігу цінностей субкультури з цінностями організаційної культури загалом:

а) “передова” субкультура – це, як правило, субкультура центрального апарату управління (який найбільше впливає на домінантну культуру), де відповідність ключовим цінностям домінантної культури проявляється суттєвіше, ніж в інших частинах організації;

б) “неконфліктна” субкультура, – в якій ключові цінності домінантної в організації культури приймаються членами групи із сукупністю інших

цінностей, неконфліктних із загальноприйнятими. Найчастіше така субкультура існує у віддалених від центру підрозділах організації (територіальних або функціональних). Саме так суб'єкти організації пристосовуються до специфіки діяльності або місцевих умов;

в) “контркультура” – носіями цього типу субкультур є члени організації, що не сприймають цінності домінуючої в організації культури.

Як правило, “контркультури” можна розглядати як вираження невдоволення індивідів або груп тим, як центральний управлінський апарат організації розподіляє організаційні ресурси. Не маючи можливості відкрито протистояти безпосереднім вказівкам керівництва, носії “контркультури” висловлюють незгоду з наявними умовами діяльності шляхом формування та культивування особливої системи цінностей і правил поведінки, що суперечать культурі, що домінує в організації;

– за підрозділами, які є носіями тієї чи іншої субкультури в організації:

а) субкультури територіальних підрозділів організації, наприклад субкультури національних представництв міжнародних компаній (багато в чому зумовлені необхідністю залучати до роботи місцевий персонал) або філії організацій в країнах з великою територією;

б) субкультури різних функціональних підрозділів організації.

– за ієрархією носіїв вони поділяються на субкультури:

а) вищого керівництва організації;

б) керівників середньої ланки;

в) рядових співробітників організації [145].

У технічному вузі морської галузі можна виокремити таку ієрархію розподілу субкультур, а саме субкультура:

– управління структурою закладу вищої освіти;

– керівництва структурних підрозділів;

– окремих співробітників і персоналу інституту;

Формування субкультур зумовлено не тільки штатною структурою ЗВО. Критеріями формування субкультур у середовищі судноводіїв можуть бути:

1) формальний поділ колективу в підрозділі (навчальна група, відділення);

2) загальні інтереси окремих студентів (навчання, спорт, хобі тощо);

3) соціальний статус у колективі (молодші командири, курсанти, які виконують однакові позаштатні обов'язки);

4) ступінь дотримання професійних статутів, що склалися у підрозділі норм, правил (курсанти з організованою і девіантною поведінкою, другі здатні сформувати “контркультуру”);

5) соціальне походження здобувачів освіти;

6) територіальне (регіональне) походження (земляцтво);

7) національна приналежність.

Схематично структуру субкультур судноводіїв представлено на рисунку 1.7 [139].

Кожен студент може одночасно входити у декілька субкультур, що сформувалися у підрозділі за певними ознаками.

Субкультури, сформовані у формальній структурі підрозділу, потребують наявності суб'єкта-організатора (командира певного рівня), який свідомо підпорядковує діяльність групи визначеній меті. Отже, в субкультурах, сформованих за формальною ознакою, передбачається розробка основної (домінантної) організаційної культури, що формується суб'єктом-організатором.

Субкультури, що виникли у неформальній структурі, функціонують з субкультурами, що виникли у формальній структурі. Регулятором поведінки у неформальній субкультурі є норми і цінності, що регламентують систему відносин на рівні міжособистісних контактів. Слід зауважити, що спочатку неформальні субкультури не орієнтовані на досягнення загальноузузівської мети, але за умови відповідної атмосфери у колективі норми і цінності малих субкультур можуть збігатися із загальноприйнятими цінностями у складі морської галузі.

Рис. 1.7. Структура субкультур підрозділу судноводіїв

Однак, субкультури можуть бути і причиною конфліктів між різними групами або всередині групи, якщо хтось із членів групи дотримується інших норм. Іноді у підрозділі можуть виникнути групи студентів із девіантною поведінкою, які прагнуть виробити власні норми і цінності, що суперечать основним аспектам доміантної організаційної культури. На основі такої групи формується контркультура.

Керівництву курсантських підрозділів і тактичним керівникам навчальних груп важливо своєчасно виявити лідерів подібних груп, щоб зупинити можливий розвиток контркультури.

Для цього необхідно визначати здобувачів освіти, що мають лідерські якості за допомогою індивідуальних бесід, проведення відповідного тестування, спостереження за поведінкою здобувачів освіти. Під час визначення лідерів, які формують контркультуру, необхідно проводити з ними індивідуальну виховну роботу, визначаючи позитивні риси характеру і схильності таких здобувачів освіти, щоб позитивно спрямувати їхню енергію. За умови стійкого небажання лідерів діяти в інтересах колективу їх потрібно відраховувати у зв'язку з недотриманням умов контракту. На загальних зборах підрозділів роз'яснювати курсантам несумісність подібних дій із загальними нормами і цінностями колективу.

Вивчення і розуміння субкультур дуже важливе для керівної ланки. Розуміючи, що судноводії, незважаючи на їхні відмінності, можуть приблизно однаково думати, відчувати, можна робити певні висновки щодо їхньої поведінки, прогнозувати її, керувати нею.

Отже, проаналізувавши літературні джерела, ми можемо зазначити, що проблема формування організаційної культури судноводіїв є актуальною.

Існують різні визначення поняття організаційної культури (Е. Шейн, Е. Браун, М. Армстронг, Е. Джакус, О. Виханський, А. Наумов, В. Співак та ін.).

На нашу думку, організаційна культура судноводіїв – це інтегральний взаємозв'язок її суб'єктивних елементів, що домінують у вузі: моральні норми і цінності; усталені зразки поведінки, звичаї, традиції, які поділяють і відтворюють більшість судноводіїв через формальних або неформальних лідерів; а також об'єктивних елементів, таких як фізичне оточення ЗВО (будівлі, елементи навчальної матеріально-технічної бази, дизайн тощо).

Організаційна культура, як і культура в загальному розумінні, формується в процесі спільної діяльності людей. Формування організаційної культури відбувається через вирішення двох найважливіших проблем – зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

Три рівні організаційної культури виокремлює Е. Шейн: поверхневий, внутрішній і глибинний.

Значний потенціал у формуванні організаційної культури судноводіїв має, на наш погляд, соціально-культурна діяльність.

На відміну від навчання, в процесі формування культури неможливо зберегти лінійний принцип послідовного засвоєння нових знань, вироблення умінь і навичок. Оптимальним є принципи концентризму і наступності, зв'язку з життям, з практикою культурного формування.

На різних етапах суспільного розвитку перед соціально-культурною діяльністю постають різні завдання, що зумовлені специфікою соціально-культурної ситуації. Однак є усталені цінності, які постійно повинні перебувати під наглядом суспільства і держави, зокрема формування моральної культури особистості.

Вивчення сучасної етики, соціальної психології та педагогіки показало, що моральний аспект виховання є найважливішою складовою частиною цілісного процесу духовного формування особистості, який відображає особливості соціального середовища, суспільних відносин, способу життя. Його неможливо відокремити від політичного впливу або процесу формування творчого ставлення до праці, воно органічно включається у будь-яку форму соціально-культурної діяльності, впливає на ділове і нерегламентоване спілкування.

З огляду на єдність інформаційно-логічного і емоційно-образного впливу, соціально-культурна діяльність може ефективно стимулювати утвердження і розвиток ентузіазму, наснаги, любові до Батьківщини, гордості за власну національну приналежність; виробляти стійкі традиції гуманізму, духовності, патріотизму і колективізму. Природа цієї діяльності потребує єдності раціонального та емоційного впливу, не допускаючи моральних повчань або осуду, які, за влучним твердженням К. Д.

Ушинського, можуть бути гіршими за покарання, бо вони невідчутні, але сприяють лицемірству і святенництву [163].

Участь у соціально-культурній діяльності стимулює зростання духовних запитів, тяжіння до знань. У цій діяльності людина не орієнтована на індивідуалізм; вона переймається усвідомленням необхідності діяти в

інтересах суспільства, задля досягнення суспільних ідеалів, формуючи високі моральні та духовні якості, звичку безкорисливого виконання громадських обов'язків, почуття відповідальності перед колективом, потребу у взаємодопомозі.

Розглядаючи соціально-культурну діяльність як особливий вид педагогічної діяльності, в процесі якої цінності культури зумовлюють формування якісно нових суспільних відносин, Н. Н. Ярошенко наголошує, що соціально-культурна діяльність повинна розумітися як сукупність педагогічних технологій, які забезпечують перетворення культурних цінностей, врегулювання соціальної взаємодії, а також технологічно визначають соціалізуючі виховні процеси [177, 46].

Підкреслюючи технологічність соціально-культурної діяльності, Н. Н. Ярошенко формулює поняття “сукупність педагогічних технологій” і технологічно визначає соціалізуючі виховні процеси [177].

Технології соціально-культурної діяльності гнучкі, їх можна легко використовувати у будь-яких умовах соціально-культурної діяльності. Вони узагальнюють всі переваги педагогічних технологій, коригують окремі недоліки педагогічних методик і процесів, оскільки умови, засоби, форми, методи, характерні для нашого часу, передбачають свободу вибору різноманітних видів діяльності, формуються з урахуванням інтересів і потреб особистості в конкретній галузі значущої для неї діяльності.

Т. Г. Кисельова та Ю. Д. Красильников уточнюють поняття “технологія соціально-культурної діяльності”, характеризуючи її як сукупність загальних, функціональних і соціально-диференційованих методик, що постійно поповнюються за рахунок історичного і сучасного досвіду, накопиченого у сфері культури, освіти, побуту, дозвілля народами багатьох країн [69].

Більш детально проаналізував технологію як педагогічний процес А. Д. Жарков. Він розглядає технологію на основі аналізу складових культурно-дозвіллевої діяльності, виокремлюючи “організацію” і “методику”. На його думку, організація і методика найбільш повно характеризують похідне поняття технології як професійної діяльності, спрямованої на об'єкти (відвідувача закладу культури і дистанційного учасника), зумовленої впливом соціально-економічних і культурних чинників. Поняття “технологія культурно-дозвіллевої діяльності”, на думку А. Д. Жаркова, ідентичне поняттю “педагогічна технологія” і є цілісним процесом, що зумовлений єдністю цілей, різноманітністю форм, методів, прийомів, засобів, педагогічною технологією, що ґрунтується на їхній взаємодії [9].

Однак технологія об'єднує форми, методи, засоби не тільки з певною метою, а й у певній послідовності, що можливо за науково-об'єктивного прогнозу, вираженому в конкретному проекті, програмі, на реалізацію яких і спрямована система форм, методів, засобів.

На думку Г. Н. Новікової, соціально-культурні технології є педагогічними системами послідовних алгоритмічних організаційно-управлінських дій, функціонування особистісних, інструментальних і методологічних засобів, спрямованих на досягнення запланованих

результатів.

Технологія – це спосіб здійснення діяльності на основі її раціонального розчленування на процедури та операції з їхньою подальшою координацією і добором оптимальних засобів і методів для їхнього виконання.

Характерними ознаками технології є:

– процесуальність як єдність цілей, змісту, форм, методів і результатів діяльності;

– сукупність методів зміни об'єкта;

– проектування процесу зміни.

У підручнику за редакцією Є. І. Григор'євої поняття технологій представлено як форми, методи і засоби соціально-культурної діяльності, за допомогою яких досягаються заплановані результати навчання і виховання [146].

На наш погляд, це визначення узагальнює розуміння соціально-культурної діяльності як сукупності педагогічних технологій, яка містить комплекс процесуальної діяльності від задуму до здійснення. У ньому відображено розуміння системності та послідовності технологічних процесів, що включають найважливіші алгоритми дій: від розробки концептуальної основи передбачуваного соціокультурного проекту – через діагностику – прогноз – чітке формулювання цілей і завдань – відбір форм, методів, засобів – умов – організацію та управління, які сприяють досягненню прогнозованого результату з певним суб'єктом у конкретному середовищі.

Проаналізувавши різні наукові джерела, можна зазначити, що соціально-культурна діяльність є потужним засобом впливу на духовно-моральне становлення особистості, її світогляд, вона сприяє формуванню мотивів, цінностей, установок тощо.

Отже, нами сформульована сутність формування організаційної культури фахівців із судноводіння в процесі вивчення технічних дисциплін, яка є координованим багаторівневим педагогічним процесом стимулювання оптимальної соціальної активності суб'єктів внутрішньоорганізаційного життя через включення в культурні соціально важливі види діяльності, спрямованим на формування духовно-моральних якостей, моральних норм і цінностей, усталених норм поведінки, звичаїв, традицій, які поділяє більшість судноводіїв.

Також визначено специфіку формування організаційної культури фахівців із судноводіння в процесі не тільки вивчення технічних дисциплін, але й соціально-культурної діяльності, яка полягає в тому, що педагогічний вплив здійснюється на добровільній основі з метою розвитку традицій, звичаїв, норм поведінки, загальних для всіх членів колективу, створення сприятливого мікроклімату, формування гідного іміджу закладу вищої освіти морської галузі.

Висновки до першого розділу

У розділі представлено комплексний теоретичний аналіз проблеми дослідження; окреслено концептуальні підходи та принципи організаційної культури; розкрито специфіку діяльності судноводіїв, її сутність і зміст, визначені структурні компоненти організаційної культури; окреслено специфіку підготовки судноводіїв у системі неперервної освіти; уточнено зміст основних понять і подано авторське визначення організаційної культури судноводіїв.

Технічна оснащеність суден автоматизованими системами управління, збільшення тривалості рейсів, швидкості руху та інші чинники суттєво змінили професійно-виробничі вимоги до організаційної культури судноводіїв річкового та морського транспорту. Для успішного виконання виробничих функцій спеціалісти судноплавної галузі повинні оволодіти не лише певними знаннями, уміннями і навичками, але й комплексом професійно важливих якостей – високим рівнем організаційної культури.

На підставі детального аналізу філософської, соціологічної, психолого-педагогічної літератури встановлено, що питання формування організаційної культури останніми роками стали одними із основних показників, необхідних для правильного розуміння та управління організаційною поведінкою. Саме організаційна культура, як потужний стратегічний інструмент, об'єднує людей в організації, надає можливість досягнення загальних цілей, реалізації спільних завдань на основі певних принципів діяльності, забезпечує мобільність та ініціативу співробітників, позитивно налаштовує комунікативні зв'язки і спілкування.

Проаналізовано різні погляди науковців (Т. Базаров, Б. Мільнер, Е. Молл, В. Щербина та ін.) щодо співвідношення понять “корпоративна культура” та “організаційна культура” і зазначено, що за змістом організаційна культура близька до поняття “корпоративна культура”, оскільки вона сприяє вирішенню ідентичних завдань, але в нашому дослідженні доречно вживати термін “організаційна культура”, оскільки визначення “корпоративна” застосовується відносно фірм, підприємств, концернів тощо.

У процесі дослідження з'ясовано, що організаційна культура може бути *суб'єктивною* та *об'єктивною*. Суб'єктивна організаційна культура є основою для формування управлінської культури (стиль керівництва, вирішення керівниками проблем, їхня поведінка загалом); вона містить колективні переконання, цінності, етичні норми, очікування, сприйняття організаційного оточення; в її основі – певні елементи духовної культури – “символіка”: **учасники організації**, міфи, табу, організаційні обряди, особливості мови спілкування (соціолект), гасла, історія організації. Це зумовлює відмінності між схожими на вигляд організаційними культурами.

Об'єктивну організаційну культуру пов'язують з фізичним оточенням: будівлею організації, її місцем розташування, дизайном, обладнанням, меблями, їдальнею, зручностями, уніформою, брошурами, інформаційними стендами тощо, – все це відображає цінності, яких дотримується організація. Хоча ці два аспекти організаційної культури важливі, але суб'єктивний аспект надає більше можливостей для визначення як загальних ознак (тих,

що згуртовують співробітників), так і відмінностей між ними.

Визначено, що формування організаційної культури здійснюється через вирішення двох найважливіших проблем – зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

У процесі наукового пошуку обґрунтовується ідея про те, що істотну роль у виникненні, функціонуванні та розвиткові організаційної культури судноводіїв відіграють лідери. Особистість капітана, його поведінка повинні демонструвати іншим членам команди ті смислові моделі, які варто наслідувати. Крім того, своїми діями капітан показує екіпажу, що є важливим і якого результату він чекає від своїх підлеглих. Виконання професійних обов'язків капітана пов'язане з рольовим моделюванням його поведінки в режимі робочих буднів і в авральних ситуаціях, пов'язаних з безпекою судна та екіпажу.

Встановлено, що в організаціях виокремлюються *домінантні культури і субкультури*. Субкультури, що виникли у неформальній структурі, функціонують із субкультурами, що виникли у формальній структурі. Регулятором поведінки в неформальній субкультурі є норми і цінності, які регламентують систему **відносин**, що виникла на рівні міжособистісних контактів. Слід зауважити, що спочатку субкультури, сформовані на неформальній основі, не орієнтовані на досягнення загальноорганізаційної мети.

Для успішного процесу формування організаційної культури судноводія методологічно значущими вважаємо такі підходи, як-от: гуманістичний, компетентнісний, системно-діяльнісний, креативний (лідерський).

– *гуманістичний* підхід припускає засвоєння певного етичного стандарту професії, який охоплює: принципи і стандарти етичної поведінки, що сприяють формуванню програмних цілей та довготривалих цінностей професії; розпорядчі та регламентуючі положення, що визначають відповідальність і зобов'язання судноводіїв у команді;

– *компетентнісний* – передбачає, що судноводіям у практичній діяльності буде необхідно не лише набувати нових теоретичних знань, але й цілеспрямовано готуватися до їхнього практичного застосування і реалізації сформованих умінь і навичок;

– *системно-діяльнісний* – дає змогу забезпечити системне вирішення проблеми, підхід до нього не з позицій окремих змістових і організаційних змін, а з позицій нової парадигми освіти як системи фундаментальних методологічних принципів, що передбачає глобальні змістові й технологічні перетворення; цей підхід означає цілеспрямовану організацію та управління діяльністю судноводія в контексті життєдіяльності: спрямованості інтересів, життєвих планів, ціннісних орієнтацій, розуміння сенсу формування організаційної культури, особистісного досвіду в інтересах становлення суб'єктності судноводія;

– *креативний* – дає змогу зорієнтувати судноводія на формування власної творчої індивідуальності; забезпечує вироблення творчого стилю діяльності судноводія, прийняття нестандартних рішень, формує здатність до

інновацій.

Отже, у дослідженні феномен організаційної культури судноводіїв визначається як інтегративна якість особистості фахівця, сукупність її внутрішніх характеристик, соціальних цінностей, норм, правил, традицій і звичаїв; розглядається як результативна самоорганізація, професійна самооцінка, здатність до саморегуляції та стресостійкість, а також має особливу соціальну поведінку та професійну взаємодію.

РОЗДІЛ 2

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

2.1. Соціально-культурна діяльність як засіб формування організаційної культури судноводіїв

Процеси, які відбуваються у закладі вищої освіти, впливають на ціннісні орієнтації як особистості, так і на суб'єктивні прояви організаційної культури (уявлення, що формуються, зразки поведінки, мовлення студентів, викладачів, персоналу тощо). У процесі формування суб'єктивної організаційної культури, носіями якої є люди, у студентів формуються мотиви, які спонукають їх до діяльності.

У вищому навчальному закладі, що має високу організаційну культуру, в свідомості студентів будуть формуватися так звані позитивні мотиви, що призводять до активізації пізнавальної діяльності, яка надалі виражається у зворотній дії мотивів студентів на процеси у ЗВО (навчальний процес), та у підсумку зумовить підвищення якості підготовки фахівців із судноводіння. У ЗВО з низькою організаційною культурою відбуватимуться зворотні процеси, що призводять до погіршення якості підготовки судноводіїв.

Ми виокремили такі принципи, що використовуються під час формування організаційної культури студентів вузів **морської галузі**: гуманізація змісту, диференційований підхід, систематичність, доступність, колективізм, науковість, діяльнісний підхід, цілеспрямованість, спадкоємність.

Принцип гуманізації передбачає, що в процесі оновлення закладу вищої освіти в умовах перебудови стверджується нове педагогічне мислення, ключовим аспектом якого є завдання виховання особистості. Гуманізація радикально змінює сутність всіх компонентів цілісного педагогічного процесу виховання здобувачів освіти, суттєвим є вміння застосувати на практиці потенційні можливості соціально-культурної діяльності. Конкретизація цього принципу в умовах закладу вищої освіти передбачає: вивчення і розвиток індивідуальних здібностей, нахилів фахівців із судноводіння, забезпечення умов для формування іміджу протягом усього періоду навчання. Гуманізація забезпечується зверненням до світової культури, історії, духовних і загальнолюдських цінностей. Природна культура розгортається у практичній діяльності як живий процес пошуку, відкриттів, винаходів, як усвідомлення глобальних проблем людської спільноти. Гуманізація реалізується за допомогою створення сприятливого іміджу діяльності та спілкування у колективі для чого необхідне підвищення комунікативної культури викладача і культури спілкування студентів ЗВО морської галузі.

Принцип наступності спрямований на природне включення студентів у суспільне життя через зміцнення комунікативних зв'язків зі старшим поколінням, створення нових культурних традицій, залучення до вже сформованих культурних сенсів.

Принцип диференційованого підходу передбачає врахування вікових та психосоціальних особливостей учасників педагогічного моделювання, їхніх соціально-культурних можливостей; він здійснюється на основі певних чинників: виявлення індивідуальних, культурних потреб та інтересів досліджуваної категорії людей; адресності у наданні оздоровчих, розважальних, комунікаційних та інших послуг; орієнтації на розвиток процесів самопізнання, самореалізації, самовдосконалення і взаємопідтримки цих груп.

Принцип доступності передбачає орієнтацію не лише на потреби людей, а й на їхні можливості.

Принцип діяльнісного підходу. Відповідно до нього розвиток особистості слід розуміти не тільки як створення комплексної багатопланової діяльності, але і як організацію спільної діяльності педагогів і здобувачів освіти. Щоб спільна діяльність відповідала завданням формування організаційної культури ЗВО, вона повинна бути:

- а) справді спільною діяльністю, у якій втілені взаємозалежні відносини ;
- б) соціально значущою, цікавою для всіх суб'єктів;
- в) динамічною, що зумовлює зміну соціальної ролі курсанта в процесі взаємодії та функціонування;
- г) емоційно насиченою колективними переживаннями, що дають можливість співчувати у випадку невдачі та щиро радіти успіхам інших людей.

Принцип колективізму. Рівень розвитку особистості суттєво залежить від рівня розвитку міжособистісних відносин у групі, до якої вона належить. Найбільш сприятливі умови для формування загальнолюдських ціннісних орієнтацій особистості створює група високого рівня розвитку – колектив. Для реалізації принципу колективності можуть бути використані: групові форми роботи, участь у суспільному житті, спільні переживання з приводу успіхів і невдач групи.

Роль колективу в розвитку особистості полягає в тому, що він отримує можливості практичного засвоєння демократичних форм життєдіяльності. Педагогічно орієнтований колектив створює сприятливі умови для формування соціально цінної особистості та проявів її індивідуальності. Колектив визначає організаційну поведінку особистості з огляду на всі чинники та оцінює особистість за ступенем її належності до цієї організації. Отже, колектив оцінює своїх членів крізь призму участі у суспільно-корисній діяльності.

Принцип науковості ґрунтується на науці як джерелі системи законів, закономірностей, понять, фактів і передбачає вибір соціально-педагогічної діяльності з урахуванням глибини її опрацювання у педагогічній науці.

Принцип систематичності ґрунтується на закономірності освітньо-виховного процесу, що забезпечує успішність соціальної адаптації здобувачів освіти, зумовлюючи взаємопов'язаність і взаємозумовленість усіх його компонентів.

Принцип емоційної насиченості суттєво залежить від контактів, які встановлюються між людьми. Формування організаційної культури неможливе без встановлення подібних контактів на основі психологічної сумісності, бажання і вміння спілкуватися між собою та робити це спілкування бажаним, емоційно насиченим, таким, що викликає позитивні емоції.

Будь-яка функціональна система характеризується трьома принциповими ознаками. По-перше, кожна функція містить спеціально дібрані компоненти (методи, способи, прийоми тощо). По-друге, ці компоненти взаємодіють і сприяють досягненню конкретних цілей. По-третє, основною ознакою функції є отримання бажаного результату.

Функції визначають природу, специфіку і засоби досягнення мети, способи і прийоми освоєння духовних багатств у процесі соціально-культурної діяльності. Вони відображають суспільні потреби кожного конкретно-історичного етапу розвитку суспільства і мають об'єктивний характер, у зв'язку з цим відіграють роль своєрідного критерію під час оцінювання соціально-культурних процесів, а також соціально-перетворювального впливу на особистість. Підкреслюючи об'єктивну зумовленість функцій, відзначимо, що вони впливають на певні напрямки та аспекти життєдіяльності людей.

Численні види соціально-культурної діяльності виконують певні суспільні функції, які одночасно компенсують і доповнюють одна одну.

Функції соціально-культурної діяльності передбачають максимальний розвиток самостійності, ініціативи, підприємливості.

Особливу увагу слід акцентувати на функціях соціально-культурної діяльності, які сприяють формуванню організаційної культури студентів у **закладі морської галузі**.

Ціннісно-утворювальна функція сприяє формуванню поглядів і правильного розуміння тих цінностей, які пропонує навколишнє організаційне середовище.

Інтегровальна – створює відчуття ідентичності в окремих судноводіїв і цивільного персоналу, а також у груп людей, оскільки вуз формує свою систему цінностей, що синтезує інтереси всього персоналу ЗВО.

Регулювальна – вказує на те, як повинні поводитися люди в різних ситуаціях, визначає звичні способи дій.

Залежно від етапу розвитку ЗВО, особливостей підготовки фахівців судноводіння різних спеціальностей відповідно до потреб сучасного суспільства, важливість і пріоритетність різних функцій організаційної культури можуть змінюватися, проте завжди однією з найбільш важливих функцій організаційної культури судноводіїв є мотивуюча функція.

Вона полягає в тому, що досить розвинена організаційна культура підвищує рівень мотивації студентів в **освоєнні** обраної спеціальності, у

навчанні та становленні судноводія загалом. **Курсант**, що ототожнює себе із власним ЗВО, буде краще мотивований до служби. Усвідомлення конкретної організаційної культури мотивуватиме до найбільш якісного оволодіння **курсантами** обраною спеціальністю, бажанням відповідати високому рейтингу ЗВО.

Мотивуюча функція суттєво впливає на службову та навчальну діяльність постійного і змінного складів **морського закладу освіти**.

Адаптивна функція сприяє пристосуванню студентів до ЗВО і навпаки. Пізнавальна функція дає **курсанту** можливість реалізувати такі особистісні мотиви, як схильність до пізнання, бажання краще усвідомити світ і власне призначення, визначити своє місце і статус в колективі тощо.

Комунікаційна функція дає можливість через пізнання цінностей, етику спілкування і норми ділової поведінки здійснювати взаємодію під час аналізу та оцінювання будь-якої інформації та виду діяльності. Вона передбачає реалізацію потреби людини у спілкуванні (клубно-гурткова робота, творчі об'єднання, вечори творчих зустрічей, дискотеки, свята, диспути тощо).

Зміст комунікативної функції відносно нашого дослідження становлять засвоєння і використання великої кількості інформації, пов'язаної з галузями науки, мистецтва, релігії тощо. Різними є рівні, масштаби реалізації цієї функції: міжособистісний, груповий, організаційний (автоматичний) і масовий. Якщо, наприклад, на груповому рівні цю функцію здійснюють, як правило, малі групи, то на організаційному (установчому) в ролі суб'єктів комунікативної функції – великі інтегровані мережі, які охоплюють інформаційну взаємодію великої кількості людей і груп в установах і організаціях соціально-культурної сфери (театрах і концертних залах, музеях і кіно, навчальних закладах, бібліотеках, парках тощо).

Функція ідентифікації забезпечує відданість і прихильність служби, надає організаційну ідентичність, є важливим джерелом стабільності та наступності у закладі вищої освіти морської галузі.

Культуротворча – розрахована на реалізацію різноманітних здібностей і потреб здобувачів освіти.

Рекреативно-оздоровча – спрямована на забезпечення психологічного відпочинку. Вона за змістом і характером орієнтована на дозвілля: активне і пасивне; організоване (запрограмоване) і неорганізоване; колективне (сімейне) та індивідуальне. Ця функція сприяє фізичному і духовному відновленню людини (прогулянки на свіжому повітрі, спорт, вечори відпочинку, ігри, розваги тощо), а в багатьох випадках вона також спрямована на соціально-культурну реабілітацію людей.

2.2. Технологія формування організаційної культури в інформаційно-освітньому середовищі ЗВО

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” передбачає використання елементів дистанційного навчання, створення особистого електронного навчального кабінету.

Спецпрактикум містить: навчальну програму, лекційний курс, лабораторний практикум, тестові завдання, орієнтовані на самостійну, активно-пізнавальну діяльність судноводіїв; методичні рекомендації щодо проведення занять спецпрактикуму та добору спеціального програмного забезпечення; методику діагностування рівня сформованості організаційної культури – критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін, зумовлених міжпредметними зв'язками.

Розкриємо деякі складові спецпрактикуму детальніше.

Мета вивчення спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” – сформувати у судноводіїв, майбутніх командувачів флоту навички ефективної організаційно-управлінської діяльності, тобто організації роботи колективу; здійснювати вибір обґрунтування, прийняття і реалізації управлінських рішень, організації та роботи в складних екстремальних умовах.

Здобувачі освіти мають знати та вміти застосовувати принципи організаційної культури судноводіїв, лідерства та адміністрування на всіх рівнях керівництва судновим екіпажем відповідно до вимог конвенції ПДНВ і Кодексу ПДНВ з поправками.

Передумовою вивчення спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” є вивчення таких обов'язкових елементів освітньо-професійної програми підготовки бакалавра: “Судноводіння”, “Філософія” та “Суспільство і держава”; вивчення державних нормативно-правових актів, що визначають концептуальні положення та регулюють процес фахової підготовки судноводіїв: “Міжнародний Кодекс з управління безпекою”, “Конвенція з охорони людського життя на морі”, “Морська доктрина України”, “Стратегічний план розвитку морського транспорту на період до 2020 року”, “Стратегія розвитку морських портів України на період до 2038 року”, “Положення про державну систему управління безпекою судноплавства”; вивчення документів у галузі освіти: Концепція розвитку педагогічної освіти (2018); Концепція розвитку освіти України на період 2015–2025 роки, Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів; Концепція гуманітарного розвитку України на період до 2020 року (2012); Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013); Закон України “Про професійний розвиток працівників” (2012); Закон України “Про вищу освіту” (2016), Закон України “Про освіту” (2017) та ін.

Така передумова передбачає набуття необхідних компетенцій (знань, умінь та навичок):

– знання комплексу принципів пізнання як загального методу пізнавальної діяльності;

- знання класифікації та філософського аналізу глобальних проблем сучасності;
- знання про світ загалом і ставлення людини до цього світу;
- розвиток здібностей до логічного мислення, самостійного аналізу складних явищ суспільного життя;
- усвідомлення сутності соціального життя та організаційної культури суспільства;
- уміння вирішувати міжособистісні та трудові конфлікти;
- знання системи соціалізації та самореалізації людини;
- засвоєння основних знань із соціології праці, управління та особистості;
- володіння основними соціологічними термінами.

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” додатково забезпечує реалізацію вимог розділу А-ІІ/1 (функція: “Управління операціями судна та піклування про людей на судні на рівні експлуатації”) Кодексу з підготовки і дипломування моряків та несення вахти , з поправками. Сфера компетентності: “Застосування навичок керівника та вміння працювати в команді”.

У спецпрактикумі “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, відповідно до вимог Стандарту вищої освіти за спеціальністю 271 “Річковий та морський транспорт” галузі знань 27 “Транспорт” для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, визначено:

1. *Об’єктами діяльності:* судна та плавбази; системи управління рухом морських та річкових транспортних засобів; системи забезпечення безпеки судноплавства.

2. *Об’єктами вивчення:* процеси судноводіння; навігаційне обладнання; системи та процеси навігаційного обслуговування; методи обробки та розміщення вантажів на судах; технічні системи та комплекси суден (суднові механічні системи, електрообладнання й електронна апаратура та системи управління, системи радіозв’язку); методи експлуатації суден та їхніх систем, управління операціями суден; організація роботи екіпажів та піклування про людей на судах; системи управління рухом суден; системи забезпечення безпеки судноплавства.

3. *Цілями навчання:* набуття здобувачами вищої освіти знань, умінь та інших компетентностей, необхідних для: заміщення посад осіб командного складу морських та річкових суден (за спеціалізаціями); роботи на підприємствах, в установах та організаціях, що забезпечують експлуатацію флоту, управління рухом суден та безпеку судноплавства.

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” забезпечує набуття перелічених компетентностей та досягнення програмних результатів навчання, відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра “Судноводіння”, 6 рівня Національної рамки кваліфікацій / Перший цикл Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти”, галузі знань 27 “Транспорт”, за спеціальністю 271 “Річковий та морський транспорт” для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

Таблиця 2.1

*Тематичний план спецпрактикуму
“Технологія формування організаційної культури судноводіїв”*

Назви тем	Навчальне навантаження (години)						Відповідність модельному курсу Міжнародної морської організації (7.03/7.01)
	Денна форма навчання			Заочна форма навчання			
	Кількість аудиторних годин	Лекції	Практичні	Кількість аудиторних годин	Лекції	Практичні	
Модуль 1. Організаційна культура судноводіїв							
Тема 1. Особливості морського екіпажу як організаційної групи	4	2	2	2	2		забезпечує реалізацію вимог розділу А-II/1 (функція: “Управління операціями судна та піклування про людей на судні на рівні експлуатації”) Кодекс у з підготовки і дипломування моряків та несення
Тема 2. Особистість та значення організаційної культури в управлінні персоналом на судні	4	2	2	2		2	
Тема 3. Можливості конфлікт судноводіїв як елемент толерантності	4	2	2				
Тема 4. Міжнародні та міжконфесійні конфлікти та шляхи їх вирішення	4	2	2	2		2	
Тема 5. Принципи організаційної культури судноводіїв (в умовах управління екіпажем)	4	2	2				
Тема 6. Соціально-психологічні аспекти технології формування організаційної культури	4	2	2	2	2		
Тема 7. Психологічна готовність суднового екіпажу до реалізації технології формування організаційної культури в екстремальних умовах	4	2	2	2	2		
Тема 8. Основи безпеки життєдіяльності людини на морі (елементи формування)	4	2	2				

організаційної культури)							я вахти , з поправами. Сфера компетентності: “Застосування навичок керівника та вміння працювати в команді”
Разом за Модулем	32	16	16	10	6	4	
Модуль 2. Технологія формування організаційної культури							
Тема 1. Технологія лідерства: обґрунтування і підходи	4	2	2				Забезпечує реалізацію вимог розділу А-ІІ/І (функція: “Управління операціями судна та піклування про людей на судні на рівні експлуатації”)
Тема 2. Лідерство у судновому екіпажі: найвищий рівень сформованості організаційної культури	4	2	2	2	2		
Тема 3. Керівництво та лідерство: технологія формування організаційної культури судноводія	4	2	2				
Разом за Модулем	12	6	6	2	2		
Всього аудиторних (години)	44	22	22	12	8	4	
Самостійна робота (години)	46			78			
Загальний обсяг (години)	90			90			

Компетентності: інтегральні, загальні (ЗК), спеціальні (СК).

ЗК 6 Здатність працювати в команді, організовувати роботу колективу, зокрема в складних і критичних умовах.

ЗК 9 Повага до мультикультурності.

ЗК 13 Здатність до подальшого навчання.

СК 15 Здатність вирішувати складні непередбачувані завдання та проблеми у галузі судноводіння.

Програмні результати навчання:

РН 14 Уміння ефективно здійснювати професійну діяльність, приймати та реалізовувати управлінські рішення в багатонаціональному колективі.

РН 24 Знання питань управління персоналом на судні та його підготовки; уміння застосовувати методи управління, вирішувати завдання та керувати робочим навантаженням, надавати фахівцям і нефахівцям інформацію щодо ідей, проблем та їхнього вирішення, ділитися власним досвідом у галузі професійної діяльності.

РН 25 Знання методів ефективного управління ресурсами та вміння їх застосовувати; знання та вміння застосовувати методи прийняття рішень.

Електронний навчально-методичний комплекс передбачає виконання завдань, які зорієнтовані на достатній рівень сформованості організаційної культури судноводія; знання з циклу технічних дисциплін, що дає змогу використовувати технічні засоби, пристрої та засоби автоматизації; вміння користуватися обладнанням і устаткуванням судна; знання будови та функціонального призначення пристроїв на судні; дотримання техніки безпеки та культури праці; знання міжнародного законодавства (правила поведінки та взаємодії на воді, надання допомоги, безпеки тощо).

Учасники освітнього процесу позитивно налаштовані на використання авторських інновацій, якими є ЕНМК та особистий електронний кабінет з відкритим доступом до навчального контенту. Ефективність функціонування спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв передбачала врахування таких принципів навчання, як: особистісне цілепокладання; політехнічність; індивідуалізація у виборі освітньої траєкторії; поліпредметність; оптимальність і продуктивність навчання; ситуативність; рефлексивність тощо.

Наведемо теми *практичних* занять спецпрактикуму та програмне забезпечення до кожної з тем.

Тема 1. Особливості морського екіпажу як організаційної групи:

- групова динаміка екіпажу;
- проблеми формування команди;
- особливості морських екіпажів як соціальних груп;
- морські компанії, які займаються комплектуванням екіпажу;
- вимоги, які висуваються до членів екіпажу.

Визначення мінімального складу екіпажу судна (свідчення про мінімальний склад екіпажу).

Інструментарій: Кодекс ПДНВ; методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 2. Особистість та значення організаційної культури в управлінні персоналом на судні:

- індивідуальні особливості особистості в поведінці, діяльності, спілкуванні в управлінні операціями судна;
- мотивація поведінки особистості та контроль;
- управління операціями судна (планування та координація, призначення персоналу, обмеження часу та ресурсів, визначення послідовності);
- методи прийняття рішень: оцінювання ситуації та ризику, виявлення і розгляд вироблених варіантів, вибір напрямку дій, оцінювання ефективності результату.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 3. Можливий конфлікт судноводіїв як елемент толерантності:

- стратегія і тактика поведінки у конфлікті;
- учасники конфліктів, види;
- типологія конфліктів;
- стадії перебігу конфліктів;
- стратегії вирішення конфліктів.

Інструментарій: методичні вказівки до виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 4. Міжнаціональні та міжконфесійні конфлікти та шляхи їх вирішення:

- міжнаціональні та міжконфесійні відносини на судні;
- причини міжнаціональних конфліктів;
- типи конфліктів та шляхи їхнього вирішення.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 5. Принципи організаційної культури судноводіїв (в умовах управління екіпажем):

- розпорядчі документи компанії щодо організації праці, побуту моряків, забезпечення порядку та дисципліни на судні;
- принципи управління.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 6. Соціально-психологічні аспекти технології формування організаційної культури:

- роль судових офіцерів у забезпеченні ефективної та безпечної діяльності екіпажу;
- підвищення професійного рівня моряків у період роботи на судні.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні

презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 7. Психологічна готовність суднового екіпажу до реалізації технології формування організаційної культури в екстремальних умовах:

- характеристика вимог до особистості члена морського екіпажу;
- компоненти психологічної готовності моряка;
- умови формування психологічної готовності фахівців до

екстремальних ситуацій у професійній діяльності.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 8. Основи безпеки життєдіяльності людини на морі (елементи формування організаційної культури):

- комплексний підхід до забезпечення безпеки експлуатації судна;
- міжнародні вимоги та норми щодо безпеки мореплавства.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 9. Технологія лідерства: обґрунтування і підходи:

- стилі лідерства судноводіїв в умовах неперервної освіти;
- традиційні концепції лідерства;
- теорія лідерських якостей;
- ситуативні підходи до ефективного лідерства.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 10. Лідерство у судновому екіпажі: найвищий рівень сформованості організаційної культури:

- проблеми управління людськими ресурсами на морі;
- особистісні якості лідера.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Тема 11. Керівництво та лідерство: технологія формування організаційної культури судноводія:

– прогностична модель управлінської діяльності керівника як лідера формування морського екіпажу;

- перелік якостей, які повинен мати офіцер-керівник.

Інструментарій: методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Після вивчення спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” судноводії **повинні:**

1. Вміти застосовувати методи управління завданнями та робочим навантаженням: планування та координація, призначення персоналу,

обмеження часу та ресурсів, визначення **наступності**, застосовувати методи ефективного управління: розподіл особового складу, визначення обов'язків і встановлення наступності використання ресурсів, ефективний зв'язок на судні та на березі, прийняття рішень з урахуванням досвіду роботи в команді, впевненість та керівництво, мотивація, “інформаційні” процеси.

Методи демонстрації: виступ на практичних заняттях; захист теми **щодо** самостійних завдань; обговорення ситуацій; розв'язання задач, виконання вправ, тестових завдань.

Інструментарій: Кодекс ПДНВ; методичні вказівки щодо виконання практичних занять: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

2. Ефективно здійснювати професійну діяльність в умовах ієрархічної системи управління, дотримуючись дисципліни та виконуючи вимоги уставу; проявляти здатність до організаційної взаємодії на основі норм моралі та права, демонструючи повагу і толерантність до інших національностей і культур в умовах багатонаціональних екіпажів. Створити в колективі відносини співробітництва, кооперації, володіти способами саморегуляції поведінки і **методами конструктивного**

Методи демонстрації: виступ на практичних заняттях; захист теми **з** самостійних завдань; обговорення ситуацій; розв'язання задач, виконання вправ, тестових завдань.

Інструментарій: Кодекс ПДНВ; методичні вказівки щодо виконання практичних завдань: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

3. Обґрунтовувати, приймати і реалізовувати управлінські рішення в колективі, впливати на формування соціально-психологічної атмосфери в необхідному для досягнення цілей напрямку. Вміти адаптуватися до нових соціальних умов, аналізувати та оцінювати власні можливості вирішення конфліктних ситуацій в різних умовах.

Методи демонстрації: виступ на практичних заняттях; захист теми **з** самостійних завдань; обговорення ситуацій; розв'язання задач, виконання вправ, тестових завдань.

Інструментарій: Кодекс ПДНВ; методичні вказівки щодо виконання практичних занять: вправи; тестові завдання; ситуаційні задачі; мультимедійні презентації; ілюстративні матеріали.

Заплановані результати навчання.

Успішне завершення навчання за програмою спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” передбачає отримання **курсантом** (студентом) таких результатів навчання з дисципліни:

– вміти застосовувати методи формування організаційної культури судноводіїв, керувати завданнями та робочим навантаженням: планування та координація, призначення персоналу, обмеження часу та ресурсів, визначення наступності;

- застосовувати методи формування організаційної культури судноводіїв, методи ефективного управління: розподіл особового складу, визначення обов'язків і встановлення наступності використання ресурсів, ефективний зв'язок на судні та на березі, прийняття рішень з урахуванням досвіду роботи в команді, впевненість та керівництво, мотивація, “інформаційні” процеси;
- ефективно здійснювати професійну діяльність в умовах формування організаційної культури судноводіїв, ієрархічної системи управління, дотримуючись дисципліни та виконуючи вимоги конвенції ПДНВ і Кодексу ПДНВ з поправками, “Міжнародного Кодексу з управління безпекою”, “Конвенції з охорони людського життя на морі”, “Морської доктрини України”;
- виявляти здатність до організаційної взаємодії на основі норм моралі та права, демонструючи повагу і толерантність до інших національностей і культур в умовах багатонаціональних екіпажів, відповідно до “Положення про державну систему управління безпекою судноплавства”;
- створити у колективі умови формування організаційної культури судноводіїв, сучасних відносин морського співробітництва, кооперації, володіти способами саморегуляції поведінки і методами конструктивного вирішення конфліктних ситуацій в різних умовах відповідно до “Стратегічного плану розвитку морського транспорту на період до 2020 року”;
- обґрунтовувати, приймати і реалізовувати управлінські рішення в колективі, впливати на формування організаційної культури судноводіїв та **соціально-психологічного клімату** в необхідному для досягнення цілей напрямку – “Стратегія розвитку морських портів України на період до 2038 року”;
- адаптуватися до нових соціальних умов, аналізувати і оцінювати перспективи впровадження технологій формування організаційної культури судноводіїв.

Ресурсне забезпечення програми спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” містить: мультимедійні та інтерактивні класи, **комп'ютерні** класи з прикладним програмним забезпеченням, лабораторії, майстерні, тренажерне устаткування (включно із базою тренажерних центрів), бібліотеку та читальний зал, комп'ютерну мережу з доступом до Інтернету, навчальне судно “Донбас”.

Для набуття загальнофахових і спеціальних (фахових) компетентностей та відповідних результатів навчання застосовуються:

лабораторії, які призначені для підготовки щодо:

- використання засобів індивідуального захисту, визначення санітарно-гігієнічних параметрів виробничого середовища, визначення та оцінювання показників негативного впливу забруднюючих речовин, з надання першої медичної допомоги, суднових рятувальних засобів та техніки їхнього використання, питань безпеки та охорони на морі;
- радіолокаційних станцій та електронного навігаційного устаткування;

- навігаційного планування рейсу судна, та навігаційної прокладки;
- електронавігаційних приладів (компаси, лагі, ехолоти);

Для опанування програми спецпрактикуму використовується таке навчально-методичне та інформаційне забезпечення як: підручники, навчальні посібники; вітчизняні та зарубіжні фахові видання; навчально-методичні розробки кафедри; система дистанційного доступу до навчально-методичного забезпечення ДІ НУ “ОМА”; інтернет-ресурси для курсантів та студентів денної та заочної форм навчання, що містять навчально-методичні матеріали з навчальних дисциплін освітньо-професійної програми “Судноводіння”.

2.3. Особливості формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін

Останніми роками зросла інтенсифікація роботи транспортних суден – збільшилася їхня швидкість і скоротився час вантажно-розвантажувальних робіт. Механізація та автоматизація виробничих процесів супроводжувалися скороченням чисельності екіпажів. Водночас автоматизація виробничих процесів на судах, суттєво полегшуючи фізичну працю, підвищує нервову напругу. Зростає потреба в розумовій праці, що потребує регулярного підвищення кваліфікації особового складу. Суттєво зросла нервово-психічна напруженість роботи судноводіїв. Професійна діяльність судноводіїв загалом, а також їхні особистісні характеристики зокрема значною мірою впливають на аварійність флоту. Помилкові дії судноводіїв є причиною 55-65% всіх аварій. Виникла нова проблема – взаємозв’язок людини та судна, яка загострилася у зв’язку з швидким кількісним збільшенням транспортного флоту.

На працездатність екіпажу морського судна впливає сукупність соціологічних, психологічних і фізичних чинників. Довготривале спілкування з невеликою групою людей зумовлює появу специфічного емоційно-психологічного стану. Моряк, позбавлений звичної у повсякденних умовах різноманітності зовнішніх подразників, отримує незначну кількість інформації (виникає сенсорна недостатність), його життя і діяльність стають одноманітними. Все це сприяє зростанню психічної напруги, тобто розвитку стресу. Тривала відсутність спілкування із сім’єю, своєрідна відстороненість від звичних відчуттів і асоціацій сприяє виникненню і розвитку психічного стану, подібного до ностальгії, – туги за Батьківщиною.

Обмеженість життєвого простору на судні призводить до гіподинамії – зниження на 70-80% звичної для людини добової норми активності, що сприяє виникненню серцево-судинних захворювань, особливо за умов порівняно швидких переходів з однієї кліматичної зони в іншу, коли організм

не встигає адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища. До порушення низки фізіологічних процесів в організмі призводять і такі специфічні для судна явища, як хитавиця, вібрація і шум.

Сучасні судна експлуатуються увесь рік, тобто перебувають у різних кліматичних зонах, при цьому температура, вимірювана на відкритій палубі, коливається від 20 до +50°C. Вологість повітря також має широкий діапазон змін. З огляду на те, що комфортна температура повітря для людини становить 18-22°C за відносної вологості 40-60°C, можна зазначити, що організм моряка часто перевантажується.

Сукупність усіх факторів, що характеризують умови життєдіяльності судноводіїв, моряків, під час плавання, називається “населеністю судна”. Інакше кажучи, терміном “населеність” тлумачиться як умови праці, побуту і відпочинку екіпажів на борту. Фактори населеності умовно поділяють на дві групи.

До першої належать рецепторні фактори, тобто ті, безпосередній вплив яких може призвести до змін в організмі людини: елементи мікроклімату приміщень, шум, вібрація, прискорення при хитавиці, склад питної води тощо.

До другої групи належать проектно-архітектурні або техніко-естетичні фактори, за допомогою яких забезпечуються зручність, комфорт, підвищується працездатність екіпажу: визначаються розміри кают, побутових приміщень, проходів; створюється склад, встановлюється відповідне обладнання приміщень.

Безпосереднім місцем роботи моряка є судно, на яке його наймають. Морські судна відрізняються особливостями експлуатації, тому вони поділяються на групи залежно від валової місткості та потужності силової установки, виробничого призначення (суховантажні та наливні, вантажопасажирські, службово-допоміжні); виду плавання (закордонне й каботажне). Важливим є те, що місце роботи члена екіпажу судна є одночасно і місцем його відпочинку під час рейсу.

На сьогодні відбувається (на торговому флоті зокрема) інтенсивний процес інтелектуалізації праці. На берегових підприємствах і суднах, поряд зі зниженням загального фізичного навантаження на організм, все більшого значення набуває аспект розумової діяльності, збільшується відповідальність людини за виконану роботу, а тому – і сила впливу психоемоційних факторів

Сірій Є. В. називає колектив “робочою командою”, тобто певною цільовою групою, кожний член якої усвідомлює свою участь у трудовому процесі, діє відповідно до правил корпоративної етики, бере участь в управлінні.

Особистість у колективі відіграє певну соціальну роль, що зумовлена її поведінкою. Ефективність виконання цієї ролі оцінюється суб’єктивно самим моряком, об’єктивно – всім екіпажем. Збіг оцінок забезпечує стабільне положення особистості в колективі; їхня неузгодженість призводить до

конфлікту. Співвідношення вказаних оцінок впливає на рівень самоповаги, що визначається за формулою:

$$\text{Самоповага} = \frac{\text{Успіх}}{\text{Домагання}}$$

Незначний успіх, якого досягають шляхом докладання суттєвих зусиль, призводить до психічної ізоляції. Великий колектив (екіпаж судна) складається з неформальних малих груп, з якими людина найбільш пов'язана і в яких переймає усталену поведінку. До них належать психологічні групи, що характеризуються певними якостями, які враховують під час спілкування.

Психологічна група складається внаслідок більш чи менш тривалого спілкування, що ґрунтується на взаємодії індивідів як особистостей. Вона є спонтанною спільністю людей, в основі якої – особистий вибір міжособистісних зв'язків і асоціацій. Причини виникнення психологічної групи можна зрозуміти, з огляду на значення потреб, як рушійної сили людської поведінки.

Зазвичай виокремлюють ієрархічно розгалужені види потреб: фізіологічні (незалежність від середовища), соціальні (пошук визнання, асоціації з іншими індивідами), “егоїстичні” (самоповага, компетенція, репутація). Будь-яке об'єднання людей для спільної праці орієнтується на задоволення насамперед основних потреб його членів, займає відповідне місце в службовій ієрархії. Низку потреб можна задовольнити лише в процесі спілкування з іншими, адже отримати повагу та визнання можна набути тільки в оточенні людей за умови різноманітних зв'язків з ними.

Отже, необхідність задоволення конкретних соціальних потреб в умовах перебування на судні призводить до утворення психологічних груп моряків, що ґрунтуються на певних соціально-психологічних спільностях. Таку групу зазвичай характеризують почуття солідарності, взаємної довіри. Склад психологічної групи може збігатися зі складом виробничої вахти, робочої бригади, відрізнятися від неї або функціонувати за межами виробничої організації взагалі (об'єднані на основі загальних неслужбових інтересів, звичок, поглядів).

Для визначення рівня сформованості організаційної культури судноводія і його професійного становлення у педагогічній науці та практиці існують певні критерії та показники. У тлумачному словнику критерій визначається як ознака, на підставі якої що-небудь оцінюється, а показник – як ознака, що показує рівень сформованості певних якостей особистості. Рівні, як і показники, можна зіставляти: високий, середній, низький [197].

Дослідження з проблем загальної культури особистості надали можливість конкретизувати критерії та функціональні показники формування організаційної культури судноводія в процесі його професійно

орієнтованої підготовки у вищому навчальному закладі. Вищезазначені функціональні показники становлять низку основних якостей і здібностей судноводія, базових для особистості – носія організаційної культури, а саме: життєвий досвід, мудрість, гнучкість або пристосовність, інтуїція, проникливість, красномовство, харизматичність, спостережливість, грамотність, почуття гумору, працездатність, широкий світогляд, багатогранність, витривалість, фізична розвиненість, наполегливість, завзятість, рішучість, самоконтроль, вразливість, емоційність.

На думку вчених, особистість, яка володіє організаційною культурою, повинна мати такі моральні якості та риси характеру, як: вірність, надійність, відданість; безкорисливість, великодушність, самовідданість; здорове честолюбство; почуття товаришкості, колективізму; доброта, чуйність; повага і любов до учнів; миролюбність, поступливість, зговірливість; простота, невибагливість, скромність; вимогливість до себе; вдячність; совісність, відповідальність, почуття обов'язку; щирість, самокритичність, правдивість; справедливість, об'єктивність, неупередженість; вимогливість, строгість; терпимість, поблажливість, м'якість; захопленість, запал, ентузіазм

Н. П. Пищулін відносить до актуальних ідейних якостей особистості, яка володіє організаційною культурою: небайдужість до суспільних справ, громадянськість; повагу до всіх націй, толерантність; громадську активність; переконаність; відданість Батьківщині, патріотизм; ідейність, свідомість [211, с. 43].

До специфічних, базових компонентів сформованої організаційної культури особистості належать: акуратність, пунктуальність, точність; розпорядливість, практичність; дисциплінованість, організованість, зібраність; любов до дітей, бажання мати сім'ю; інтерес до художньої творчості, мистецтва; інтерес до технічної творчості, техніки; непримиренність і критичність щодо недоліків; любов до своєї професії;

любов до природи.

Нові умови управління навчальною діяльністю студентів з боку наставника (педагога) ґрунтуються на принципах безперервної освіти, потребують постійного оновлення технологій, методик навчання, його змісту та структури, що визначає необхідність володіння педагогом вміння пристосовуватися до постійно мінливого зовнішнього середовища.

Сучасний вищий навчальний заклад потребує демократизації всіх напрямків діяльності, чітких орієнтирів для студентів, педагогів та адміністрації ЗВО на систему формальних і неформальних норм і правил конструктивної діяльності. Дотримання цих умов сприяє творчому процесу, відродженню і появі нових звичаїв і традицій, які об'єднують індивідуальні та групові інтереси педагогів. Зазначене відображається на особливостях стилю поведінки адміністрації ЗВО, педагогів і студентів. Вищий навчальний заклад створює власний імідж ефективно організованої системи навчання, виховання і розвитку. Важливим критерієм організаційної культури судноводіїв є рівень задоволеності їхньою роботою, ефективною співпрацею з колегами.

Критерії організаційної культури судноводіїв можна охарактеризувати також по-різному. З одного боку – це критичні значення, які слугують підставою для судження про відсутність або наявність будь-яких якостей або рис характеру шляхом спостереження за мотивами, установками і тенденціями його організаційної поведінки. Критерії визначають ступенем оцінювання судження [211; с. 307]. З другого – критерії організаційної культури судноводіїв можуть бути загальними показниками, що дають змогу оцінити сформованість його ціннісних установок як особистості, його знання і ставлення до норм, правил і стандартів установи, а також показниками відносин між колегами в колективі. Також показники – це соціально усталені норми професійної діяльності педагогів і алгоритм її здійснення. В цьому випадку, норми розглядаються не як характеристики середньостатистичного

рівня розвитку в будь-якій віковій групі, а як показник більших можливостей досягнення для певного віку [291; с. 395-397].

Критерії відображають їхні показники або ознаки, що характеризують певний рівень сформованості організаційної культури судноводія, мають свою типологію або два види: внутрішні (суб'єктивні) та зовнішні (об'єктивні). До першої групи критеріїв належать такі показники результативності організаційної поведінки, як: високоякісне і високотехнологічне інформаційно-освітнє середовище організації; укомплектовані програмно-методичні засоби; високий рівень інформаційної культури та компетентності педагогічних адміністративних і управлінських кадрів вузу; матеріально-технічне та ресурсне забезпечення освітньої системи вузу; засоби інтернет-технологій і сучасні технічні засоби (цифрові фотокамери та відеокамери, інтерактивна дошка тощо) для організації позанавчальної та навчальної діяльності; пристрої тиражування (оргтехніка, принтери, сканери, засоби телекомунікації, системне і прикладне програмне забезпечення); медіатека (електронні енциклопедії, навчально-методичні комплекси з предметів, контрольні та навчальні програми, довідники); електронний документообіг всередині організації та між школою та іншими освітніми установами. Крім того, до цієї групи критеріїв також належать: місце розташування, приміщення установи, її дизайн, обладнання, меблі, розмір і колір приміщень, їдальня, стиль одягу, технології, що застосовуються, інформаційні стенди, брошури, стоянки тощо. Це певною мірою відображає цінності, усталені в організації.

Суб'єктивна організаційна культура кожного студента, викладача та співробітника навчального закладу установи є основою формування загальної організаційної культури вузу. Тому до суб'єктивної групи критеріїв оцінювання рівня сформованості організаційної культури судноводіїв можуть належати такі показники: рівень знань, умінь, ціннісних орієнтацій і установок особистості; норми, правила, стандарти навчального закладу,

конформність, результативна самоорганізація, дотримання традицій і звичаїв шкільного колективу, самоменеджмент, самоорганізація, здатність організувати навчальний процес; стресостійкість і саморегуляція; рівень прагнень і професійна самооцінка; загальна фізична тренуваність; особливість професійної взаємодії.

Водночас, індивідуальні зусилля окремих педагогів щодо самоорганізації не сприятимуть суттєвим успіхам, якщо вони не узгоджені з діями колег, якщо немає єдності у поглядах, переконаннях, ціннісних орієнтаціях, діях, оцінюванні якості знань здобувачів освіти тощо. Основу, на якій ґрунтується єдність дій педагогів, створюють такі людські цінності, як повага до особистості, оптимізм, креативність загальна і професійна культура, загальна організаційна культура установи.

На думку деяких учених (Волков Ю. Г., Галієв Г. Т., Іванов В. М., Мостова І. В., Патрушев В. І., Смирнов Е. А., Ушаков К. М.), критеріями сформованості організаційної культури в організації також можуть бути такі показники, як: спільність поглядів – характеризує кількість основних традицій, положень, ціннісних орієнтацій, норм тощо, які прийняті всіма членами організації; загальна кількість визнаних членами організації культур; рівень організаційної культури – відносна величина, яка показує важливість визначеної організаційної культури установи; “широта” організаційної культури, що характеризується кількісним складом членів організації, для яких ця організаційна культура є домінантною з огляду на загальну кількість членів організації; “сила” організаційної культури – ступінь вияву організаційної культури та її впливу на поведінку членів організації. Неусталену організаційну культуру можна визначити за такими ознаками, як: відсутність чітких уявлень про цінності та спільні переконання щодо досягнення успіху в певній справі; відсутність згоди між окремими частинами організації; визначення короткострокових цілей тощо.

Важливою умовою ефективного формування організаційної культури судноводіїв є виявлення джерел, що її формують. Вчені поділяють ці джерела на три умовні групи: внутрішнє, зовнішнє середовище й суспільні цінності організації.

До зовнішнього середовища належать об'єктивні чинники, які не можуть контролюватися установою, а саме: природні умови, історичні події, що вплинули на розвиток суспільства. Суспільні цінності – це національна культура країни, менталітет нації, що суттєво впливають на організаційну культуру установ; а також – національні переконання, цінності, людинолюбство, довіра і повага до влади, особливості національного характеру, активна життєва позиція. До внутрішнього середовища організації належать специфічні внутрішні чинники організації, її особливості. Наприклад, розвиток науково-технічного прогресу та освітнього середовища буде впливати на вимоги конкретного освітнього закладу щодо рівня професійної підготовки здобувачів освіти, що може відобразитися в організаційній культурі установи. Вищі навчальні заклади з високим рейтингом на ринку освітніх послуг братимуть на роботу педагогів, які сформували систему цінностей у процесі соціалізації. Однак, це часто призводить до того, що новий член колективу привносить окремі елементи організаційної культури, які не відповідають сформованій системі цінностей цієї організації, що може розбалансувати освітній процес і подальший розвиток організаційної культури. Важливу роль у формуванні організаційної культури організації відіграють лідери (п. 1.3), а також визначні події в її історії, що впливають на формування цінностей співробітників.

У межах психолого-педагогічних досліджень організаційну культуру установи вивчають за допомогою таких критеріїв, як: аналіз правил і норм поведінки, індивідуальних і групових інтересів педагогів і співробітників установи через очікування здобувачів освіти та педагогів, аналіз стилю керівництва; вміння слухати; готовність до взаєморозуміння, довіри тощо. Також вищезазначені критерії потребують вивчення морально-психологічного клімату організації, окремої навчальної групи.

Важливим показником сформованості організаційної культури судноводіїв є прояв патріотизму, що може виражатися у відданому ставленні до колег, адміністрації своєї організації.

Рівень патріотизму судноводіїв відносно своєї команди визначається такими критеріями і показниками, як:

- гордість за свою роботу і за команду;
- поінформованість щодо цілей, завдань і концепції розвитку організації, її ідеології;
- правильність самооцінки трудового внеску в діяльність організації;
- активність, залученість у суспільне життя;
- мотивація до професійної діяльності, прагнення її вдосконалювати;
- відповідальність перед колегами та керівництвом;
- прагнення до професійного зростання (акмеологія);

– небажання змінювати місце роботи.

Функціональні характеристики організаційної культури визначаються кінцевою метою її вдосконалення – швидка адаптація у середовищі, конкурентоспроможність, гнучкість, мобільність особистості та установи, в якій вона здійснює професійну діяльність [238; с. 22].

Розробка концепції та ідеології організації – це перший крок до створення ефективної та результативної організаційної культури. Керівництво розуміє, що процес освоєння, осмислення та реального застосування нової парадигми управління в діяльності доволі тривалий.

Показник і критерій вдосконалення організаційної культури судноводія – це його швидка адаптація до мінливого інформаційно-освітнього середовища ЗВО, набуття конкурентоспроможності, гнучкості, мобільності, стійкості в умовах надання освітніх послуг на ринку освіти.

Нова парадигма управління базується на відмові керівництва організації від технократичного, авторитарного стилю управління, переході до сучасного, демократичного, інноваційного, який потребує постійного оновлення, застосування ІКТ технологій, структури, вміння адаптуватися до постійно мінливого зовнішнього освітнього середовища та освітньої політики.

Відомо, що важливим показником ефективності такої стратегії є співробітники організації, їхня організаційна культура, яка є системою неформальних і формальних норм, правил діяльності, традицій і звичаїв, групових та індивідуальних інтересів, особливості поведінки працівників у конкретній організації, що відрізняються показниками задоволеності роботою, рівнем співробітництва, стилем поведінки, ступенем ідентифікації працівників з організацією та цілями її розвитку.

Формування організаційної культури судноводіїв – конструктивний вплив на поведінку педагогічного колективу і соціально-психологічну атмосферу. Сучасний менеджмент розглядає організаційну культуру як потужний стратегічний інструмент, який дає можливість орієнтувати всіх працівників і підрозділи на досягнення спільних цілей [124; с. 112].

У результаті аналізу наукової літератури щодо структурних компонентів та показників організаційної культури судноводіїв ми дійшли висновку: із сформульованого визначення організаційної культури судноводіїв було виокремлено її основні структурні компоненти та критерії: мотиваційно-ціннісний, предметно-когнітивний, інструментально-діяльнісний та соціально-психологічний.

Мотиваційно-ціннісний – слугує для оцінювання ступенів сформованості установок, інтересів, позитивного ставлення судноводіїв до формування організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін; потреба у постійному саморозвиткові та самовдосконаленні через інноваційну діяльність; прагнення до успіху.

Предметно-когнітивний – володіння науковим тезаурусом; глибина та науковість знань щодо використання форм, методів і засобів вивчення технічних дисциплін; знання нормативно-регулюючих документів, які

регламентують професійну діяльність судноводіїв; визначає загальні уявлення судноводіїв про сучасні базові знання у морській галузі і відображає рівень сформованості у студентів знань про особливості організаційної культури фахівців судноводіння.

Інструментально-діяльнісний – вміння та навички судноводіїв щодо виконання професійних обов'язків, планування та організації виробничої діяльності; творчого використання форм, методів, засобів і технологій вивчення технічних дисциплін.

Соціально-психологічний – здатність до емпатії; комунікативні та організаторські здібності; лідерські якості; стресостійкість у професійній діяльності.

Представлено сукупність і послідовність мотиваційно-ціннісного, предметно-когнітивного, інструментально-діялісного та соціально-психологічного компонентів фіксує внутрішні механізми, необхідні та достатні для формування організаційної культури судноводіїв.

Високий рівень сформованості організаційної культури передбачає: відмінні знання та виконання завдань з незначною кількістю помилок; пошук джерела інформації без допомоги викладача, використання одержаних відомостей відповідно до мети та завдань власної пізнавальної діяльності; глибоке та всебічне розкриття змісту питань, які обговорюються, аргументований та логічний виклад матеріалу, володіння культурою мови; вміння формулювати висновки та узагальнення за питаннями теми, здатність аналізувати навчальний матеріал; творчий підхід до виконання індивідуальних проектів і завдань; виконання та охайне оформлення завдань для самостійної роботи; самостійне оцінювання різноманітних життєвих явищ і фактів, виявлення особистої позиції щодо них.

Достатній рівень – знання вище середнього рівня, виконання завдань з кількома помилками; пошук джерела інформації та самостійне його використання відповідно до цілей, поставлених викладачем; розкриття змісту питань, які обговорюються, згідно з програмою дисципліни, але з деякими неточностями; формулювання висновків та узагальнень з окремих питань, логічний виклад своїх знань; виконання індивідуальних проектів і завдань для самостійної роботи; самостійне визначення окремих цілей власної навчальної діяльності, оцінювання окремих нових фактів, явищ, ідей.

Середній рівень – знання середнього рівня, виконання завдань з кількома помилками або окремими неточностями; вирішення завдань у стандартних ситуаціях, самостійне виправлення допущених помилок, добирання аргументів на підтвердження вивченого матеріалу; розкриття змісту питань, які обговорюються згідно з програмою дисципліни, але неповний і недостатньо аргументований виклад матеріалу; формулювання висновків з окремих питань; виконання індивідуальних проектів і завдань для самостійної роботи з певною кількістю помилок; вільне володіння вивченим обсягом матеріалу, здатність застосовувати його на практиці.

Низький рівень – задовільні знання та виконання завдань з певною кількістю суттєвих помилок; відсутність належної активності при

обговоренні питань; відповіді лише на окремі питання; формулювання висновків з окремих питань; виконання індивідуальних проектів і завдань для самостійної роботи, але без належної старанності; відтворення значної частини теоретичного матеріалу.

Отже, процес формування власної організаційної культури судноводіїв – це формування ціннісних установок особистості, які виражаються у певних показниках: сформованих нормах, засвоєних правилах, стандартах організації та відносин у колективі. Організаційна поведінка, як результат сформованості його організаційної культури, має оцінюватись або самооцінюватись особистістю за визначеними критеріями установи. Таким чином, в організаційній поведінці виокремлюється науковий напрямок – організаційна культура особистості, яка є її складовою частиною.

Важливі показники сформованості організаційної культури судноводіїв – це сукупність сформованих, засвоєних ними норм, цінностей, стандартів і правил, які усталені та підтримуються у сфері організаційних відносин певного закладу.

Моделювання та проектування у системі гуманітарних наук вважається базовими процесами технологічного циклу пізнавальної та перетворювальної діяльності в соціумі (В. Загвязинський, І. Липський, Г. Філонов). Нами був розроблений варіант моделі, що найбільше сприяє реалізації завдань дослідження (рис. 1.8).

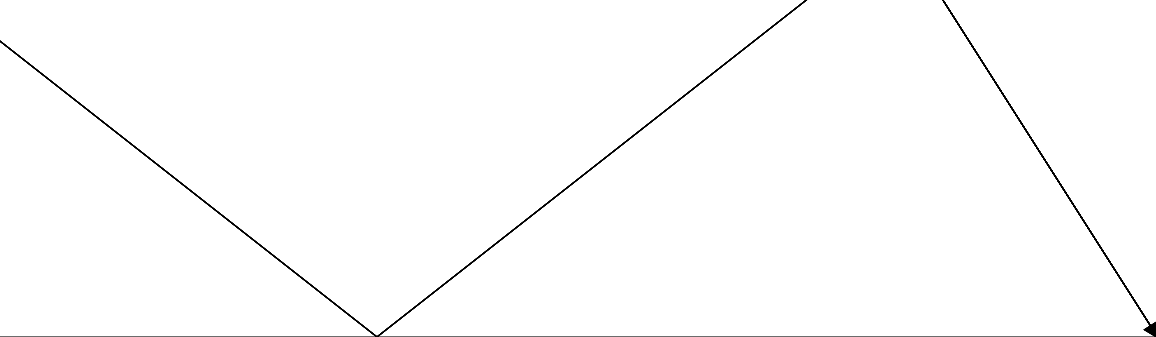
З огляду на розроблення наукових основ формування організаційної культури судноводіїв, сформуємо його педагогічну систему на основі використання засобів соціально-культурної діяльності, яка включає алгоритм і технологію досягнення мети. У структурі формування організаційної культури, як у складній багаторівневій і багатоплановій системі, виокремлюються такі взаємопов'язані компоненти, як зміст і організаційно-діяльні ланки.

Зміст формування організаційної культури, який визначається його метою і завданнями, зумовлюється особливостями, динамікою і рівнем розвитку суспільства, його економічною, духовною, соціально-політичною та іншими сферами життя, проблемами формування особистості майбутнього офіцера, головними тенденціями розвитку цього процесу.

З урахуванням цих чинників у змісті організаційної культури можна виокремити взаємопов'язані напрямки діяльності:

1. Соціально-педагогічний компонент змісту є домінантним і становить основу формування організаційної культури. Цей напрямок характеризується більш широкою соціально-педагогічною спрямованістю, він орієнтується на розвиток: наукових світоглядних поглядів і позицій за основними соціально-культурним, історичним, моральним, політичним та іншим проблемами; найважливіших духовно-моральних, емоційно-вольових, професійно-діяльнісних якостей.

2. Соціально-культурний компонент змісту включає такі аспекти, як оптимізація та організація виховання студентів на основі використання засобів соціально-культурної діяльності; створення педагогічних умов для його ефективного проведення; спрямованість на активну і компетентну



участь у проведенні заходів щодо формування належного іміджу всього ЗВО.

Технологічний потенціал соціально-культурної діяльності у цій методиці представлений як сукупність виробничих методів і процесів, а також способів організації роботи з курсантами закладів морської галузі, оскільки для реалізації поставлених завдань необхідно знати технологію і механізми соціального впливу на особистість судноводія.

Основні завдання щодо формування організаційної культури вирішуються за допомогою залучення суб'єктів до соціально-культурної діяльності з метою розвитку традицій, звичаїв, норм поведінки, загальних для всіх членів колективу, створення сприятливого мікроклімату, формування іміджу ЗВО.

У запропонованій методиці формування організаційної культури фахівців із судноводіння у процесі вивчення технічних дисциплін розглядається як сукупність принципів, мотиваційних чинників, форм, засобів, функцій, технологій, суб'єктивних і об'єктивних компонентів. Об'єктивна організаційна культура впливає на суб'єктивну за допомогою фізичного оточення ЗВО (будівлі, місця розташування, елементи навчальної матеріально-технічної бази, дизайн тощо) на її компоненти (процеси, що проходять у закладі морської галузі: навчальний процес; служба; освітній процес, який є складовою частиною двох перших процесів; харчування, відпочинок; соціальні гарантії щодо всіх видів забезпечення; ціннісні орієнтації; суб'єктивні вияви). Компоненти суб'єктивної організаційної культури також перебувають у взаємозв'язку.

Висновки до другого розділу

Розглянуто навчально-методичний інструментарій формування організаційної культури судноводіїв; розроблено поетапну методику формування організаційної культури судноводія, представлено технології її формування; визначено й обґрунтовано шляхи та умови ефективного формування організаційної культури судноводія.

Із сформульованого визначення організаційної культури судноводіїв було виокремлено її основні структурні компоненти та критерії: мотиваційно

-ціннісний, предметно-когнітивний, інструментально-діяльнісний та соціально-психологічний.

Мотиваційно-ціннісний – слугує для оцінювання ступеня сформованості установок, інтересів, позитивного ставлення судноводіїв до формування організаційної культури у процесі вивчення технічних дисциплін; потреби у постійному саморозвиткові та самовдосконаленні через інноваційну діяльність; прагнення до успіху.

Предметно-когнітивний – володіння науковим тезаурусом; глибина та науковість знань щодо використання форм, методів і засобів вивчення технічних дисциплін; знання нормативно-регулюючих документів, які регламентують професійну діяльність судноводіїв; визначає загальні уявлення судноводіїв про сучасні базові знання у **морській галузі** та відображає рівень сформованості у студентів знань про особливості організаційної культури фахівців судноводіння.

Інструментально-діяльнісний – вміння та навички судноводіїв щодо: виконання професійних обов'язків; планування та організації виробничої діяльності; творчого використання форм, методів, засобів і технологій вивчення технічних дисциплін.

Соціально-психологічний – здатність до емпатії; комунікативні та організаторські здібності; лідерські якості; стресостійкість у професійній діяльності.

Представлено сукупність і послідовність мотиваційно-ціннісного, предметно-когнітивного, інструментально-діялісного та соціально-психологічного компонентів, що фіксують внутрішні механізми, необхідні для формування організаційної культури судноводіїв.

Зміст формування організаційної культури визначається його метою і завданнями, що передусім зумовлюються особливостями, динамікою і рівнем розвитку суспільства, станом економічної, духовної, соціально-політичної та інших сфер життя, проблемами формування особистості судноводія, головними тенденціями розвитку цього процесу.

З урахуванням цих чинників у змісті організаційної культури можна виокремити взаємопов'язані напрямки діяльності: *соціально-педагогічний* компонент змісту, який є домінантним, становить основу формування організаційної культури і характеризується широкою соціально-педагогічною спрямованістю, орієнтованою на розвиток наукових світоглядних позицій щодо основних соціально-культурних, історичних, моральних, політичних та інших проблем, найважливіших духовно-моральних і емоційно-вольових якостей; *соціально-культурний* компонент змісту розглядається як периферія, що містить оптимізацію та організацію виховання судноводіїв на основі використання засобів соціально-культурної діяльності, створення спеціального інформаційно-освітнього середовища з виокремленими організаційно-педагогічними умовами для ефективного формування організаційної культури.

З урахуванням визначених структурних компонентів була розроблена методика формування організаційної культури судноводія, що містить: мету, принципи, блоки, структурні компоненти; критерії, показники та рівні

сформованості організаційної культури; етапи і результат.

У спроектованій методиці формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін орієнтуємося на те, що практична і теоретична підготовка – це не механічне поєднання теоретичних і практичних знань, а складний взаємозв'язаний комплекс науково обґрунтованого змісту, що забезпечується сукупністю організаційно-педагогічних умов у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО.

Доведено, що спроектована авторська методика передбачає створення необхідних передумов для неперервного та логічного формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін: робота та консультації в електронному кабінеті, що забезпечують для судноводіїв чат з викладачем; засоби перегляду домашніх завдань, розкладу, оцінок, навчальних матеріалів, календаря; навчання за індивідуальною програмою; використання електронного репозитарію бібліотеки тощо.

Для реалізації спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв визначені та теоретично обґрунтовані організаційно-педагогічні умови для активного засвоєння особистістю знань, вироблення умінь і навичок: мотивація студентів до навчальної та позанавчальної діяльності; розвиток їхнього творчого потенціалу у процесі формування організаційної культури; розвиток потенціалу рефлексії студентів та якісна організація навчального процесу з використанням засобів інформаційних технологій, що передбачає, *по-перше*, використання електронного навчально-методичного комплексу “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, що дає можливість самотестування та самоконтролю у процесі самостійного вивчення технічних дисциплін; *по-друге*, готовність викладачів вузу до використання засобів ІКТ в освітньому процесі; своєчасне оновлення змісту, організаційних форм і технологій навчання; створення індивідуальної професійно-освітньої траєкторії навчання судноводіїв; оптимальне поєднання індивідуальної та групової форм навчання, які задовольняють потреби судноводіїв у підвищенні конформності, прагнення до інтеграції, результативної самоорганізації, організаційної поведінки; *по-третьє*, розробка навчально-методичного інструментарію методики формування організаційної культури судноводіїв для організації навчально-пізнавальної діяльності студентів з технічних дисциплін та дисциплін професійно орієнтованого циклу.

Зокрема, електронний навчально-методичний комплекс передбачав виконання завдань, які зорієнтовані на достатній рівень сформованості організаційної культури судноводія; знання з циклу технічних дисциплін, що дають змогу використовувати технічні засоби, пристрої та засоби автоматизації; вміння користуватися обладнанням і устаткуванням судна; знання будови та функціонального призначення пристроїв на судні; дотримання техніки безпеки та культури праці; знання міжнародного законодавства (правила поведінки та взаємодії на воді, надання допомоги, безпеки тощо). Учасники освітнього процесу позитивно налаштовані на

використання авторських інновацій, якими є ЕНМК та особистий електронний кабінет із відкритим доступом до навчального контенту. Ефективність функціонування спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв передбачала врахування таких принципів навчання, як: особистісне цілепокладання; політехнічність; індивідуалізація у виборі освітньої траєкторії; поліпредметність; оптимальність і продуктивність навчання; ситуативність; рефлексивність тощо.

Інтеграційна лінія поєднання навчання технічних дисциплін з організаційною культурою у спроектованій методиці набуває інноваційного значення для формування мотивації до отримання фахово спрямованих знань. Підготовку судноводіїв у морських регіонах України можна вважати одним із стратегічних наслідків глобалізації суспільства.

У дослідженні стверджується, що формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін може стати перспективним чинником створення системи дистанційної професійно спрямованої підготовки судноводіїв України, усвідомленого та вмотивованого вибору професії судноводія.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕТОДИКИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН

3.1. Програма і хід дослідно-експериментальної роботи

Експериментальна робота є частиною дослідницької діяльності у педагогічній науці та проводиться для зміни або відтворення явища з метою вивчення у найбільш сприятливих умовах. Методологія і методи психолого-педагогічних досліджень описані в працях М. Боритка, Н. Голавської, В. Давидової, В. Загвязинського, С. Клеєвої, А. Моложавенко, І. Соловцової, П. Образцового, А. Уман, Ю. Резнікової та ін. [23; 49; 70; 93]

Педагогічний експеримент розуміють як своєрідно сформований процес навчання, що здійснений в умовах контролю або виховання, що дає змогу спостерігати педагогічні явища, слугує для вирішення багатьох завдань дослідження, зокрема:

- встановлення залежності між певною педагогічною дією і результатами навчання, виховання, розвитку;
- виявлення залежності між системою педагогічних заходів або умов і витратами часу та зусиль педагогів і студентів для досягнення очікуваних результатів;
- порівняння ефективності двох або декількох варіантів педагогічних дій або умов і вибір оптимального варіанту за будь-яким критерієм (ефективність, витрати часу, зусиль, засобів тощо);
- доказ раціональності певної системи заходів за декількома критеріями одночасно за відповідних умов;
- виявлення причинно-наслідкових зв'язків [49; 70].

У педагогічному словнику “педагогічний експеримент” тлумачиться як науково сформований досвід у сфері навчальної або виховної роботи з метою пошуку нових, найбільш ефективних способів вирішення педагогічних проблем; дослідницька діяльність з вивчення причинно-наслідкових зв'язків у педагогічних явищах, яка передбачає досвідчене моделювання педагогічного явища й умов його перебігу, активну дію дослідника щодо педагогічного явища, визначення, результатів педагогічної дії та взаємодії, неодноразову відтворюваність педагогічних явищ і процесів [104; 105].

Психолого-педагогічні експерименти поділяють за певними ознаками. Виокремимо лише ті з них, які будемо враховувати під час планування нашого експерименту.

Насамперед, експерименти розрізняються за метою та формою проведення. Залежно від мети проведення розрізняють констатувальний і формувальний експеримент.

Констатувальний експеримент проводиться на початку дослідження; його мета – визначення на практиці стану явища, що вивчається. Він передбачає вимір рівня розвитку процесу або явища (діагностику і констатацію поточного стану респондента). При цьому можуть бути використані різні методи дослідження: спостереження, бесіди, анкетування, аналіз робіт та інші. Отримані в результаті констатувального експерименту дані слугують основою для реалізації дослідження, проведення формувального експерименту.

Формувальний (той, що перетворює) експеримент передбачає дослідження впливу змін на педагогічний процес, який вивчається. Він дає змогу не лише реєструвати наявні факти, але й через створення спеціальних умов (ситуацій) розкривати закономірності, механізми, динаміку, тенденції розвитку, становлення особистості, визначати можливість оптимізації цього процесу та ін.; здійснюється перевірка гіпотези. Особливістю такого експерименту є те, що одночасно поєднуються і завдання дослідження, і завдання формування явища, що вивчається, які дають змогу вирішувати проблеми щодо навчально-виховного процесу.

За формою проведення експерименти можуть бути лабораторними або природними. Лабораторний проводиться у спеціально організованих (штучних) умовах, що забезпечують достовірність результатів. Він дає змогу встановити більш точний контроль за багатьма змінними і створити умови, які можна вважати подібними до природних. Цей експеримент можна повторювати багаторазово з одними і тими самими або різними респондентами, щоб на основі отриманих показників можна було виявити і сформулювати наявні зв'язки і закономірності. Природний експеримент здійснюється у природних умовах діяльності людини і спроектований таким чином, що респондент може і не знати, що саме вивчається. Такий експеримент дає можливість приховати зміст і цілі експерименту, але зберегти мету, яка полягає в активності дослідника під час зміни умов діяльності.

За логікою пошуку розрізняють експерименти: лінійний і варіативний. Під час проведення лінійного експерименту зміни відбуваються в одному напрямі. У ході варіативного експерименту порівнюються ефективність декількох варіантів передбачуваних змін.

Крім того, експеримент може проходити паралельно або послідовно. Паралельним називають вид експерименту, коли система експериментальних заходів здійснюється в експериментальних групах (типових за успішністю, наповнюваністю тощо), навчання в якій здійснюється паралельно навчання контрольної групи, в якій умови навчання і виховання залишаються незмінними. Отримані після закінчення експериментальної дії дані порівнюються з результатами контрольної групи. Послідовний вид передбачає роботу з однією експериментальною групою. У результаті такого експерименту виконується зіставлення даних, отриманих у цій групі до і після експерименту [49].

Педагогічний експеримент передбачає застосування комплексу методів дослідження для об'єктивної перевірки гіпотези дослідження: спостереження, опитування, вивчення продуктів діяльності та ін. Методом (від грец. *metodos* – шлях дослідження, теорія, вчення) в науці називають спосіб досягнення будь-якої мети, вирішення конкретного завдання; сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного вивчення (пізнання) дійсності [23]. На різних етапах педагогічного дослідження використовуються різні методи, вибір яких зумовлений логікою застосування.

Класифікація методів дослідження за різними ознаками розроблялася Б.

Ананьєвим, Р. Немовим, Н. Щурковою та іншими вченими. У складі класифікації методів дослідження виокремлюють:

- *організаційні методи*: порівняльний, лонгітюдний (дослідження одних і тих самих осіб і процесів упродовж тривалого часу), комплексний;
- *емпіричні способи отримання наукових даних*: методи обсервацій (спостереження і самоспостереження); експериментальні методи (лабораторні, польові, психолого-педагогічні); психодіагностичні (тести, анкети, опитувальники, інтерв'ю, бесіди); праксиметричні (прийоми аналізу процесів і продуктів діяльності: хронометрія, професіографічний опис, оцінювання виконаних робіт); моделювання (математичне, кібернетичне) і біографічні методи (прийоми дослідження життєвого шляху, вивчення документації);
- *методи обробки результатів експерименту і спостережень*: статистична обробка даних (кількісна); якісний аналіз, що передбачає диференціацію матеріалу за класами, розробку типології, складання психологічної казуїстики (опис випадків);
- *інтерпретаційні методи*: генетичний (матеріал дослідження інтерпретується у характеристиках розвитку); структурний (у характеристиках типів зв'язків між окремими компонентами структури особистості, яка вивчається, соціальної групи тощо).

Інтерпретація (тлумачення, пояснення, роз'яснення сенсу, значення чого-небудь) як теоретичний метод дослідження все частіше, на думку М. Боритко [23], використовується для отримання знань про освітній процес і його результати інтерпретують як:

- дії студентів, що фіксуються під час психолого-педагогічного спостереження;
- відповіді, отримані в результаті опитувань;
- вибір респондента, зафіксований у результатах соціометрії;
- невербальні тести, документальні дані тощо.

Виконання експерименту будь-якого виду проводиться за певною програмою. Програма експерименту є системою заходів, для яких передбачено порядок, послідовність, терміни, умови і засоби їхнього виконання. Під час розробки такої програми дослідник відповідає на питання:

1. Що є предметом експериментальної роботи, за якими характерними ознаками визначається продуктивність педагогічної дії?

2. Які методи слід застосовувати для отримання та обробки інформації?
3. Яку логічну схему містить експеримент?
4. Яким чином потрібно оформлювати й оцінювати результати

експерименту?

Опис програми експерименту містить такі розділи [129]:

1. Загальні дані про експеримент:

- тема експерименту;
- загальна характеристика місця проведення;
- загальна характеристика учасників (експериментаторів і респондентів

);

- тип експерименту.

2. Науковий апарат експерименту:

- теоретична основа (базові теорії, основні поняття);
- мета експериментального дослідження;
- експериментальна гіпотеза;
- опис незалежних змінних;
- опис залежних змінних;
- методи діагностування незалежних змінних;
- методи діагностування залежних змінних;
- методи обробки емпіричних даних.

3. Організація експерименту:

- матеріально-технічне забезпечення;
- методологічне забезпечення;
- організаційно-педагогічна підготовка учасників експерименту;
- психологічна підготовка учасників експерименту;
- графік проведення експерименту.

Запропонований Т. Сальниковою [129] опис програми експерименту узгоджується з положенням А. Матюшкіна [128] про те, що педагогічний експеримент умовно складається з двох частин: методологічної, у межах якої формулюється проблема, виокремлюються основні поняття, виконуються пошук емпіричних значень цих понять (емпірична інтерпретація), визначення поняття через вказівку правил фіксації відповідних емпіричних ознак (операціональне визначення); процедурної, яка включає методику і технологію дослідження, тобто опис способів збору, обробки та аналізу інформації.

Аналіз методичної літератури показує, що реалізація програми експерименту здійснюється у межах окремих логічно завершених блоків – етапів проведення дослідно-експериментальної роботи. Наприклад, Н.

Голавська та Ю. Резнікова [49] визначають чотири етапи експериментальної роботи: підготовчий етап проведення експерименту, контрольний, формувальний і узагальнювальний. Т. Ніколаєва також рекомендує виокремлення чотирьох етапів, аналогічних вищезазначеним: організація, реалізація, констатація, інтерпретація [92]. Т. Сальникова розглядає три етапи: підготовчий, формувальний та аналітичний [129]. Вивчення наукової

літератури показало, що виокремлення різними вченими стадії проведення педагогічного експерименту принципово подібні як у послідовності, так і у змісті виконуваних під час дослідно-експериментальної роботи дій.

Початковий етап передбачає планування експерименту, під час якого визначаються мета, предмет і завдання експерименту; розробляється гіпотеза; добираються об'єкти експериментальної роботи (студенти) – експериментальні й контрольні групи; встановлюються ознаки, за якими можна робити висновок щодо змін, яких зазнав об'єкт експерименту; добираються конкретні методики проведення робіт; визначається тривалість експерименту та визначаються форми фіксації результатів експерименту.

На наступному етапі (стадії) проводиться: визначення (констатація) початкового рівня всіх параметрів і чинників, які відстежують в експерименті; реалізація розробленої системи заходів щодо формування зазначених якостей особистості; фіксація значень ознак, за якими відстежуються зміни, яких зазнав об'єкт.

Надалі виконується обробка результатів контролю. На цьому етапі результати формувальної частини експерименту порівнюються з результатами констатувальної частини.

Завершується робота аналізом підсумків експерименту, який передбачає: опис результатів здійснених експериментальних заходів (кінцевий стан досліджуваного об'єкта); характеристику умов, за яких експеримент дав сприятливі результати; дані про витрати часу і засоби; розробку методичних рекомендацій.

Узагальнено зазначене щодо теоретичного обґрунтування організаційно-педагогічних умов та забезпечення результативності використання мультимедіа у фаховій підготовці майбутніх учителів технологій (рис. 3.1).

Отже, планований нами експеримент за формою проведення – природний; за логікою пошуку – лінійний; за способом проведення – послідовний; за методом організації дослідження – лонгітюдний.

Завдання експериментальної роботи – експериментально перевірити спроектовану методику щодо формування готовності майбутніх учителів технологій до використання мультимедіа для вирішення професійно-педагогічних завдань.

Рис. 3.1. Схема проведення експерименту

Дані експериментальної роботи мають довести, що реалізація спроектованої методики має позитивний результат щодо сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін при дотриманні організаційно-педагогічних умов у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО, що містить триетапну

педагогічну дію та орієнтацію навчання на вирішення навчальних завдань.

3.2. Реалізація методики формування організаційної культури фахівців із судноводіння в процесі вивчення технічних дисциплін

Теоретичний аналіз літературних джерел потребує експериментальної перевірки зроблених висновків на практиці.

Експериментальна перевірка результативності спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін здійснювалася поетапно упродовж 2014–2019 років на базі Національного університету “Одеська морська академія”, Дунайського інституту Національного університету “Одеська морська академія”, Азовського морського інституту Національного університету “Одеська морська академія”, Херсонської державної морської академії, Дунайського факультету морського та річкового транспорту Державного університету інфраструктури та технологій – зі здобувачами освіти за спеціальністю “морський та річковий транспорт”. Вони були розподілені на експериментальні групи, які цілеспрямовано навчалися за запропонованою експериментальною методикою, та контрольні, що навчалися за традиційною. Всього було залучено 406 респондентів.

Були поставлені такі завдання дослідно-експериментальної роботи:

1. Дібрати методики, що відповідають завданням дослідження, і за допомогою них провести вивчення організаційної культури студентів.
2. Розробити й апробувати програму, що дає змогу здійснювати ефективне формування організаційної культури студентів в процесі соціально-культурної діяльності.
3. Використовуючи методики, що застосовуються у констатувальному експерименті, провести повторне вивчення організаційної культури студентів після проведення цілеспрямованої роботи.
4. Провести кількісну та якісну обробку отриманих даних, порівняти їх і зробити висновки.

З огляду на предмет і завдання дослідження, розглянемо послідовність проведення етапів дослідно-експериментальної роботи:

I етап – констатувальний – передбачав вивчення рівня сформованості організаційної культури ЗВО, для чого було необхідно: дібрати методики, що відповідають завданням дослідження; провести опитування та анкетування респондентів; зробити висновки.

II етап – формувальний – полягав у розробці та впровадженні педагогічної програми щодо формування організаційної культури фахівців із судноводіння у процесі соціально-культурної діяльності.

III етап – контрольний – передбачав якісний і кількісний аналіз отриманих експериментальних даних, узагальнення результатів дослідження.

На констатувальному етапі експерименту здійснювався добір методик, що відповідали завданням дослідження. Визначалися особливості сформованої організаційної культури студентів закладу морської галузі.

Отже, перш за все, було необхідно дібрати методики, що відповідали завданням дослідження, для чого був проведений аналіз методів дослідження організаційної культури:

1. *Холістичні методи* – так звані польові методи вивчення ситуації шляхом реального залучення в неї. Дослідник діє у досліджуваній культурі як співпричетний спостерігач. У цьому випадку дослідникові для отримання найточнішого результату необхідно стати “своєю людиною” в організації, вивчити її зсередини, беручи активну участь у заходах організації. Використовуючи всі можливі та доступні засоби спостереження й отримання інформації, провести, як правило, якісне оцінювання [7].

Недоліком цього методу є можлива недостовірність результатів через “впізнавання” персоналом організації дослідника-експериментатора, а також суб’єктивність проведеного ним оцінювання. Крім того, результати спостереження в різних організаціях складно порівняти, а глибинні характеристики об’єктивно оцінити практично не можливо.

2. *Метафоричні методи*. Отримання загального уявлення про культуру організації здійснюється шляхом вивчення зразків документів на основі їхньої мови, звітності, а також легенд, оповідань, міфів, анекдотів, жартів, стереотипів спілкування, мови спілкування, девізів організації та іншого документально-мовного арсеналу спілкування і комунікацій співробітників.

На перший погляд, використання цього методу є доцільним, оскільки документальна основа організації є доступною та об’єктивною. Водночас такий метод досить рідко використовується через те, що отримані результати складно порівняти, оскільки виявляється лише декларована, формальна, а не реальна культура організації. У більшості випадків чітко задокументованих цінностей, моральних принципів, норм організації не завжди достатньо для дослідження її культури.

3. *Кількісні методи*. У цьому випадку для вивчення культури використовуються усні опитування, анкетування, інтерв’ювання та інші методи, що дають можливість отримати кількісне оцінювання організаційної культури.

Переважна більшість досліджень щодо оцінювання організаційної культури ґрунтується саме на кількісних методах, які мають певні переваги:

- 1) порівнянність результатів під час вивчення різних організацій;
- 2) високий рівень об’єктивності опитування респондентів;
- 3) забезпечення більш точних і наочних результатів;
- 4) підвищення об’єктивності за рахунок виключення впливу особистості дослідника на отримані результати;
- 5) наявність можливості виявлення реальної, а не декларованої культури організації;

б) забезпечення умов для вивчення поверхневих та глибинних характеристик організаційної культури.

Використання кількісних методів оцінювання організаційної культури є найбільш прийнятним порівняно з якісними для достовірного та об'єктивного порівняння культур різних організацій, формування уявлень про типову культуру, і, зокрема, моделювання організаційної культури під час здійснення організаційного проектування.

Дібравши метод дослідження організаційної культури, необхідно:

- 1) оцінювати організаційну культуру багатоаспектно і детально;
- 2) орієнтуватися на емпіричні докази (валідність підтверджується проведеними дослідженнями);
- 3) забезпечувати достатню простоту і доступність порядку статистичної обробки результатів;

- 4) використовувати інструментарій оцінювання, зрозумілий для керівників і персоналу з різним рівнем попередніх знань і підготовки.

Зазначені вимоги є досить загальними; вони корегувалися щодо конкретних об'єктів дослідження.

У цій роботі розглядаються основні положення методики кількісного оцінювання стану організаційної культури судноводіїв на підставі результатів опитування студентів відповідно до етапів навчання (курсів).

Ця методика відповідає зазначеним вимогам і базується на поєднанні різних кількісних методів оцінювання організаційної культури, адаптованих до проведення досліджень у **курсантських** підрозділах закладу вищої освіти.

Методика призначена, по-перше, для ідентифікації наявної організаційної культури у закладі **морської галузі**; по-друге, для визначення шляхів вдосконалення організаційної культури.

Як основні параметри ідентифікації організаційної культури розглянуто тип, рівень і силу.

Тип (типологія) організаційної культури розуміється як [8] визначення приналежності досліджуваної організації до кожної з культур (ієрархічної, ринкової, адхократичної, кланової); рівень – як [6] ступінь величини, розвитку чого-небудь.

З огляду на це, рівень організаційної культури можна визначити як ступінь її розвитку.

Сила організаційної культури визначається трьома чинниками [4]:

- 1) усталеність культури;
- 2) тим, наскільки поділяють культурні цінності члени організації;
- 3) ясністю пріоритетів культури.

Усталеність організаційної культури визначається кількістю важливих положень, що поділяють працівники.

Визначення типології організаційної культури здійснюється відповідно до методу, розробленого К. Камероном і Р. Квінном – OCAI (Organizational Cultures Analyze Instrument) [8], адаптованим для досліджень організаційної культури судноводіїв.

Цей метод на підставі результатів опитування респондентів дає можливість визначити важливість в організації чотирьох типів культур [8]:

1. Ієрархічної (бюрократичної) культури, що характеризується формалізованим і структурованим видом; відрізняється надійністю, гнучкими календарними графіками і низькими витратами.

2. Ринкової – переважає в організації, орієнтованій на виконання поставленого завдання та результат.

3. Адхократичної – характеризується динамічною підприємницькою і творчою роботою, під час якої заохочується особиста ініціатива і свобода.

4. Кланової – визначається дружнім колективом, у якому люди мають багато спільного і важливу роль відіграють згуртованість колективу і загальна атмосфера.

Інструментарій оцінювання організаційної культури за методом ОСАІ передбачає виявлення шести важливих аспектів організації, які визначають основу її культури: найважливіші характеристики; загальний стиль лідерства в організації; управління найманими працівниками; об'єднувальна сутність організації; стратегічні цілі та критерії успіху. Для кожного з шести аспектів організації пропонується чотири альтернативи відповіді, між якими розподіляються бали за 100-бальною шкалою оцінювання у співвідношенні, яке, на думку респондентів, найбільш оптимально відповідає організації. Респондентами проводиться оцінювання наявної культури і пропонованої. Результати оцінювання за методом ОСАІ можуть бути представлені таблично або у вигляді графіків. Кожен графік є профілем культури конкретної організації; також створюється бажаний профіль організаційної культури, що дає змогу визначити напрямки розвитку, які відповідають умовам і вимогам обраної респондентами організаційної моделі.

Для обробки даних, отриманих у процесі анкетування “Оцінювання типології організаційної культури інституту”, необхідно:

1. Скласти бали всіх відповідей А в колонці “існує”, а потім отриману суму поділити на 6, тобто обчислити середню оцінку за варіантом А. Ті самі обчислення проводяться для варіантів В, С і D.

2. Провести аналогічні операції щодо колонки “пропонується” у другій таблиці.

3. Внести середні оцінки для кожного варіанта (А, В, С і D) колонки “існує” у “форму для організаційного профілю закладу вищої освіти” (рис. 9). Варіант А представляє кланову культуру. Вказати відповідне значення на лінії, що спрямована вгору. Те саме ми зробили щодо інших варіантів, враховуючи, що варіант В є адхократичною культурою, варіант С – ринковою культурою; варіант D – ієрархічною культурою.

1. З'єднати точки, відмічені на діагональних лініях.

2. Те саме зробити для оцінок колонки “пропонується”. Точки з'єднати лініями іншого кольору.

3. Ті самі аналітичні операції можуть проводитися окремо для оцінок, отриманих з шести питань методики.

Приклад заповнення анкети щодо оцінювання типології організаційної культури представлено в додатку А.

Рис. 3.2. Форма для організаційного профілю закладу вищої освіти

З огляду на дані, зазначені у прикладі заповнення анкети з оцінювання типології організаційної культури, А (існує) = $(20 + 15 + 15 + 25 + 15 + 30) / 6 = 20$; В (існує) = $(10 + 20 + 10 + 25 + 20 + 30) / 6 = 19,17$; З (існує) = $(30 + 30 + 35 + 30 + 35 + 30) / 6 = 31,66$; Д (існує) = $(40 + 35 + 40 + 20 + 30 + 10) / 6 = 29,17$; А (пропонується) = $(35 + 30 + 35 + 30 + 30 + 30) / 6 = 31,66$; В (пропонується) = $(30 + 20 + 25 + 25 + 20 + 30) / 6 = 25$; З (пропонується) = $(10 + 20 + 20 + 25 + 25 + 30) / 6 = 21,67$; Д (пропонується) = $(25 + 30 + 20 + 20 + 25 + 10) / 6 = 1,67$.

Для оцінювання рівня організаційної культури пропонується використовувати методика з оцінювання індексу організаційної культури, розроблену І. Д. Ладановим [7], що представляє тест, адаптований для досліджень судноводіїв, у якому для респондентів за десятибальною шкалою пропонується визначити свій ступінь згоди щодо низки тверджень, які характеризують організаційну культуру. Всі питання тесту розділені на чотири секції: навчання та служба, комунікації, управління, мотивація і мораль.

Освіта і професійна діяльність – 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 питання;
комунікації – 2, 6, 10, 14, 18, 22; управління – 3, 7, 11, 15, 19, 23, 26, 28;
мотивація і мораль – 4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29.

Для обробки даних, отриманих у процесі тестування щодо визначення рівня організаційної культури, необхідно підрахувати загальний бал, склавши показники всіх відповідей і підрахувати середній бал за секціями.

Рівень організаційної культури визначається за сумою отриманих балів. Найбільша кількість балів – 290, найменша – 29. Показники свідчать про такі рівні організаційної культури: 261-290 – дуже високий; 175-260 – високий; 115-174 – середній; нижче 115 – має тенденцію до деградації.

Результати за секціями свідчать про такий стан колективу: 9-10 – чудовий; 6-8 – задовільний; 4-5 – зневірений; 1-3 – занепадницький. Тест із визначення рівня організаційної культури судноводіїв закладу вищої освіти представлено в додатку Б.

Для оцінювання усталеності організаційної культури пропонується використовувати два тести: методика діагностики організаційної культури Р. Ф. Дафта [11], що представляє тест, адаптований для досліджень судноводіїв, у якому респондентам за п'ятибальною шкалою пропонується висловити ступінь згоди з наведеними твердженнями і методика Р. Паскаля [7], що також представляє тест, адаптований для досліджень організаційної культури судноводіїв. Ця методика характеризує процес залучення студентів до організаційної культури ЗВО, в якій також пропонується висловити ступінь згоди з наведеними твердженнями за п'ятибальною шкалою.

Для обробки даних, отриманих у процесі тестування ступеня усталеності організаційної культури за допомогою першого тесту необхідно підрахувати загальний бал, склавши показники всіх відповідей.

Усталеність організаційної культури визначається за сумою отриманих балів. Найбільша кількість балів – 65, найменша – 13. Показники свідчать про усталеність організаційної культури: 52 бали і вище – усталена організаційна культура; 26-51 – помірно усталена культура; нижче 25 балів – культура не відповідає потребам персоналу.

Тест з оцінювання усталеності організаційної культури судноводіїв представлено в додатку В.

Для обробки даних, отриманих за результатами тесту, що характеризує процес залучення студентів до організаційної культури ЗВО, необхідно підрахувати загальний бал, склавши показники всіх відповідей. Кількість отриманих балів свідчить про усталеність організаційної культури.

Усталеність організаційної культури визначається за сумою отриманих балів. Найбільша кількість балів 90, найменша – 16. Показники свідчать про усталеність організаційної культури: 65 балів і вище – потужна організаційна культура; 40-64 – помірно усталена культура; нижче 40 балів – культура не сприяє адаптації до зовнішнього середовища і не відповідає потребам його персоналу.

Тест, що характеризує процес залучення студентів до організаційної культури вузу, представлено в додатку Г.

Використання у пропонованій нами методиці поєднання різних адаптованих методик кількісного оцінювання організаційної культури надало можливість найбільш повно відобразити стан організаційної культури судноводіїв. Зміна умов державного регулювання, стрімкі економічні зміни і нові технології вимагають змін культури ЗВО, яка стримує підвищення ефективності його діяльності. Для створення нової культури потрібна значна кількість часу, оскільки у свідомості людей вже усталилась попередня організаційна культура.

Основним завданням формувального експерименту була розробка та апробація програми, що дає можливість здійснювати ефективне формування організаційної культури студентів закладу морської галузі в процесі соціально-культурної діяльності.

Перш за все, ми вивчили можливі шляхи зміни організаційної культури студентів закладу морської галузі.

Метс Елвессон виокремлює такі види культуральних змін в організації: “зміна як великий технократичний проект”, “органічний рух” і “перебудова повсякденного життя” [16].

Загальний план змін можна представити у вигляді схеми [16].

Крок 1. Оцінювання ситуації в організації. Визначення цілей і стратегічного напрямку.

Крок 2. Аналіз наявної культури. Розроблення орієнтовного плану формування бажаної культури.

Крок 3. Аналіз розбіжностей між тим, що існує, і тим, що бажано.

Крок 4. Розробка плану з розвитку нової культури.

Крок 5. Реалізація плану.

Крок 6. Оцінювання змін, спрямування нових зусиль на подальший розвиток культуральних змін та їхня підтримка.

Для реалізації такого плану у закладу морської галузі застосовуються такі засоби, як:

- удосконалення процедури відбору абітурієнтів до ЗВО, які будуть відповідати бажаній культурі та підтримувати її, при цьому можливе переведення до інших підрозділів судноводіїв, які складно адаптуються до наявної культури;
- застосування нових форм внутрішньої соціалізації та тренінгових програм для того, щоб позначити бажані цілі та цінності;
- введення заохочень, винагород та інших способів стимулювання бажаної культуральної поведінки;
- кар’єрне зростання судноводіїв, які повністю поділяють бажану культуру та є її взірцями;
- застосування організаційних знаків і символів для того, щоб підкреслити наявну організаційну культуру.

У цьому випадку керівництво закладу вищої освіти відіграє роль рушійної сили, яка керує змінами – “зміна як великий технократичний проект”.

Інший підхід до зміни організаційної культури полягає в тому, щоб розглядати ці зміни як “органічний соціальний рух”.

Зміни в організаційній культурі у цьому випадку виникають безпосередньо без будь-якого чіткого плану дій. Нові ідеї культуральних змін виникають всередині колективу, якщо більшість його членів незадоволені попередніми ідеями. Вони також можуть надходити ззовні, а потім поступово усталюватись в організації. Для того щоб такі зміни мали достатній вплив на закладу морської галузі, необхідно, щоб командири структурних підрозділів і керівництво ЗВО поділяли і підтримували нові ідеї. Проте, керівництво ЗВО не відіграє визначальну роль у цих змінах.

Характеристиками таких змін є: усвідомлення необхідності нових ідей щодо зміни переконань, цінностей; вони не потребують значних зусиль керівного складу ЗВО.

Ще один можливий підхід до зміни організаційної культури – “перебудова повсякденного життя”.

За цим підходом центральне місце у процесі зміни організаційної культури займають малі групи. Значну роль у процесі перетворень відіграють один або декілька керівників, або неформальні лідери. За такої зміни культури вони впливають на людей, з якими безпосередньо контактують, що матиме наслідки і для решти колективу.

Повсякденна перебудова неформально культурально формує порядок денний, що орієнтується на “педагогічне” лідерство [16]. Головним учасником процесу змін є керівник, який під час роботи обговорює з підлеглими заплановані зміни, впливаючи на них. Повсякденна перебудову – це різновид несуттєвих культуральних змін. Вони не підтримуються ні формальною владою, ні ресурсами, як за умов великих технократичних змін культури.

За таких змін в межах одного структурного підрозділу переформування ідей і цінностей може бути радикальнішим, ніж в інших частинах ЗВО.

Перевагою такого підходу є краща пристосованість до об'єктивної робочої ситуації.

На думку А. Лузіна [13], змінити усталену поведінку можна, пройшовши такі етапи: усвідомлення незадоволеності наявними ситуацією, відносинами, методами роботи; розуміння необхідності отримання нових знань; зміна минулого знання новим; формування нового поведінкового стереотипу, “фіксація” нової ділової поведінки.

На нашу думку, основою найбільш оптимального підходу щодо зміни організаційної культури судноводіїв є “зміна як великий технократичний проект”. Звичайно, зміна культури – процес складний, що потребує витрати значних зусиль. Поступово доводиться акцентувати увагу майже на всіх аспектах життя організації, які підтримують її існування та надають упевненість щодо успішності культури. Успішна трансформація культури потребує змін у структурі (архітектурі) організації; символах (образах, які відповідають культурі); системах (виробничих, оцінювання, відбору, якості тощо); штаті (доборі кадрів і вдосконалення людських ресурсів); стратегії (поведінкових проявах розуміння організації); стилі лідерства (підходах і прикладах, що застосовуються вищим керівництвом); професіоналізмі керівників середньої ланки (в аспектах компетентності особистостей, що реалізують процес змін). Досягнення відповідності цих чинників є важливою складовою успішної зміни культури.

Нами була розроблена педагогічна програма “Наш вибір!” щодо формування організаційної культури фахівців із судноводіння в процесі вивчення технічних дисциплін (Додаток).

Вона була розроблена з урахуванням отриманих під час констатувального експерименту результатів.

Програма розрахована на 6 місяців, до неї увійшли 122 заняття на теми: “Обов’язок офіцера”, “Справедливість у відносинах людей”, “Моя Вітчизна”, “Ставлення до Бога і віра в нього”, “Завжди готовий”, “Вони воювали за Батьківщину”, “Подвиги наших батьків і дідів” тощо (Додаток).

Розробляючи програму, ми спиралися на багатий і різноаспектний досвід (дослідження і практику), який накопичено у сфері соціально-культурної діяльності, перш за все, у нашій країні (М. Аріарський, Г. Бірженюк, Е. Григор’єва, М. Долженкова, А. Жарков, А. Запесоцький, С. Іконнікова, Т. Кисельова, Ю. Красильников, А. Соколов, А. Сукало, В. Суртаєв, Б. Титов, В. Тріодін, В. Чижиков, М. Ярошенко та ін.).

Педагогічна діяльність за розробленою програмою була спрямована на виховання:

- усвідомлення громадського обов’язку;
- наступності, збереження і розвитку кращих традицій студентів морської галузі і колективу, сумлінну працю на благо суспільства;
- турботи кожного про збереження і примноження суспільного надбання;
- колективної та товариської взаємодопомоги;
- гуманного ставлення до людей і взаємоповаги;

- чесності, відвертості, простоти і скромності у суспільному та приватному житті;

- непримиренності щодо несправедливості, ледарства, нечесності.

Під час розробки програми були враховані принципи загальної дидактики і соціально-культурної діяльності: систематичності та послідовності, індивідуального підходу, соціальності, диференційованого підходу, виховання в колективі, емоційної насиченості тощо.

Ефективність педагогічної діяльності щодо формування духовно-моральних цінностей залежала від дотримання таких умов:

- використання потенціалу соціально-культурної діяльності у процесі виховної роботи з курсантами;

- стимулювання і мотивація студентів до одержання професії судноводія;

- врахування специфіки педагогічної діяльності закладу морської галузі;

- здійснення впливу на особистість студентів через освітню, розумову і творчу діяльність;

- врахування вікових та індивідуально-особистісних особливостей здобувачів освіти;

- готовність керівництва і викладачів до здійснення виховної роботи;

- здійснення виховної діяльності відповідно до педагогічної програми з формування організаційної культури фахівців із судноводіння у процесі соціально-культурної діяльності.

У процесі роботи у різних напрямках застосовувались масові, групові та індивідуальні форми роботи.

Використовувались такі форми масової роботи: спілкування, спортивні й мистецькі заняття, відвідування кінотеатрів, театрів, літературних вечорів тощо.

Також застосовували різні форми групової роботи:

- лекції-бесіди, круглі столи, семінари, ведення усних журналів;

- прочитання і подальше обговорення літературних джерел (бібліотерапія) та ін.;

- тренінги (тренінги спілкування; тренінги, спрямовані на розвиток здібностей та ін.).

В індивідуальній роботі переважали такі форми організації діяльності:

- консультування;

- бесіда;

- психотерапія.

Застосовувались такі технології соціально-культурної діяльності: інформаційні, комунікативні, ігрові, рекреативно-оздоровчі, соціокультурного проектування, арт-терапевтичні, художньо-прикладні, театрального мистецтва та ін.

Цілеспрямоване використання актуальних матеріалів, що характеризують основні аспекти життя і діяльності, проблеми та тенденції розвитку суспільства, його організації дало можливість активізувати прояви інтелектуальних можливостей і соціально значущих якостей особистості. У

процесі цієї діяльності розвинулось творче мислення, актуалізувалася соціально-моральна спрямованість позиції особистості курсанта, відбувалося усвідомлення необхідності забезпечення безпеки і стабільності України за допомогою ефективної реалізації функції організації:

Вирішення цього завдання передбачає:

- постійний аналіз найважливіших тенденцій розвитку суспільства та його організації, вітчизняного і зарубіжного досвіду; прогнозування перспектив можливого розвитку соціальних і політичних суперечностей, розробку методологічного підходу до їхнього вирішення, пошук оптимальних шляхів; узагальнення результатів цієї діяльності;
- розробку на основі отриманої аналітичної інформації методики створення різних варіантів проблемних ситуацій, які передбачають пошук і виявлення наявних протиріч, шляхів і способів їхнього вирішення;
- моделювання з майбутніми судноводіїв конкретних проблемних соціальних і політичних ситуацій, які передбачають їхнє активне оцінювання і прийняття рішення для усвідомлення свого громадянського обов'язку.

В основу програми покладено принцип співробітництва керівників, фахівців, організаторів соціально-культурної діяльності та здобувачів освіти. Головна мета – створення необхідних умов для залучення в соціально-культурну діяльність, соціальну активність.

Основним компонентом діяльності, який сприяє становленню особистості як активного суб'єкта, здатного виконувати функцію захисту Вітчизни, є соціально-культурна діяльність у процесі якої передбачається:

- моделювання окремих аспектів соціально важливої діяльності, пов'язаної з реалізацією функції, дає можливість вирішувати педагогічні завдання з урахуванням специфіки умов навчального закладу в інтересах розвитку особистості судноводія. Зокрема, використовуються такі форми діяльності, як: спільне відвідування місць бойової слави; виступи ветеранів і офіцерів з нагоди державних свят; театралізовані вистави; фестивалі солдатської пісні; запрошення батьків і представників місцевої адміністрації на прийняття присяги; дні відкритих дверей і щорічні галузеві свята та ін.;
- робота з формування особистості судноводія як активного суб'єкта у навчальному закладі, покликаною здійснювати духовно-моральне виховання за допомогою засобів соціально-культурної діяльності;
- заміна традиційного змісту дозвілля принципово новим. У процесі занять судноводії повинні отримувати можливість в ігровій і, як правило, змагальній формі практично опанувати потрібні й цікаві для них знання;
- більш активне і цілеспрямоване проведення занять із спортивно-масової, рекреаційно-оздоровчої роботи для поліпшення фізичного розвитку здобувачів освіти, а також таких форм, як: спортивні свята, змагання, конкурси, комбіновані естафети, тренування у складі команд з олімпійських та прикладних видів спорту з максимальною участю студентів і командирів-вихователів;
- розвиток і вдосконалення різноманітних форм соціально-культурної роботи, що здійснюється під керівництвом командирів, вихователів, громадських об'єднань як суб'єктів педагогічної діяльності. Так, судноводії

могли б використовувати для цього такі можливості:

- інформаційно-просвітницька діяльність (планова політінформація, підбиття підсумків, відвідування музею, інформація про визначні дати, розповіді про героїв: зв'язківців, космонавтів, льотчиків, музикантів тощо);
- обговорення: газетних статей; мемуарів; теле- і кінофільмів;
- публікацій у місцевій пресі;
- індивідуальні бесіди;
- організація виставок у бібліотеці та спільних літературних вечорів.

Успішність організації духовно-морального виховання студентів у вузах суттєво визначається такими чинниками:

- активною підтримкою з боку адміністрації;
- рівнем матеріальної бази;
- **особистості співробітника**, відповідального за цей сектор;
- вибором найбільш активних і змістових форм відпочинку і дозвілля;
- високим художнім і соціальним рівнем проведених заходів;
- урахуванням культурних інтересів, запитів;
- умінням організаторів знайти індивідуальний підхід до кожного;
- активністю здобувачів освіти;
- узгодженістю дій між підрозділами вузу.

Експериментальною групою був обраний **курсантське підрозділ** першого курсу четвертого факультету, контрольною – курсантський підрозділ першого курсу другого факультету. В експериментальній групі протягом семестру навчання, крім планових заходів, проводилися заходи, передбачені вищезазначеною програмою. Контрольна група студентів займалася у звичайному режимі.

Реалізація педагогічної програми “Наш вибір!” передбачала участь начальників підрозділів, командирів, здобувачів освіти.

Командир підрозділу (начальник курсу) повинен:

- 1) провести аналіз ключових цінностей підрозділу, акцентувати увагу на стратегічному управлінні підрозділом;
- 2) провести аналіз творчого бачення перспектив підрозділу, створити в колективі атмосферу, що сприяє прояву творчої ініціативи здобувачів освіти, для чого необхідно:
 - розробити системи заходів заохочення і винагороди новаторського ставлення до справи на всіх рівнях організаційної структури підрозділу (відділення, навчальної групи, навчального взводу);
 - створити відзнаки, що свідчать про відзначення творчості та новаторства як окремих здобувачів освіти, так і відділень, навчальних груп, навчальних взводів;
 - заохочувати не тільки нові ідеї, але й організаторську діяльність, що сприяє їхній розробці та впровадженню;
 - щомісяця інформувати судноводіїв щодо питання творчого ставлення до змін та їхньої реалізації;
 - щомісяця проводити з **курсантами** заняття, у межах яких передбачається практичне застосування творчого мислення, роз'яснюються

стратегічні причини підвищення відповідальності та основні принципи організаційного новаторства;

3) проводити аналогічну роботу з молодшими командирами (заступниками командирів взводів і командирами відділень):

– вивчити чинники, що визначають очікування молодших командирів і є мотивом їхньої поведінки, змінити стимули, щоб поведінка молодших командирів цілком відповідала повноваженням і новаторському підходу до справи;

– змінити систему оцінювання показників діяльності, передбачаючи оцінювання курсантами показників діяльності молодших командирів як невід’ємного елементу оцінювання сержантського складу підрозділу;

– ввести 360-ти градусну систему оцінювання лідерської практики молодших командирів підрозділу; отримати оцінки їхніх підлеглих (рівних за посадою і вищих командирів); надавати молодшим командирам допомогу під час аналізу отриманих даних, сприйняття неприємних фактів і складання планів поліпшення показників своєї діяльності;

– забезпечувати підвищення командно-методичних навичок молодших командирів і надавати їм повноваження щодо прийняття ключових рішень і швидкого здійснення необхідних дій з використанням наявних засобів;

– здійснювати постійний моніторинг проблем, які виникають у молодших командирів, і стежити за їхнім своєчасним вирішенням;

– складовий елемент процесу делегування повноважень – надавати молодшим командирам більше прав щодо прийняття рішень, які регулюють діяльність їхніх структурних підрозділів, намагатися не піддавати сумніву прийняті ними рішення;

– розробити таку програму підвищення командно-методичних навичок молодших командирів, яка надасть їм можливість краще розуміти стратегічний тиск на підрозділ, а також усвідомити, як повинна змінитися їхня роль у підрозділі, щоб вони могли діяти більш ефективно;

– провести нараду з метою огляду відмінностей між перетворювальним і перехідним лідерством і дослідити, чому може сприяти реалізація певної концепції щодо впровадження змін у підрозділі;

– щоквартально проводити наради з метою виявлення того, наскільки добре молодші командири розуміють напрямки вдосконалення підрозділу, вивчати їхні рекомендації щодо того, як зробити цей напрямок більш чітким;

4) інтенсивно вивчати літературу щодо концепції безперервного вдосконалення, визначати чинники, що зумовлюють успішність інших підрозділів ЗВО;

5) об’єктивно оцінити загальне функціонування підрозділу як осередку громадянського суспільства, з’ясувати з якими проблемами пов’язаний вибір курсантами певної позиції, чому може сприяти прийняття цієї позиції, провести огляд можливих змін, визначити, як ці проблеми виглядають з боку;

б) акцентувати увагу студентів на важливості вивчення застосування нових, особливо інформаційних технологій для створення тих альтернатив, які більш ґрунтовно орієнтуються на різноманіття інформаційних джерел;

7) уважно вивчати відгуки командирів частин щодо випускників ЗВО, самостійно прогнозувати вимоги командирів частин до судноводіїв закладу морської галузі, знаходити способи підвищення цих вимог, виховувати у студентів всі необхідні для офіцера ділові якості, які можуть викликати у командирів частин задоволеність службою молодих офіцерів, незважаючи на відсутність досвіду роботи за отриманою у вузі спеціальністю;

8) розробити ефективну програму опитування здобувачів освіти, яка надасть можливість реалізувати систематичний моніторинг підходів та ідей здобувачів освіти, організувати бригади студентів для впровадження змін, доцільність яких визначається в результаті цього опитування;

9) залучати студентів до всіх фаз стратегічного планування у підрозділі, надаючи їм можливість впливати на прийняття рішень, що регулюють діяльність підрозділу;

10) виявляти найбільш довготривалі конфлікти між наявними субкультурами та окремими судноводіями у підрозділі, аналізувати їх і розробляти чітку систему заходів їхніх вирішень;

11) оцінювати і покращувати ситуацію, пов'язану з проблемами непорозуміння окремих здобувачів освіти, виявляти увагу до індивідуальних особливостей здобувачів освіти;

12) надавати інформацію студентам щодо встановленої системи пільг для судноводіїв, що проходять службу за контрактом, а також системи пільг, передбаченої для офіцерів, своєчасно інформувати щодо змін в цих системах, а також перспективних планів уряду і галузевого міністерства;

13) підвищувати ефективність систем уявлення курсантами своїх міркувань, звертати увагу на досвід інших підрозділів в цьому напрямку, уважно вивчати кращі системи і впроваджувати відповідні нововведення у наявні системи;

14) щомісячно проводити збори судноводіїв, присвячені визначенню проблем і шляхів поліпшення злагодженості структурних підрозділів;

15) вивчати досягнення сусідніх підрозділів, ділитися своїми результатами з судноводіїв підрозділу на загальних зборах, даючи їм можливість висловити свої міркування щодо підвищення показників діяльності підрозділу;

16) упровадити програму вдосконалення внутрішньої комунікації, яка забезпечить більш ефективне поінформування студентів щодо подій, що відбуваються у ЗВО, і заходів, які вживаються старшими начальниками;

17) забезпечити у підрозділі об'єктивне оцінювання діяльності кожного судноводія, створивши рівні умови для особового складу підрозділу, незалежно від соціального походження студентів;

18) організувати у підрозділі систему виховання підлеглих, основним методом виховання якої буде переконання у поєднанні з прикладом, вправою і заохоченням. Використовувати різні форми і засоби примусу здобувачів освіти: нагадування, попередження, заборона, осуд громадськістю, дисциплінарне стягнення, – намагатися застосовувати дисциплінарні стягнення тільки у крайніх випадках, коли інші форми, засоби і методи не є дієвими, тобто належним чином не впливають на студента.

3.3. Аналіз результатів дослідної роботи

У процесі дослідження здійснено моніторинг рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін

Проведення експерименту підпорядковувалося взаємозв'язку між теоретично обґрунтованими положеннями щодо проблеми та експериментально отриманими даними для перевірки правильності гіпотетичних припущень дослідження згідно з розробленою програмою педагогічного експерименту, яка дала можливість об'єктивно оцінити рівень сформованості організаційної культури судноводіїв, що визначалася на основі порівняльної характеристики рівнів сформованості організаційної культури у студентів експериментальних і контрольних груп; якісними показниками були рівні сформованості організаційної культури – високий, достатній, середній, низький. Усі компоненти ефективно реалізовувалися під час експериментального навчання студентів у інформаційно-освітньому середовищі ЗВО.

Для кількісної характеристики результатів формувального експерименту було використано методи математичної статистики. Позначимо ймовірність підвищення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв завдяки впровадженню авторських розробок через P_1 , а спостережувану частоту їхнього впливу на формування організаційної культури судноводіїв під час вивчення технічних дисциплін – h_1 .

Результати дослідження мають бути достовірними ($\alpha=0,95$) й повинні мати незначну похибку вимірювання ($\beta=0,05$). Тоді відповідною формулою є:

$$(3.3.1)$$

де n – обсяг вибірки; t_{α} – квантиль (визначається за таблицями нормального розподілу і для $\alpha=0,95$ $t_{\alpha}=1,96$) [1].

При відомих значеннях α й β визначили рекомендований обсяг вибірки для отримання достовірних результатів педагогічного експерименту:

$$(3.3.2)$$

Величина h_2 дорівнює 0,5, з огляду на те, що достатній і високий рівень сформованості організаційної культури судноводіїв мають більше половини респондентів. Це було підтверджено на етапі констатувального етапу педагогічного експерименту (табл. 3.3). Величина h_1 приблизно дорівнює 0,7, тоді відповідно до формули (3.3.2) та таблиць достатньо великих чисел [1]

було визначено рекомендований мінімальний обсяг вибірки для отримання достовірних результатів із похибкою, що не перевищує 5% ($n_{\min} = 384$).

Отже, з огляду на вищезазначене, проводився відбір респондентів, загальна кількість яких – 306 осіб, серед них: у контрольних групах – 202 особи; в експериментальних групах – 204.

У процесі формувального експерименту було досліджено гіпотезу про те, що використання спроектованої методики не впливає на формування організаційної культури судноводіїв (H_0 – нульова гіпотеза). Тобто, якщо достовірною є гіпотеза H_0 , то це свідчить про рівність теоретичних ймовірностей підвищення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв і за умови використання спроектованої методики, і за умови традиційної методики ($P_1=P_2$). У цьому випадку спостерігається різниця h_1 і h_2 (0,76 і 0,56 відповідно), що пояснюється випадковими причинами.

Гіпотезі H_0 , протиставимо альтернативну гіпотезу H_1 , яка полягає у тому, що $P_1 \neq P_2$, тобто $P_1 \neq P_2$ (одностороння альтернатива). Достовірність гіпотези H_1 означатиме, що виявлена різниця h_1 і h_2 не випадкова.

Оскільки під час обробки результатів ми використовували закон нормального розподілу, то критерієм значимості для відкидання H_0 буде так звана помилка першого роду. Критерій значимості для неї визначимо такий:

(3.3.3)

Однак необхідно визначити ще один критерій значимості, який характеризуватиме так звану помилку другого роду:

(3.3.4)

У формулах (3.3.3), (3.3.4) ; ; ,
де x_1 – кількість студентів експериментальних груп, у яких достатній і високий рівень сформованості організаційної культури;
 x_2 – кількість студентів контрольних груп, у яких достатній і високий рівень сформованості організаційної культури;
 n_1 – загальна кількість студентів експериментальних груп;
 n_2 – загальна кількість студентів контрольних груп.
Точнішим буде критерій u , який визначимо як:

(3.3.5)

Відмінність між гіпотезами H_0 і H_1 значима, якщо u_1 , u_2 і u_3 більші за 1, 64 [1]. Як показують обрахунки (таблиця 3.2), можна вважати альтернативну гіпотезу достовірною, тобто використання спроектованої методики дало змогу підвищити рівень сформованості організаційної культури судноводіїв експериментальних груп.

Таблиця 3.1

Помилки I і II роду для H_0 – гіпотези

Компоненти сформованості	h_1	h_2	h	u_1	u_2	u_3
Соціально-психологічний	0,77	0,61	0,69	3,61	3,64	3,63
Предметно-когнітивний	0,77	0,64	0,71	2,91	2,92	2,91
Інструментально-діяльнісний	0,73	0,58	0,66	3,20	3,22	3,21
Мотиваційно-ціннісний	0,73	0,61	0,64	2,50	2,48	2,51

Щоб підтвердити ідентичність контрольних і експериментальних груп на початку експерименту щодо рівня сформованості організаційної культури судноводіїв, ми скористались критерієм χ^2 (критерій Пірсона) [132]:

$$(3.3.6)$$

Для $P=0,95$ та $q=3$ (q – число ступенів вільності; $q = n-1$, де n – кількість рівнів оцінювання – в нашому випадку $n=4$) критичне значення $\chi^2_{кр}=7,81$.

Таблиця 3.2

*Рівень сформованості організаційної культури респондентів КГ
за соціально-психологічним компонентом*

<i>Рівні сформованості</i>	<i>Етапи</i>							
	<i>На початку</i>		<i>1 зріз</i>		<i>2 зріз</i>		<i>Наприкінці</i>	
	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>
Високий	47	23,3	48	23,8	50	24,8	51	25,2
Достатній	69	34,2	70	34,7	71	35,1	72	35,6
Середній	54	26,7	54	26,7	53	26,2	52	25,7
Низький	32	15,8	30	14,9	28	13,9	27	13,4

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних груп за соціально-психологічним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

Таблиця 3.3

*Рівень сформованості організаційної культури респондентів ЕГ
за соціально-психологічним компонентом (%)*

<i>Рівні сформованості</i>	<i>Етапи</i>							
	<i>На початку</i>		<i>1 зріз</i>		<i>2 зріз</i>		<i>Наприкінці</i>	
	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>
Високий	50	23,3	49	23,8	58	24,8	63	25,2
Достатній	66	34,2	64	34,7	77	35,1	95	35,6
Середній	57	26,7	58	26,7	43	26,2	29	25,7
Низький	31	15,8	33	14,9	26	13,9	17	13,4

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв експериментальних груп за соціально-психологічним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

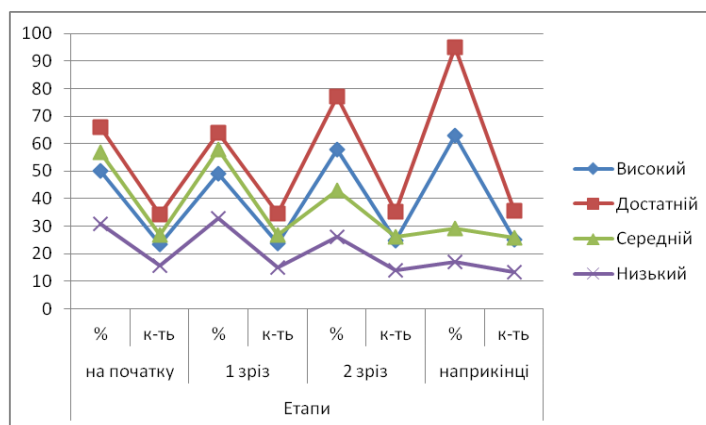


Рис. 3.3. Динаміка сформованості організаційної культури ЕГ за соціально-психологічним компонентом

Таблиця 3.4

Рівень сформованості організаційної культури респондентів КГ за предметно-когнітивним компонентом

Рівні сформованості	Етапи							
	На початку		1 зріз		2 зріз		Наприкінці	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	57	28,2	58	28,7	59	29,2	61	30,2
Достатній	62	30,7	67	33,2	69	34,2	69	34,2
Середній	48	23,8	45	22,3	43	21,3	42	20,8
Низький	35	17,3	32	15,8	31	15,3	30	14,9

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних груп за предметно-когнітивним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

Таблиця 3.5

Рівень сформованості організаційної культури респондентів ЕГ за предметно-когнітивним компонентом

Рівні сформованості	Етапи							
	На початку		1 зріз		2 зріз		Наприкінці	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	49	24,0	47	23,0	53	26,0	66	32,4

Достатній	66	32,4	65	31,9	82	40,2	92	45,1
Середній	51	25,0	54	26,5	40	19,6	25	12,3
Низький	38	18,6	38	18,6	29	14,2	21	10,3

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв експериментальних груп за предметно-когнітивним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

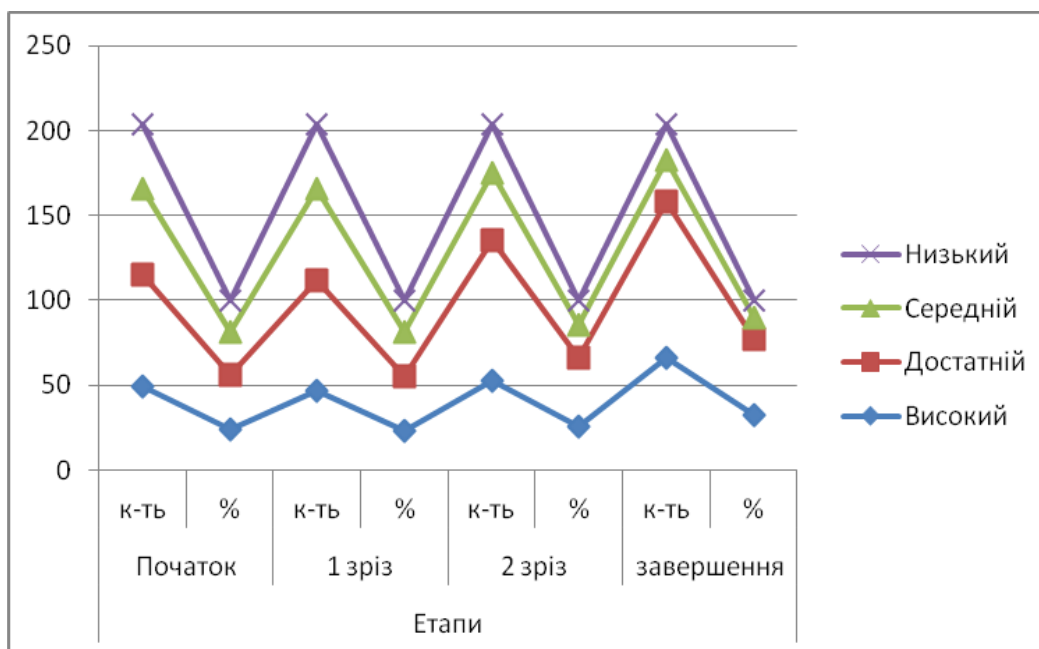


Рис. 3.4. Динаміка сформованості організаційної культури ЕГ за предметно-когнітивним компонентом

Таблиця 3.6

Рівень сформованості організаційної культури респондентів КГ за інструментально-діяльним компонентом

Рівні сформованості	Етапи							
	На початку		1 зріз		2 зріз		Наприкінці	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	32	15,8	34	16,8	37	18,3	39	19,3
Достатній	73	36,1	75	37,1	78	38,6	78	38,6
Середній	54	26,7	51	25,2	48	23,8	47	23,3
Низький	43	21,3	42	20,8	39	19,3	38	18,8

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних груп за інструментально-діяльним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

Таблиця 3.7

Рівень сформованості організаційної культури респондентів ЕГ за інструментально-діяльнiсним компонентом

Рівні сформованості	Етапи							
	На початку		1 зріз		2 зріз		Наприкінці	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Високий	27	13,2	26	12,7	41	20,1	51	25,0
Достатній	76	37,3	74	36,3	87	42,6	98	48,0
Середній	57	27,9	59	28,9	42	20,6	29	14,2
Низький	44	21,6	45	22,1	34	16,7	26	12,7

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв експериментальних груп за інструментально-діяльнiсним компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

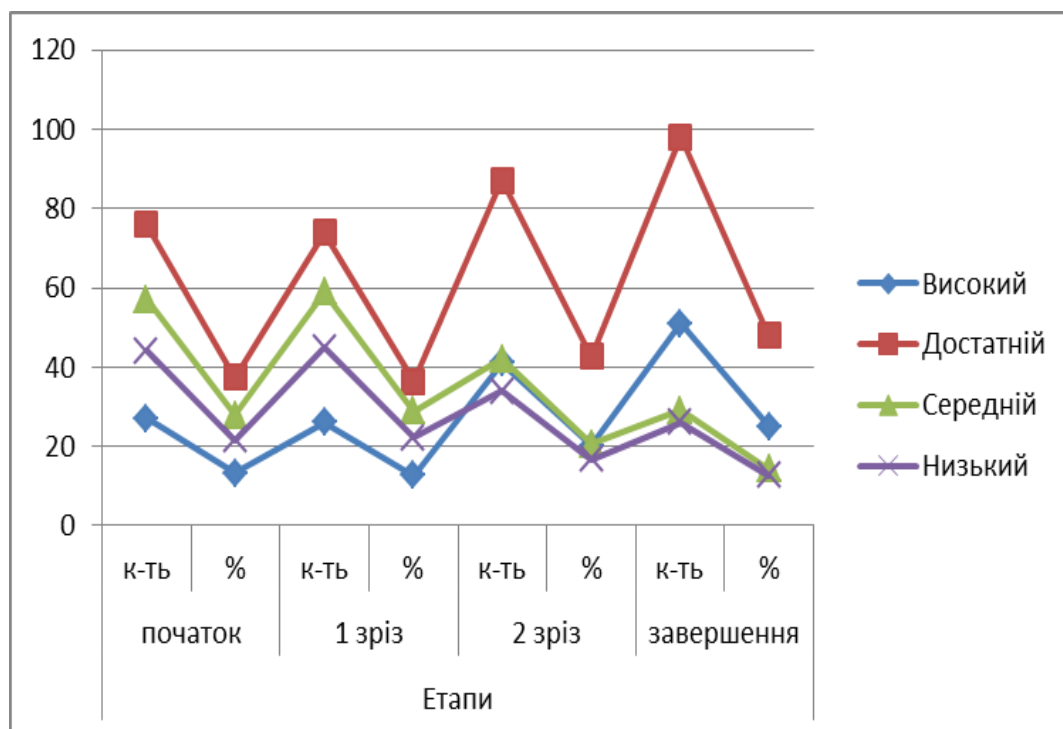


Рис. 3.5. Динаміка сформованості організаційної культури ЕГ за інструментально-діяльнiсним компонентом

Таблиця 3.8

Рівень сформованості організаційної культури респондентів КГ за мотиваційно-ціннісним компонентом

<i>Рівні сформованості</i>	<i>Етапи</i>							
	<i>На початку</i>		<i>1 зріз</i>		<i>2 зріз</i>		<i>Наприкінці</i>	
	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>
Високий	69	34,1	60	34,1	59	29,2	58	28,7
Достатній	55	27,2	55	27,2	58	28,7	59	29,2
Середній	43	21,5	43	21,5	47	23,3	48	23,8
Низький	35	17,2	36	17,2	38	18,8	37	18,3

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних груп за *мотиваційно-ціннісним* компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

Таблиця 3.9

Рівень сформованості організаційної культури респондентів ЕГ за мотиваційно-ціннісним компонентом

<i>Рівні сформованості</i>	<i>Етапи</i>							
	<i>На початку</i>		<i>1 зріз</i>		<i>2 зріз</i>		<i>Наприкінці</i>	
	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>	<i>к-ть</i>	<i>%</i>
Високий	67	32,7	61	29,9	63	30,9	76	36,8
Достатній	48	23,6	76	37,3	89	43,6	101	50,1
Середній	45	22,1	44	21,6	31	15,2	16	7,7
Низький	44	21,6	23	11,2	21	10,3	11	5,4

Дані рівнів сформованості організаційної культури судноводіїв експериментальних груп за *мотиваційно-ціннісним* компонентом на початку експерименту становлять: високий рівень – 13,71 %, достатній – 19,43 %, середній – 26,29 %, низький – 40,57 %; наприкінці експерименту: високий – 14,29 %, достатній – 21,14 %, середній – 24,57 %, низький – 40,00 %.

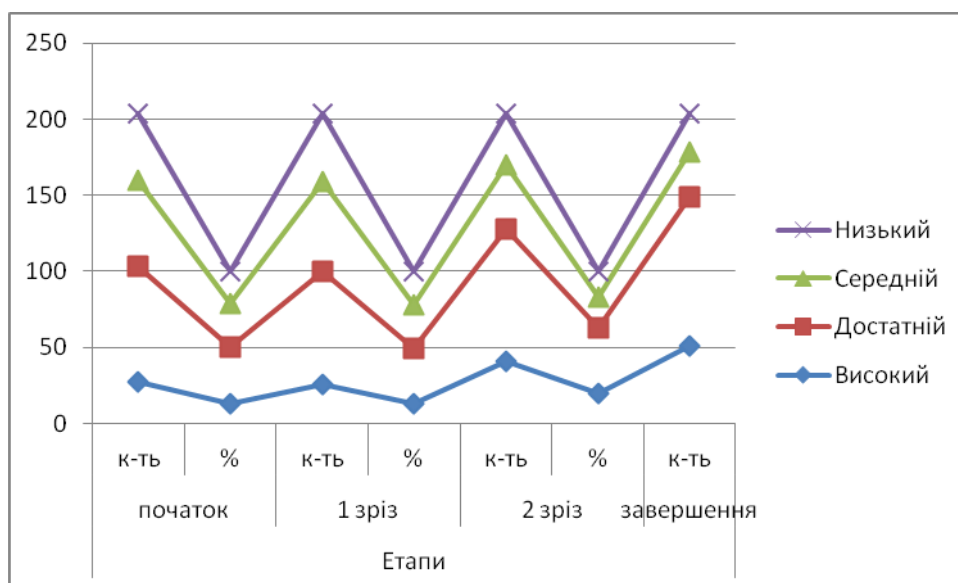


Рис. 3.6. Динаміка сформованості організаційної культури ЕГ за мотиваційно-ціннісним компонентом

Таблиця 3.10

Результати зрізу КГ і ЕК за критерієм Пірсона χ^2 на початку експерименту

Критерії	Рівні	Високий	Достатній	Середній	Низький	2
		$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	
Соціально-психологічний		0,07	0,10	0,05	0,03	0,25
Предметно-когнітивний		0,62	0,09	0,06	0,10	0,87
Інструментально-діяльнісний		0,43	0,03	0,05	0,00	0,52
Мотиваційно-ціннісний		0,51	0,04	0,06	0,00	0,51

З'ясувалося, що значення χ^2 в КГ та ЕГ не перевищують критичне, що свідчить про ідентичність експериментальних і контрольних груп на початку експерименту. Так само аналізуємо результати завершального етапу дослідження рівня сформованості організаційної культури судноводіїв [132].

Таблиця 3.11

Результатів завершального етапу експерименту за критерієм Пірсона χ^2

Рівні	Високий	Достатній	Середній	Низький	χ^2

Критерії	$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	$(x-y)^2/y$	
Соціально-психологічний	1,26	3,35	5,16	1,90	11,67
Предметно-когнітивний	0,15	3,50	3,51	1,40	8,56
Інструментально-діяльнісний	1,68	2,30	3,52	1,96	9,46
Мотиваційно-ціннісний	1,69	3,6	4,26	1,95	9,48

На основі аналізу динаміки формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін визначено, що на початку експериментального дослідження був виявлений майже однаковий рівень сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних і експериментальних груп, причому в експериментальних групах він виявився дещо нижчим (на 2–3%); результати формувального експерименту (1-2 зрізи) показали, що рівень сформованості організаційної культури судноводіїв у контрольних групах дещо підвищився, тоді як у експериментальних групах спостерігалось його зниження (навчання в експериментальних групах реалізовувалося за спроектованої методикою, в контрольних – за традиційною); показники завершального етапу експериментального дослідження засвідчили, що рівень сформованості організаційної культури судноводіїв контрольних груп або залишався незмінним, або зростав повільно та поступово, на противагу експериментальним групам – зростання було досить суттєвим, що зумовлене навчанням за спроектованою методикою формування організаційної культури судноводіїв.

Для перевірки об'єктивності оцінювання рівня сформованості організаційної культури судноводіїв КГ та ЕК застосовували коефіцієнт лінійної кореляції (за Пірсоном) для порівняння результатів, отриманих у процесі виконання завдань спецпрактикуму та тестування, визначали таким чином [132]:

$$(3.3.7)$$

де n – кількість студентів, що порівнювалися;

, – відхилення кожного значення від середньої оцінки;

, – середні квадратичні відхилення:

$$(3.3.8)$$

;

Отримані значення коефіцієнтів кореляції перебували у межах 0,7 – 0,8, тоді як критичне значення за умови достовірності 95% дорівнює 0,63. Це вказує на наявну відповідність між оцінюванням рівня сформованості організаційної культури судноводіїв у результаті експериментального дослідження та паралельного тестування.

Таблиця 3.12

Результати експериментального дослідження (%)

Рівні сформованості	Початок експерименту (%)		Завершення експерименту (%)	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
високий	23,3	24,5	25,2	30,9
достатній	34,2	32,4	35,6	46,6
середній	26,7	27,9	25,8	14,2
низький	15,8	15,2	13,4	8,3

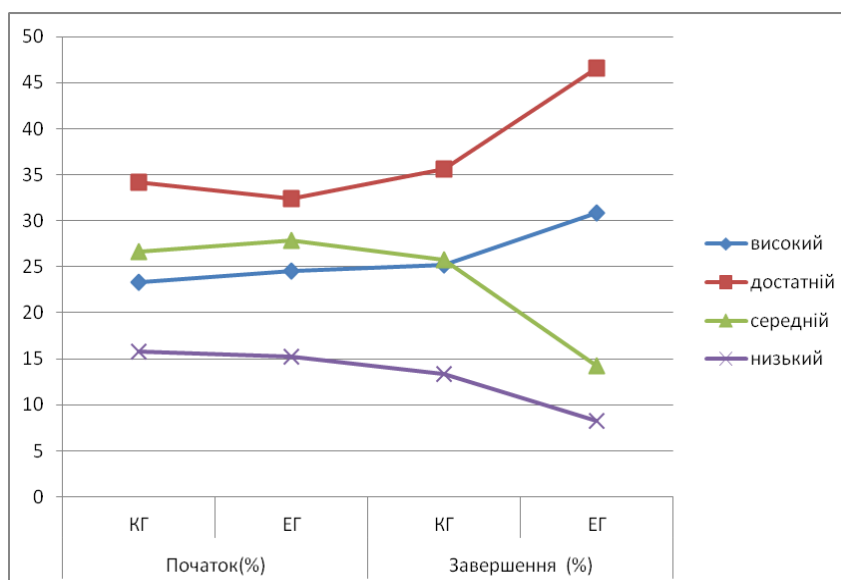


Рис. 3.7. Результати експериментального дослідження

Порівняльний аналіз результатів визначення рівнів сформованості організаційної культури залучених до експериментального дослідження судноводіїв на його початку та після завершення визначає такі зміни: *високого* рівня сформованості організаційної культури на момент завершення експерименту досягли у КГ 25,2% осіб (на противагу 23,3% осіб на його початку), в ЕГ – 30,9% осіб (24,5% осіб на його початку); *достатнього* – у КГ 35,6% осіб (34,2% на його початку), в ЕГ – 46,6% осіб (32,4% осіб на його початку); *середнього* – у КГ 25,8% осіб (26,7% осіб на початку), в ЕГ – 14,2% осіб (27,9% осіб на початку); *низького* – у КГ 13,4% осіб (15,8% осіб на початку), в ЕГ – 8,3% осіб (15,2% осіб на початку). Загалом співвідношення рівнів сформованості організаційної культури у досліджуваних відображає позитивні зрушення, що відбулися в експериментальних групах.

Отже, отримані результати підтверджують ефективність впровадження спроектованої методики щодо формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін у системі неперервної освіти в освітній процес закладів вищої освіти морської галузі.

Висновки до третього розділу

У розділі описано проведений педагогічний експеримент з перевірки ефективності спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв; подано відомості про експериментальну базу й основні етапи педагогічного експерименту; узагальнено та інтерпретовано його результати.

Експериментальна перевірка результативності спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін здійснювалася поетапно упродовж 2014–2019 років на базі Національного університету “Одеська морська академія”, Дунайського інституту Національного університету “Одеська морська академія”, Азовського морського інституту Національного університету “Одеська морська академія”, Херсонської державної морської академії, Дунайського факультету морського та річкового транспорту Державного університету інфраструктури та технологій – зі здобувачами освіти за спеціальністю “морський та річковий транспорт”. Вони були розподілені на експериментальні групи, які цілеспрямовано навчалися за запропонованою експериментальною методикою, та контрольні, що навчалися за традиційною. Всього було залучено 406 респондентів.

Основне завдання експерименту полягало в аналізі формування окремих компонентів організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін за реальних умов.

Кожен етап експериментальної роботи охоплював визначення її цілей, завдань, змісту; аналіз отриманих дослідницьких результатів. Параметричні заміри в експериментальних і контрольних групах на всіх етапах експерименту виконували за єдиними критеріями.

Проведення експерименту підпорядковували взаємозв'язку між теоретично обґрунтованими положеннями з проблеми й експериментально отриманими даними для перевірки правильності гіпотетичних припущень дослідження. Для цього розробили програму дослідження, що уможлиблювала об'єктивне оцінювання визначених організаційно-педагогічних умов і спроектованої методики поетапного формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін на основі порівняльної характеристики рівнів сформованості у студентів експериментальних і контрольних груп компонентів організаційної культури – мотиваційно-ціннісного, предметно-когнітивного, інструментально-діяльнісного та соціально-психологічного. Всі компоненти ефективно

реалізували під час експериментального навчання здобувачів освіти у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі в системі неперервної освіти.

Одним із завдань формувального експерименту вважали перевірку результативності впровадження електронного навчально-методичного комплексу “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”. Дослідження передбачало проведення статистичного оцінювання узгодженості поглядів експертів і встановлення оптимальної достовірності результатів ранжування.

Порівняльний аналіз результатів визначення рівнів сформованості організаційної культури залучених до експериментального дослідження судноводіїв на його початку та після завершення розкриває такі зміни: *високого* рівня сформованості організаційної культури на завершення експерименту досягли у КГ 25,2% осіб (на противагу 23,3% осіб на його початку), в ЕГ – 30,9% осіб (24,5% осіб на початку); *достатнього* – у КГ 35,6% осіб (34,2% на початку), в ЕГ – 46,6% осіб (32,4% осіб на початку); *середнього* – у КГ 25,8% осіб (26,7% осіб на початку), в ЕГ – 14,2% осіб (27,9% осіб на початку); *низького* – у КГ 13,4% осіб (15,8% осіб на початку), в ЕГ – 8,3% осіб (15,2% осіб на початку). Загалом співвідношення рівнів сформованості організаційної культури у досліджуваних відображає позитивні зрушення, що відбулися в експериментальних групах.

Обробка результатів педагогічного дослідження здійснювалася з використанням коефіцієнта кореляції Пірсона, що підтверджує достовірність отриманих результатів (він виявився досить високим – вище за 0,7). Порівняння результатів, отриманих у процесі виконання завдань та

тестування, здійснювали за формулою:
$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2 \sum (y_i - \bar{y})^2}}$$
, де n – кількість

респондентів, для яких здійснювалося порівняння; \bar{x} , \bar{y} – відхилення кожного окремого значення від середньої оцінки; s_x , s_y – середні квадратичні відхилення.

Отже, результати засвідчують, що у респондентів експериментальних груп спостерігається більш виражене зростання рівня сформованості організаційної культури судноводіїв (на 20-22%), яка сформувалася на високому і достатньому рівнях на відміну від респондентів контрольних груп (на 3–5%). Вищезазначене підтвердило припущення про те, що рівень організаційної культури судноводіїв можна підвищити шляхом впровадження у навчальний процес ЕНМК “Технології формування організаційної культури судноводія”, дотримання організаційно-педагогічних умов та спеціально створеного інформаційно-освітнього середовища. Можна стверджувати, що спроектована методика формування організаційної культури судноводіїв сприяє підвищенню рівня сформованості їхньої організаційної культури.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне обґрунтування й розроблено нове вирішення проблеми формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін; доведено ефективність цього процесу; виокремлено компоненти та визначено критерії, показники і рівні сформованості; вдосконалено та визначено шляхи підвищення рівня сформованості організаційної культури через впровадження у навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”.

На підставі аналізу результатів дослідження зроблено такі висновки:

1. Проведено теоретичний аналіз наукових джерел – дослідження науково-методичних та навчально-практичних матеріалів, робіт науково-практичних конференцій різних рівнів, монографічних досліджень, вивчення досвіду передових навчальних закладів морської галузі України та зарубіжжя; проаналізовано потреби роботодавців з огляду на застосування інноваційних підходів. Висвітлення цієї проблеми підтвердило необхідність вивчення технічних дисциплін як чиннику впливу на формування організаційної культури судноводіїв у системі неперервної освіти. З’ясовано, що вимоги міжнародних та національних нормативних актів щодо безпеки мореплавства містять технічні норми, мають специфічний зміст і особливості, описують вплив людини на природу тощо. Вищевикладене актуалізує потребу неперервного формування та розвитку організаційної культури судноводіїв, адже технічні норми безпосередньо корелюються із вимогами до їхніх особистих та професійних якостей (ЗУН та компетентності у технічних галузях).

2. Розкрито сутнісні характеристики категоріального апарату дослідження “культура”, “організаційна культура”, “корпоративна культура” з урахуванням найбільш важливих до її вивчення підходів (гуманістичного, компетентнісного, системно-діяльнісного та креативного).

Організаційна культура – це система взаємодіючих між собою матеріальних і духовних виявів організації, що сформувалися у процесі тривалого часу і мають тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації.

У процесі дослідження уточнено феномен організаційної культури судноводія, яка формується в процесі вивчення технічних дисциплін у системі неперервної освіти та визначається як інтегративна якість особистості фахівця, сукупність її внутрішніх властивостей, соціальних цінностей, норм, правил, традицій і звичаїв; розглядається як результативна самоорганізація, професійна самооцінка, здатність до саморегуляції та стресостійкості, а також має особливості соціальної поведінки та професійної взаємодії.

У зв’язку з цим процес формування організаційної культури судноводіїв визначається як багатоаспектний і багатоплановий феномен

формування ціннісних установок особистості, які виражаються у певних показниках – сформованих нормах, засвоєних правилах, стандартах організації й відносинах у команді, що потребує впровадження комплексу соціально-психологічних заходів.

3. Схарактеризовано зміст, структуру та функції організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін.

Зміст формування організаційної культури визначається його метою і завданнями, що, насамперед, зумовлено особливостями, динамікою і рівнем розвитку суспільства, станом економічної, духовної, соціально-політичної та інших сфер життя, проблемами формування особистості судноводія, головними тенденціями розвитку цього процесу.

З урахуванням цих чинників у змісті організаційної культури можна виокремити взаємопов'язані напрямки діяльності: соціально-педагогічний аспект змісту, який є домінантним і становить ядро формування організаційної культури, характеризується широкою соціально-педагогічною спрямованістю, орієнтованою на розвиток наукових світоглядних поглядів і позицій щодо основних соціально-культурних, історичних, моральних, політичних та інших проблем, найважливіших духовно-моральних і емоційно-вольових якостей; соціально-культурний – розглядається як периферія, що містить оптимізацію та організацію виховання судноводіїв на основі використання засобів соціально-культурної діяльності, створення спеціального інформаційно-освітнього середовища з виокремленими організаційно-педагогічними умовами для ефективного формування організаційної культури.

4. Визначено й конкретизовано критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін.

Критеріями, які конкретизували й уможлилювали фіксацію результатів вимірювання досліджуваного феномену, визначено: мотиваційно-ціннісний (слугує для оцінювання ступеня сформованості установок, інтересів, позитивного ставлення судноводіїв до формування організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін; потреба у постійному саморозвиткові та самовдосконаленні через інноваційну діяльність; прагнення до успіху); предметно-когнітивний (володіння науковим тезаурусом; повнота, глибина та науковість знань щодо використання форм, методів і засобів вивчення технічних дисциплін; знання нормативно-регулюючих документів, які регламентують професійну діяльність судноводіїв; визначає загальні уявлення судноводіїв про сучасні базові знання в морській галузі і відображає рівень сформованості у студентів знань про особливості організаційної культури фахівців у галузі судноводіння); інструментально-діяльнісний (вміння та навички судноводіїв щодо виконання професійних обов'язків; планування та організації виробничої діяльності; творчого використання форм, методів, засобів і технологій вивчення технічних дисциплін); соціально-психологічний (здатність до емпатії; комунікативні та організаторські

здібності; лідерські якості; стресостійкість у професійній діяльності).

На основі аналізу наукової літератури, розуміння специфіки технічної підготовки судноводія і вимог до його особистості було представлено сукупність і послідовність компонентів, що фіксує внутрішні механізми, необхідні й достатні для формування організаційної культури судноводіїв за рівнями сформованості (високий, достатній, середній, низький).

5. Спроектовано, обґрунтовано та перевірено поетапну методика формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін та здійснено її дослідно-експериментальну апробацію через впровадження у навчальний процес спецпрактикуму “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, що містить: навчальну програму, наскрізний електронний навчально-методичний комплекс, методичні рекомендації щодо проведення лекцій та лабораторного практикуму, комплекси завдань, тестів, таблиць, графіків, схем тощо. Це дало змогу самостійно, свідомо і раціонально організувати індивідуальну творчу діяльність щодо формування організаційної культури судноводіїв.

Результати експериментальної роботи показали ефективність спроектованої методики, що підтверджується отриманими статистичними даними, зокрема в ЕГ спостерігається зростання рівня сформованості організаційної культури на 20,6%, на противагу з КГ (на 3,3%), що становить похибку дослідження 5%.

Основні теоретичні й методичні положення дисертаційного дослідження знайшли відображення у запропонованих методичних рекомендаціях щодо виконання кваліфікаційних робіт з проблеми і можуть становити підґрунтя для оновлення змісту технічної підготовки судноводіїв щодо формування організаційної культури.

Отже, отримані експериментальні дані свідчать про доцільність та необхідність реалізації на практиці технічного закладу освіти спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін, яка ґрунтується на зазначених специфічних принципах та обов’язковому дотриманні визначених організаційно-педагогічних умов у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО.

Проведене дослідження не вирішує всіх завдань щодо формування організаційної культури судноводіїв. Перспективи подальших розробок вбачаємо у визначенні шляхів підвищення ефективності формування організаційної культури судноводіїв шляхом створення акмеологічного середовища з використанням хмаро орієнтованих технологій під час вивчення технічних дисциплін у системі неперервної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Москва : Наука, 1980. – 375 с.
2. Аверочкина Т. В. Шляхи імплементації міжнародно-правових стандартів професійної підготовки плавскладу в українському законодавстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12. 00. 03 / Одеська юридична академія. Одеса , 2006. 20 с.
3. Авраменко О. Б. Компетентнісний підхід при вивченні технічних дисциплін у професійній підготовці майбутніх учителів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. ВИПУСК 51'2015. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015 . С. 3-8.
4. Актуальные проблемы социально-культурной деятельности / ред. кол. Т. Г. Киселева (отв. ред.), Б. Г. Мосалев, Ю. А. Стрельцов : сб. статей. – Москва : МГУКИ, 1995. – 121 с.
5. Алексюк А. М. Педагогіка вищої освіти України. Київ: Либідь, 1998. 436 с.
6. Аминова Г. А. Формирование культурной среды в техническом ВУЗе / Г. А. Аминова, Г. В. Нохотович. Москва, 1994. 36 с.
7. Ариарский М. А. Прикладная культурология. 2-е изд., испр и доп. – СПб. : ЭГО, 2001. 251 с.
8. Аристотель. Соч. : в 4 т. Москва : Мысль, 1984. Т. 4. 830 с.
9. арков А. Д. Технология культурно-досуговой деятельности. Учеб. пособие для студентов вузов культуры и искусств Москва , 1998.
10. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем : пер. с англ. Ростов-н/Д. : Феникс, 1998. С. 134.
11. Асмолов А. Г. Психология личности. Москва : Изд. МГУ, 1990. – 368 с.
12. Бабишена М. І. Формування професійно значущих якостей майбутніх суднових офіцерів у процесі вивчення суспільно-гуманітарних дисциплін. – Рукопис : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13. 00. 04 – теорія і методика професійної освіти / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, Міністерство освіти і науки України, Тернопіль, 2015. 23 с.
13. Барабанщиков А. В. Военно-педагогическая наука: состояние и перспективы. Сов. педагогика. 1991. № 7. С. 58-62.
14. Барсук С. Л. Педагогічні умови формування іншомовного професійного мовлення майбутніх судноводіїв на засадах комунікативно-когнітивного підходу : дис. ... канд. пед. наук : 13. 00. 04 – теорія і методика професійної освіти / Херсонський державний університет, Херсон, 2016. 23 с.
15. Безлуцька О. П., Лещенко А. М. "Менеджмент морських ресурсів" як складова професійної підготовки майбутніх

- морських офіцерів. Проблеми вищої школи : вісник Херсонської державної морської академії. Херсон, 2014. № 1 (10). С. 80-84.
16. Бердяев Н. А. О назначении человека. – Москва : Терра-кн. клуб, 1998. – 382 с.
 17. Березюк О., Савченко В., Кара В. Розвивальний аспект формування професійної компетентності майбутніх судноводіїв. *Вища школа*. 2010. № 1. С. 53-58. Бібліогр.: 15 назв. укр.
 18. Бирик С. П., Сютя Г. М. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / за ред. С. Я. Єрмоленко ; худ.-оформлювач О. С. Юхтман. Харків : Фоліо, 2006. 623 с. (Б-ка держ. мови).
 19. Биков В. Ю. Відкрите навчальне середовище та сучасні мережні інструменти систем відкритої освіти. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. № 9. С. 9–15.
 20. Бобришева Н. М. Підготовка до професійної діяльності майбутніх морських офіцерів як педагогічна проблема. *Педагогічні науки : зб. наук . пр. Вип. LXII / Херсон. держ. ун-т ; [редкол. : Барбіна Є. С. та ін.]*. Херсон : ХДУ, 2012. С. 236-239.
 21. Большой энциклопедический словарь: философия, социология, религия, эзотеризм, политэкономия / главн. науч. ред. и сост. С. Ю. Солодовников. Минск : МФЦП, 2002. 1008 с.
 22. Бондар В. І. Дидактика [Текст] : підручник для вищих пед. навч. закладів. Київ : Либідь, 2005. 262 с.
 23. Борытко Н. М., Моложавенко А. В., Соловцова И. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований : учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва : Издательский центр “Академия”, 2008. 320 с.
 24. Буценко С. В. Організаційно-правові засади укомплектування керівного складу судових екіпажів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12. 00. 07 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2006. 21с.
 25. Варварецька Г. А. Педагогічні умови формування професійної спрямованості майбутніх фахівців морського та річкового транспорту у процесі математичної підготовки. *Наука і освіта*. № 6. 2013. С. 78-81.
 26. Вебер, М. Избранное: образ общества : пер. с нем. Москва : Юрист, 1994. – 704 с.
 27. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2004. 1440 с.
 28. Великий тлумачний словник сучасної української мови: (з дот. і допов.) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.
 29. Вербицкий А. А., Бакшаева Н. А. Развитие мотивации студентов в контекстном обучении : монография. Москва : Исследовательский

- центр проблем качества подготовки специалистов, 2000. 200 с.
30. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс : учебник. Москва : Изд-во МГУ, 1995. 416 с.
 31. Волкова Н. П., Батраченко І. Г. Формування рефлексії магістрантів педагогіки вищої школи у процесі професійної підготовки. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*. 2015. № 1. С. 94-101. (Серія: “Педагогіка і психологія”).
 32. Волосюк Т. В. Роль лідерської компетентності у формуванні професійного іміджу студентів в умовах ВНЗ. *Педагогічні науки*. Вип. 27.
 33. Волошинов С. А. Педагогічні підходи до формування алгоритмічних компетентностей майбутніх судноводіїв. *Педагогічні науки* : зб. наук. пр . 2011. Вип. 59. С. 228-234. Бібліогр.: 8 назв. – укр.
 34. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика. Москва, 1991. 134 с.
 35. Выготский Л. С. Психология развития как феномен культуры. Москва : ИПП; Воронеж : НПО “МОДЭК”, 1996. 512 с.
 36. Гайдаржи А. І. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. *Наукові записки* : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХ (144). С. 169-176. (Серія педагогічні науки).
 37. Гайдаржи А. І. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. *Наукові записки* : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХ (144). С. 169-176. (Серія педагогічні науки).
 38. Гайдаржи А. І. Формування організаційної культури судноводіїв як педагогічна проблема. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 56 : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 159-166.
 39. Гайдаржи А. І. Формування організаційної культури судноводіїв як педагогічна проблема. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 56 : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 159-166.
 40. Гайдаржи А. І., Смирнова І. М. Цифрові технології як засіб формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. *Наукові записки* : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХVІ (146). С. 21-29. (Серія

- пед. науки)
- 41 . Гайдаржи А. І., Смирнова І. М. Цифрові технології як засіб формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. *Наукові записки* : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХVІ (146). С. 21-29. (Серія пед. науки)
 - 42 . Галузевий стандарт вищої освіти : [Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра за спеціальністю 6. 100300 “Судноводіння”]. Київ, 2003. 80 с.
 - 43 . Галузевий стандарт вищої освіти. Напрямок підготовки 6. 070104 Морський та річковий транспорт : офіц. вид. Київ : ВидавІнформ ОНМА, 2010. 14 с.
 - 44 . Герганов Л. Д. Особливості професійної підготовки екіпажів морських суден у навчально-тренажерних центрах до дій в екстремальних умовах. *Проблеми освіти* : наук. зб. / Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України, 2014. Вип. 78, Ч. 2. С. 78–83.
 - 45 . Герганов Л. Д. Професійна підготовка плавскладу України в умовах інтеграційного процесу до європейського освітнього простору. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка*. Серія: Педагогіка. 2014. № 3. С. 147–152.
 - 46 . Гершунский Б. С. Менталитет в иерархии развития личности. *Профессиональное образование*: Казанский педагогический журнал. 1996. № 2. С. 18-24.
 - 47 . Гершунский Б. С. Философия образования для XXI века (в поисках практ.-ориентир. образоват. концепций). Москва : Совершенство, 1998. 608 с.
 - 48 . Глосарій термінів Європейського союзу // Видавництво “К. І. С.” : [сайт]. URL: http://europa.dovidka.com.ua/l.html#_Точ90362284
 - 49 . Головская Н. И., Резникова Ю. Г. Основы методологии педагогического исследования : учебное пособие [Электронный ресурс]. URL : <http://www.bsu.ru/content/hec/golavskaya/index.html>
 - 50 . Голиков В. А. Підвищення ефективності та оптимізація режимів роботи систем суднового мікроклімату : автореф. дис. ... д-ра техн. наук : 05.08.05 / Український державний морський технічний університет ім. адм. Макарова. Миколаїв, 2000. 36 с.
 - 51 . Гриценко Т. Б., Гриценко С. П., Кондратюк А. Ю. Культурологія : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 392 с.
 - 52 . Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті. Вінниця : Фірма Планер, 2012. 506 с.
 - 53 . Гуренкова О. В. Формування екологічної компетентності майбутніх фахівців водного транспорту в умовах кредитно-модульної системи навчання : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13. 00. 04 / Інститут

- педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України. Київ, 2009. 23 с.
54. Джежуль Т. С. Методична система реалізації міжпредметних зв'язків у навчанні вищої математики майбутніх судноводіїв. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова* : зб. наук. праць. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи / за заг. ред. проф. В. Д. Сиротюка. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. Вип. 42. С. 65–73.
55. Дистанційний навчальний процес / В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко, Г. С. Молодих, Н. Є. Твердохлебова ; за ред. : В. Ю. Бикова, В. М. Кухаренка. Київ : Міленіум, 2005. 292 с.
56. Доброштан О. О. Комп'ютерно-орієнтована методична система навчання вищої математики майбутніх судноводіїв : автореф. дис. ... кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13. 00. 02 – теорія та методика навчання (математика). – Херсонський державний університет , Херсон, 2016. 23 с.
57. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Вип. 67. Водний транспорт // Закони України : інформаційно-правовий портал. URL: http://www.uazakon.com/documents/date_6m/pg_gcgeho/index.htm
58. Дуликов, В. З. Социально-культурная работа за рубежом : учеб. пособие . Москва : МГУКИ, 2003. – 116 с.
59. Дягилева О. Вплив науково-дослідницького середовища на професійну підготовку студентів навчальних закладів морського профілю. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. Умань, 2014. Ч. 1. С. 105–112.
60. Енциклопедія освіти / АПН України ; головн. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
61. Загальні вимоги до присвоєння звань і процедура присвоєння звань особам командного складу морських суден. Положення про порядок присвоєння звань особам командного складу морських суден / Верховна Рада України : сайт. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1466-13>
62. Загвязинский В. И. Методология и методика дидактического исследования. Москва : Педагогика, 1982. 160 с.
63. Заир-Бек С. И. Стратегии рефлексивного обучения студентов в педагогических вузах. СПб., 2001. 11 с.
64. Захарченко В. М. Проблеми професійної підготовки фахівців морського флоту. *Сучасне судноплавство і морська освіта* : матеріали міжнародної науково-технічної конференції. Одеса, 2004. С. 22-24.
65. Іванов Д. А. Інформаційно-правові основи забезпечення безпеки мореплавства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12. 00. 07. Одеса, 2008. 19 с.
66. Інформаційні технології в галузях : навчально-методичний посібник / Смирнова І. М., Чимшир В. І., Житомирська Т. М., Гайдаржи А. І., Делі І. І. ; за заг. ред. Л. П. Турлак. Київ : Міленіум, 2020. 255 с.

67. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ., под ред. И. В. Андреевой. СПб : Питер, 2001. 320 с.
68. Кант И. Критика чистого разума. Соч. : в 6 т. Москва, 1968. Т. 3. 801 с.
69. Киселева Т. Г., Красильников Ю. Д. Социально-культурная деятельность: история, теоретические основы, сферы реализации, субъекты, ресурсы, технологии. Москва, МГУКИ, 2001. 136 с.
70. Клеев С. А. Педагогическая технология учителя. Новосибирск : НИПК и ПРО, 1998. 76 с.
71. Кодекс по подготовке и дипломированию моряков и несению вахты (Кодекс ПДМНВ) // Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты 1978 года (ПДМНВ – 78). – С поправками (консолидированный текст) = International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 (STCW 1978), as amended (consolidated text): Санкт-Петербург : ЗАО ЦНИИМФ, 2002. С. 100–525.
72. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь. Москва : Академия, 2000. 174 с.
73. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учеб. пособие. Москва : Дело, 2003. 944 с.
74. Кулакова М. В. Формування готовності до професійної діяльності в майбутніх фахівців у вищих морських навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13. 00. 04 / Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. Одеса, 2006. 20 с.
75. Лісова С. В. Прогресивні педагогічні технології й освітні моделі. Оновлення змісту, форм і методів навчання : зб. наук. пр. Рівне, 2005. Вип. 23.
76. Лузан П. Г., Васюк О. В. Історія педагогіки та освіти в Україні : навчальний посібник. 2-ге вид., доп. і перероб. Київ : ДАКККіМ, 2010. 296 с.
77. Лук'янова М. Психолого-педагогічна компетентність учителя. *Дайджест педагогічних ідей та технологій “Школа-парк”*. 2002. № 2. С . 56-61.
78. Лунячек В. Е. Педагогічний менеджмент : навчальний посібник. Харків : Вид-во ХарРІНАДУ “Магістр”, 2014. 512 с.
79. Манак А. Ф. Еволюція та конвергенція інформаційних технологій підтримки освіти та навчання // Sixth International Conference “New Information Technologies in Education for All: Learning Environment” : Proceedings. 22-23 November 2011 / Edited by Gritsenko V. Київ, 2011. С. 20–35.
80. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Евразия, 1999. 478 с.

81. Методологія наукових досліджень : навч. посіб. / В. І. Зацерковний, І. В. Тішаєв, В. К. Демидов. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. 236 с.
82. Міжнародна конвенція “Про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року (консолідований текст з манільськими поправками). Київ : ВПК “Експрес-Поліграф”, 2012. 568 с.
83. Міжнародна конвенція про підготовку та дипломування моряків та несення вахти 1978 року. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_053
84. Міжнародна конвенція про підготовку, дипломування моряків та несення вахти 1978 р. з поправками 1995 р. (ПДМНВ 78/95). 55 с.
85. Міжнародні морські організації // Навчальні матеріали онлайн: сайт. URL:http://pidruchniki.com/1369081749528/pravo/mizhnarodni_morski_organizatsiyi
86. Мороз О. Г. Педагогіка і психологія вищої школи : навч. посіб. для молодих викладачів, аспірантів і майбутніх магістрів. Київ : НПУ, 2003. 267 с.
87. Морские навигационные тренажеры: проблемы выбора. Санкт-Петербург : ГНЦ РФ. ЦНИИ “Электроприбор”, 2002. 220 с.
88. Морське право України : навч. посібник / В. В. Деміденко, О. Н. Шемякін, О. О. Балобанов та ін. ; ред. В. В. Деміденко. Одеса : АО “БАХВА”, 1996. С. 10.
89. Мусоріна М. О. Вивчення практичного досвіду морських ВНЗ щодо підготовки судноводіїв. *Новітні напрямки переоснащення, експлуатації та ремонту судових систем* : зб. наук. праць. Ізмаїл, 2015. С. 19–22.
90. Мэтс Элвессон. Организационная культура / пер. с англ. Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2005. 460 с.
91. Національна доктрина розвитку освіти. Затверджено Указом Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. Освіта України. 2002. № 33. 23 квітня. С. 3-4
92. Николаева Т. А. Дидактические условия подготовки будущих инженеров энергомашиностроительного профиля безопасности жизнедеятельности : дис. ... канд. пед. наук. Брянск, 1999. 190 с.
93. Образцов П. И. Методы и методология психолого-педагогического исследования. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 268 с.
94. Описание судоводительской специальности / Морехідній коледж технічного флоту Національного університету “Одеська морська академія” Описание Судоводительской специальности. URL:http://www.omctf.od.ua/about_sudvod.html
95. Организационная культура : учебник / под ред. Шаталовой Н. И. – Москва : Издательство “Экзамен”, 2006. – 652, [4] с. (Серия “Учебник для вузов”).
96. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад’юнтів / за ред. А. Є. Конверського. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

97. Основы военно-патриотического воспитания / под ред. Г. В. Средина. Москва : Просвещение, 1988. 89 с.
98. Очерки по истории теоретической социологии XX века. Москва : Об-во “Знание”, 1994. 390 с.
99. Панченко Л. Ф., Левітан І. В. Електронне портфоліо студента як результат обчислювальної практики. *Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту ім. Т. Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. 2008. № 18. С. 130–136.
100. Парсонс Т. Система координат и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социологическая мысль: тексты. Москва : Изд-во МГУ, 1994. С. 462-478
101. Патаракин Е. Д., Ярмахов Б. Б. Формирование личного учебного пространства в сети электронных коммуникаций. *Educational Technology & Society*. 2008. № 11 (2). URL:http://ifets.ieee.org/russian/depository/v11_i2/html/8.htm
102. Пашенко Ю. В. Методи структуризації предметного середовища для комп'ютерної системи сертифікації плавскладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. техн. наук : 05. 13. 06 / Інститут проблем моделювання в енергетиці ім. Г. Є. Пухова НАН України. Київ, 2001. 18 с.
103. Педагогический словарь : учебное пособие для студ. высш. учеб, заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др. ; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. Москва : Издательский центр “Академия”, 2008. 352 с.
104. Педагогический словарь : учебное пособие для студ. высш. учеб, заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др. ; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. Москва : Издательский центр “Академия”, 2008. 352 с.
105. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; ред.кол. : М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. Москва : Большая российская энциклопедия, 2002. 528 с.
106. Педагогіка вищої школи : словник-довідник / О. О. Фунтікова [упор.]. Запоріжжя : ГУ “ЗІДМУ”, 2007. 404 с.
107. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. пр. / Т. І. Сущенко [ред.]. Запоріжжя, 2013. Вип. 33 (86). 652 с.
108. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (о лучших компаниях). Москва : Прогресс, 1986. 260 с.
109. Підготовка судноводіїв, багермейстерів : освітньо-професійна програма підготовки молодшого спеціаліста-судноводія та область його професійної діяльності // Морехідний коледж технічного флоту Національного університету “Одеська морська академія” : сайт. URL:

- http://www.omctf.od.ua/about_sudvod.html.
- 110 . Післядипломна освіта – Навчальний процес. Навчально-науковий інститут післядипломної освіти // Державний Університет Телекомунікацій : сайт. URL: <http://www.dut.edu.ua/ua/pages/360>.
 - 111 . Платон. Соч. : в 3 т. Москва : Мысль, 1977. Т. 3. 471 с.
 - 112 . Подлесний О. І. Самоконтроль у фізичному вихованні як засіб підвищення мотивації до професійно-прикладної фізичної підготовки студентів-судноводіїв : автореф. дис. ... канд. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.02 ; Нац. ун-т фіз. виховання і спорту України. Київ, 2008. 22 с. укр.
 - 113 . Пономаренко В., Козырь Л. Повышение квалификации моряков – надёжность их трудоустройства. *Судоходство*. 2004. № 11 12. С. 51.
 - 114 . Попова О. П. Особливості професійної діяльності майбутніх судноводіїв і сутність їх професійної компетентності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. праць. Запоріжжя, 2011. Вип. 17. С. 353-359.
 - 115 . Правила контролю суден з метою забезпечення безпеки мореплавства // Наказ Міністерства транспорту України 17. 07. 2003 № 545 / Верховна Рада України : сайт. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0353-04>.
 - 116 . Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник-довідник : навчальний посібник. Київ : Каравела, 2012. – 328 с.
 - 117 . Про вдосконалення державного нагляду за станом підготовки та дипломування моряків: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 83. *Офіційний вісник України*. 2001. № 5. Ст. 186.
 - 118 . Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 року № 1556-УП. ЦКИ Режим доступу : <http://vnz.org.ua/zakonodavstvo>.
 - 119 . Про Міжнародну морську організацію // МЗС України: представництво при ІМО : сайт. URL:<http://uk.mfa.gov.ua/ua/ukraine-imo/about-imo>.
 - 120 . Про перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями : постанова Кабінету Міністрів України від 24 трав. 1997 р. № 507 / Верховна Рада України : сайт. URL:<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/507-97-%D0%BF/page2?nreg=507-97-%EF&find=2&text=%EC%EE%F0%F1&x=3&y=7>.
 - 121 . Проблеми підготовки фахівців для морської галузі / Рахункова палата України : офіційний сайт. URL: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16745484>.
 - 122 . Продиус І. П., Бундюк Р. А. Дослідження розвитку ринку праці моряків України / Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. URL:<http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/18741/1/43-200-204.pdf>
 - 123 . Прокопович Ф. Філософські твори в трьох томах. Про риторичне мистецтво Різні сентенції. Київ : Наукова думка, 1979. Т. 1. 511 с.

- 124 . Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского, 2-е изд. Москва, 1990. – 496 с.
- 125 . Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / [укл. : В. Б. Шапар, В. О. Олефир, А. С. Куфлієєвський, Б. І. Фурманець та ін.]. Харків : Прапор, 2009. 672 с.
- 126 . Роджерс К. К науке о личности // История зарубежной психологии. Тексты / под ред. П. Я. Гальперина, А. А. Ждан. Москва : Изд-во Моек, унив-та, 1986. С. 200-231.
- 127 . Рюттингер Р. Культура предпринимательства. Москва : ЭКОМ, 1992. С . 147-158.
128. с. Матюшкин А. М. Психологические основы готовности личности к самообразованию. *Проблемы непрерывного образования в современных условиях социального процесса и НТР* : мат-лы Пой Всесоюзн. конф. М., 1981. С. 13-15.
129. Сальникова Т. П. Эксперимент и его виды [Электронный ресурс]. URL : http://tehnologstp.ucoz.com/load/ehksperiment_i_ego_vidy/1-1-0-35
- 130 . Селезньов В. А. Організаційно-правові основи управління безпекою мореплавства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12. 00. 07 / Одеська державна юридична академія. Одеса, 1998. 27 с.
- 131 . Семеріков С. О. Фундаменталізація навчання інформатичних дисциплін у вищій школі : монографія / наук. ред. М. І. Жалдак. Кривий Ріг : Мінерал ; Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. 340 с.
- 132 . Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. Санкт-Петербург : Речь, 2003. 350 с.
- 133 . Сисоева С. О. Основы педагогичної творчості : підручник. Київ : Міленіум, 2006. 344 с.
- 134 . Словник іншомовних слів / Л. О. Пустовіт та ін. Київ : Довіра, 2000. 1017 с.
- 135 . Словник української мови : в 11 томах / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова думка, 1979. Т. 10. 441 с.
- 136 . Словник-довідник з професійної педагогіки / ред.-упоряд. А. В. Семенова. Одеса : Пальміра, 2006. 272 с.
- 137 . Смелікова В. Б. Підготовка майбутніх судноводіїв до професійно-орієнтованого спілкування засобами кейс-технологій. Рукопис : автореф . дис. на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. Херсонський державний університет. Херсон, 2017. 24 с.
- 138 . Смяянов С. Н., Сериков И. Н., Сухоруков Р. Д. Значение лидерства и лидеров в организационной культуре. Материалы XIII Городской межвузовской научно-практической конференции 21 марта 2008 г., ВГУ . – Воронеж, 2008. – С. 68-70.

- 139 . Смянов С. Н., Сериков И. Н., Шумилов А. С. Значение субкультур в организационной культуре военного вуза. Сборник научно-методических материалов, № 32, ВАИУ, Воронеж, 2009. – С. 177-182.
- 140 . Смирнова І. М. Деякі аспекти організаційних та педагогічних умов забезпечення якості професійної освіти. *Управління якістю освіти: досвід та інновації* : матеріали наук.-пед. читань, присвячених пам'яті д-ра пед. наук, проф. Валерії Семенівни Пикельної, м. Кривий Ріг, 23 січ. 2015 р. / за заг. ред. Л. Л. Сушенцевої. Кривий Ріг, 2015. С. 106–108.
- 141 . Смирнова І. М. Методичні основи розробки електронних освітніх ресурсів як контенту інформаційно-освітнього середовища. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Проф. педагогіка* : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; редкол. : В. О. Радкевич (голова) та ін. Київ : ТОВ “НВП “Поліграфсервіс”, 2015. Вип. 10. С. 78–83.
- 142 . Смирнова І. М., Гайдаржи А. І. Міжнародна торгівля: методика аналізу. *Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту* : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції / за загальною редакцією Л. П. Турлак. Запоріжжя : АА Тандем, 2019. С. 204-206.
- 143 . Современная западная теоретическая социология. Т. Парсонс. – Москва : Изд-во МГУ, 1994. – 183 с.
- 144 . Сокол І. В. Формування професійної компетентності майбутніх судноводіїв у процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 ; Херсон. держ. ун-т. Херсон, 2011. 20 с.: рис. укр.
- 145 . Соломандина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учебно-методические материалы. Москва : ИНФРА-М, 2007. 395 с. (Высшее образование).
- 146 . Социальные технологии в сфере культуры и досуга. Опыт. Проблемы. Инновации : материалы Всероссийской научно-практической конференции. Тамбов : Издательство ТГУ им. Г. Р. Державина, 2001. 372 с.
- 147 . Соціологія: короткий енциклопедичний словник / ред. : В. І. Волович ; уклад. : В. І. Волович. Київ : Укр. Центр духов. культури, 1998. 728 с.
- 148 . Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб. : Питер, 2001. 352 с.
- 149 . Співробітництво з міжнародними організаціями // Національний університет “Одеська національна морська академія”: міжнародна діяльність : сайт. URL:http://www.onma.edu.ua/index.php?iwork_ua.
- 150 . Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року. Режим доступу : <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1415795124/>
- 151 . Судноводій малотоннажного судна // Учбово-тренажерний комплекс “АДМІРАЛ” : сайт. URL:<http://admiral.od.ua/uk/15-ukrjinski-materiali/62-sudnovodij-malotonnazhnogo-sudna>

- 152 . Судноводій, помічник механіка // Київське вище професійне училище водного транспорту Київської державної академії водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного : сайт.
URL:<http://kvpuvt.kiev.ua/profession.html#sel=6:1,10:11>.
- 153 . Сухомлинский В. А. Как воспитать настоящего человека. Москва : Педагогика, 1990. 286 с.
- 154 . Сухомлинский В. А. Рождение гражданина. Москва, 1971.
- 155 . Сухомлинский В. А. Мудрость власть коллектива. Методика воспитания коллектива. Москва : Молодая гвардия, 1971. 239 с.
- 156 . Тенденції методів електронного навчання // eLearning Technology : [сайт]. 2008. URL:<http://elearningtech.blogspot.com/2008/09/training-method-trends.html>.
- 157 . Технологія // Вікіпедія: вільна енциклопедія. URL:<https://uk.wikipedia.org/wiki/Технологія>.
- 158 . Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учеб. пособие. СПб. : ИТМО, 2008. 154 с.
- 159 . Тітяєв В. М. Психологічні засади особистісно орієнтованого навчання студентів у вищому морському навчальному закладі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : 19. 00. 07 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. Київ, 2006. 21 с.
- 160 . Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики: Словник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 416 с.
- 161 . Укрморрічінспекція вживає заходів для підвищення якості підготовки членів екіпажів морських, річкових суден та судноводіїв малих/маломірних суден // Державна інспекція України з безпеки на морському та річковому транспорті : сайт. URL:<http://sismit.gov.ua>
- 162 . Управління ІТ вищих навчальних закладів: як інформаційні технології допомагають зробити управління ефективним : метод. посіб. / О. В. Співаковський та ін. Херсон : Айлант, 2006. 356 с.
- 163 . Ушинский К. Д. Сборник сочинений : в 11 т. / К. Д. Ушинский. Москва : АПН, 1950. Т. 10. 667 с.
- 164 . Ушинский К. Д. Человек как предмет воспитания: Опыт педагогической антропологии *Избр. пед. соч.* : в 2 т. Москва, 1976. т. 1. 261 с.
- 165 . Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди ; [редкол. : В. І. Шинкарук (голова) та ін.]. Київ : Абрис, 2002. VI, 742 с.
- 166 . Фіцула М. М. Педагогіка. Загальні засади педагогіки. Теорія освіти і навчання (дидактика). Теорія виховання. Школознавство. З історії педагогіки : навч. посіб. для студ. вищ. пед. навч. закл. Київ : Вид-во центр "Академія", 2000. 542 с.
- 167 . Фролова О. О. Особливості професійної підготовки судноводіїв у вищих навчальних закладах. *Психолого-педагогічні засади діяльності*

- фахівця: історія, теорія, практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. веб-конф. (м. Херсон, 15-16 травня 2013 р.). Херсон : КВНЗ “Херсонська академія неперервної освіти”, 2013. С. 260-262.
- 168 . Фролова О. О. Удосконалення викладання фахових дисциплін у морських вищих навчальних закладах. *Альянс наук: вчений – вченому* : зб. наук. праць ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 27-28 березня 2014 р). [Електронний ресурс]. URL: http://www.confcontact.com/2014-alyans-nauk/pe2_frolova.htm
- 169 . Фролова О. О. Формування соціокультурної компетенції майбутніх судноводіїв у процесі вивчення професійно орієнтованих дисциплін. – На правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13. 00. 04 – теорія і методика професійної освіти. – Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, Міністерство освіти і науки України, Тернопіль, 2015. С. 24.
- 170 . Чорний О. В. Підготовка спеціалістів для морського флоту в Україні в останній чверті XVIII – на початку XX ст. : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : 07.00.01 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2007. 19 с.
- 171 . Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2005. 640 с.
- 172 . Шейко В. М., Кушнарєнко Н. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності. Київ : Знання-Прес, 2003. 295 с.
- 173 . Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство / пер. с англ., под ред. В. А. Спивака. СПб : Питер, 2002. 336 с.
- 174 . Шерман М. І., Безбах О. М. Інформаційна культура майбутніх інженерів-судноводіїв як психолого-педагогічний феномен. *Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології* : зб. наук. праць. 2014. Вип. 1. С. 190–193. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdyupr_2014_1_69
- 175 . Шерман М., Безбах О. Структура професійної підготовки майбутніх судноводіїв у вищих морських навчальних закладах у контексті проблем формування інформаційної культури // Кіровоградський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка : сайт. URL:<http://www.kspu.kr.ua/ua/ntmd/konferentsiy>
- 176 . Щодо стратегічних пріоритетів // Національний інститут стратегічних досліджень : сайт. URL:<http://www.niss.gov.ua/articles/832>
- 177 . Ярошенко Н. Н. Социально-культурная деятельность: парадигмы, методология, теория : монография. Москва : МГУКИ, 2000. 204 с.
- 178 . Adams J. E-learning offers myriad opportunities for rapid talent development // T+D. 2008. March. P. 69–73. URL:<http://yellowedge.files.wordpress.com/2008/03/adams.pdf>

- 179 . Allen I. E. Online Nation: Five Years of Growth in Online Learning / I. Elaine Allen and Jeff Seaman. Solan-C. 2007. 26 p.
URL:http://sloanconsortium.org/sites/default/files/online_nation.pdf
- 180 . ATutor Learning Management System: Information. 2010. URL:<http://atutor.ca/atutor/>
- 181 . Blended_learning_contract_trainer_it_trainer_trainer_delivery_ilt_123.asp
Blended Learning Consulting / Consulting for Results. – February 2008.
URL:http://www.seecoursite.org/consulting4results/blended_learning_consulting.htm
- 182 . Chimshir V., Prokopenko T., Kononenko A., Gerganov L., Danylenko O., Haidarzhy A. Development of Recommendations for the Construction of Transmission Paths for Generating Powerful Electromagnetic Radiation
IJETER. 2020. № 8 (9). P. 542-548. <http://www.warse.org/IJETER/static/pdf/file/-ijeter148892020.pdf>.
- 183 . Chimshir V., Prokopenko T., Kononenko A., Gerganov L., Danylenko O., Haidarzhy A. Development of Recommendations for the Construction of Transmission Paths for Generating Powerful Electromagnetic Radiation
IJETER. 2020. № 8 (9). P. 542-548. <http://www.warse.org/IJETER/static/pdf/file/-ijeter148892020.pdf>.
- 184 . Edgar M. Schein. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass, San Francisco, 1985. P. 9.
- 185 . Gdynia Maritime University. Main page Gdynia Maritime University.
URL:<http://www.am.gdynia.pl/en>
- 186 . Haidarzhy A. I. Organizational of culture of navigator : essence and functions. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 137. С. 212-218. (Серія педагогічні науки).
- 187 . Haidarzhy A. I. Organizational of culture of navigator : essence and functions. *Наукові записки* : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 137. С. 212-218. (Серія педагогічні науки).
- 188 . Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/articles>.
- 189 . Igor Z. Maslov, Valentin I. Chimshir, Varvara M. Piterska, Anzhela I. Haidarzhy. Water hummer technology for soil destruction on dredgers, ISSN: 2249-8958 (Online), Volume-10, Issue-2, February 2020, Page No. 185-190. The B Impact Factor of IJEAT is 5.97 for year 2020. URL: <https://www.ijeat.org/wp-content/uploads/papers/v9i3/C6368029320.pdf> (наукометрична база Scopus).
- 190 . Igor Z. Maslov, Valentin I. Chimshir, Varvara M. Piterska, Anzhela I. Haidarzhy. Water hummer technology for soil destruction on dredgers, ISSN: 2249-8958 (Online), Volume-10, Issue-2, February 2020, Page No. 185-190.

- The B Impact Factor of IJEAT is 5.97 for year 2020. URL: <https://www.ijeat.org/wp-content/uploads/papers/v9i3/C6368029320.pdf>.
- 191 . Key Competencies. A developing concept in general compulsory education. Eurydice. The information network on education in Europe, 2002. 28 p.
 - 192 . Lesia Makarenko, Władimież Słabko. Informatization of education in the era of globalization of educational space / Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Bydgoszcz. 2015. p. 20-29.
 - 193 . Levin K. group decisions and social change. In Reading in social psychology. Rewcomb and hartly (ads). N.Y. : Holt, Reinhart and Winston, 1947.
 - 194 . Lumets H. Nauman W. Didaktik. B.: Volk und Wissen Volkseig. Verlag, 1982. 355 s.
 - 195 . Maclow A. N. Motivation and personality. N.-Y., 1954. 400 p.
 - 196 . Maclow A. N. Toward a personality of being. N.-Y. Toronto-London, 1982. 310 p.
 - 197 . Sailors and Marine Oilers. URL:[http://www. myplan. com/careers/sailors-and-marine-oilers/requirements-53-5011. 00. html](http://www.myplan.com/careers/sailors-and-marine-oilers/requirements-53-5011.00.html)
 - 198 . Smelikova V. B. Cases on Board Vessels : навч. посібник. Херсон : Видво ХДМА, 2015. 80 с.
 - 199 . Spector, J. Michael-de la Teja, Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification. P. 1–3.
 - 200 . Take Your Drift. Student’s book : навч. посібник для студентів вищих морських навч. закл. / В. Ф. Кудрявцева та ін. Херсон : ТОВ “БКФ “СТАР” ЛТД”, 2015. Part 2. 352 с.
 - 201 . The Institute of Marine Engineering, Science and Technology / Main page IMarEST. URL:[http://www. imarest. org/](http://www.imarest.org/)
 - 202 . Trenkner P. & C. Cole Raising standards by getting the Maritime English instructor shipshape – are our profiles at sea? Proceedings of IMEC 15, St. Petersburg, 7–10 Oct. 2003.
 - 203 . Trenkner P. The IMO Standard Marine Communication Phrases as adopted by IMO-MSA 68’, paper presented at WOME 9, Malmo, June 1–4, 1997.
 - 204 . U. S. Naval Academy / This is an official U. S. Navy Web Site. URL: [http://www. usna. edu/homepage. php](http://www.usna.edu/homepage.php)
 - 205 . Valentin Chimshir, Leonid Gerganov, Oleksandr Danylenko, Anzhela Haidarzhy, Iryna Smyrnova, Maksym Iasechko. Algorithm for Applying the System of Quality Assessment of Education in Maritime Institutions of Higher Education. International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD) ISSN (P): 2249–6890; ISSN (E): 2249–8001 Vol. 10, Issue 3, Jun 2020, 6517-6524 URL: http://www.tjprc.org/view_paper.php?id=13430.
 - 206 . Valentin Chimshir, Leonid Gerganov, Oleksandr Danylenko, Anzhela Haidarzhy, Iryna Smyrnova, Maksym Iasechko. Algorithm for Applying the

- System of Quality Assessment of Education in Maritime Institutions of Higher Education. International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD) ISSN (P): 2249–6890; ISSN (E): 2249–8001 Vol. 10, Issue 3, Jun 2020, 6517-6524 URL: http://www.tjprc.org/view_paper.php?id=13430.
- 207 . Wakin M. The Ethics of Leadership // War. Morality and Military Profession, Edited by Col. Maiham M. Wakin. US Air Force. London : Westview Press, Inc. Boulder, Colorado, 1986. – 308 p.
- 208 . War. Morality and Military Profession, Edited by Col. Maiham M. Wakin. US Air Force. London : Westview Press, Inc. Boulder, Colorado, 1986. 248 p
- 209 . Warsash Maritime Academy / Site Warsash Maritime Academy.
URL:<http://www.warsashacademy.co.uk/about/about.aspx>
- 210 . What is АЕСТ? / Association for Educational Communication and Technology (АЕСТ). URL:<http://aect.site-ym.com/>
- 211 . Режим доступа : www.e-conference.ru/modules
- 212 . Режим доступа : www.rabota.ru/info/c_culture

ДОДАТКИ

Додаток А

Навчальний план 2015 року набору

Освітній ступінь: бакалавр
 Галузь знань: 0701 Транспорт і транспортна інфраструктура
 Напрямок підготовки: 6.070104 Морський та річковий транспорт
 Професійне спрямування: "Судноводіння"
 Кваліфікація: бакалавр судноводіння
 Спеціалізація: Судноводіння на морських та внутрішніх водних шляхах
 Ізмаїльський факультет: Одеська Національна морська академія

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ
 Ізмаїльський факультет

НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН
 (для набору 2015 р.)

“ЗАТВЕРДЖЕНО”
 Вченою радою ОНМА
 Протокол № 9 від жовтня 2015 року
 ректор: М.В. Місєсов
 (оригінал та копії)
 20__ року

М.П.

Освітній ступінь (Освітньо-кваліфікаційний рівень): бакалавр

Галузь знань: 0701 Транспорт і транспортна інфраструктура

Напрямок підготовки: 6.070104 "Морський та річковий транспорт"

Професійне спрямування: "Судноводіння"

Кваліфікація: бакалавр судноводіння

Спеціалізація: Судноводіння на морських та внутрішніх водних шляхах

Термін навчання: 4 роки
 Форма навчання: денна

1. ГРАФІК НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

курс	Вересень					Жовтень					Листопад					Грудень					Січень					Лютий					Березень					Квітень					Травень					Червень					Листопад					Серпень																																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52																																						
1	1 семестр										2 семестр																																																																															
2	3 семестр										4 семестр																																																																															
3	5 семестр										6 семестр																																																																															
4	7 семестр										8 семестр																																																																															

Позначення: **T** Теоретичне навчання та контрольні заходи **П** Практика **К** Канікули **А** Підсумкова атестація

Види практик	Сем.	Тижні
Плавальна практика	2	10
Плавальна практика	4	14
Плавальна практика	6	16
Плавальна практика	7	12
Разом		52

Курс	Зведений бюджет часу (в тижнях)				Всього
	Теоретична підготовка і контрольні заходи	Практична підготовка	Підсумкова атестація	Канікули	
1	34	10		8	52
2	30	14		8	52
3	28	16		8	52
4	28	12	3	2	45
Разом	120	52	3	26	201

Підсумкова атестація	
Форма атестації	Семестр
Комплексний екзамен	8

Продовження додатка А

План освітнього процесу 2015 року набору

2. План навчального процесу																																
№	Назва дисциплін (модулів)	Семестровий контроль					Безпеч часу (годин, кредитів)						Розподіл по семестрам												№							
		Коломієв	Заїць	Розд. інформ. технології (серед. РІР, РІР-РІР, РІР-ТІР)	Комарова Є.С.Т.	Загальний обсяг (години)	Аудитор*			1 курс				2 курс				3 курс				4 курс										
							Всього	Лекції	Групові	Лабораторні	Самостійна робота	1 сем	2 сем	3 сем	4 сем	5 сем	6 сем	7 сем	8 сем	1-4 (З)	5-8 (З)	1-4 (З)	5-8 (З)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
НОРМАТИВНА ЧАСТИНА (4330 ГОД, 191 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
ЦИКЛ ГУМАНІТАРНОЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (1270 ГОД, 59 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
1.1	Історія України																													1.1		
1.1.1	Українська мова (за професійним спрямуванням)	1		РФ	3,0	90	40	20	20				50	40	3															1.1.1		
1.1.2	Історія української культури	7			3,0	90	44		44				48															44	3	1.1.2		
1.1.4	Філософія		2	РФ	2,0	60	28	14	14				32		28	2														1.1.4		
1.1.5	Логістика	3		РФ	3,0	90	42	28	14				48																	1.1.5		
1.1.6	Англійська мова		5		2,0	60	28	14	14				32																	1.1.6		
1.2	Математика	1	2		6,0	180	110		110				70	64	5	68	3													1.2		
ЦИКЛ МАТЕМАТИЧНОЇ ТА ПРИРОДНО-НАУКОВОЇ ПІДГОТОВКИ (1200 ГОД, 48 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
1.2.1	Вища математика	1,2,3		3-РФ	13,0	390	182	82	80				208	58	4	58	4	70	5											1.2.1		
1.2.2	Фізика	2,3,4			10,0	300	148	86					80	154																1.2.2		
1.2.3	Теоретична механіка	5		1-РПР	4,0	120	60	28	32				60																	1.2.3		
1.2.4	Нерівня поліметри та ниверсна графіка		1	1-РПР	3,0	90	44	22	22				48	44	3															1.2.4		
1.2.5	Технологія матеріалів		1		2,0	60	28	14					14	32	28	2														1.2.5		
1.2.6	Безпека та охорона навколишнього середовища		2	РФ	2,0	60	28	14	14				32																	1.2.6		
1.2.7	Інформаційні технології	1,2		РФ	6,0	180	84	44	40				96	42	3	42	3													1.2.7		
ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (2170 ГОД, 82 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
1.3	Англійська мова (за професійним спрямуванням)	4,6	3,5,6,7		15,0	450	234		234				218																	1.3		
1.3.1	Безпека життєдіяльності		1		5,0	150	78	28					48	74	78	5														1.3.1		
1.3.2	Основи судової праці	7			1,0	30	16	10	6				14																	1.3.2		
1.3.3	Основи судової праці на судні	2			1,0	30	16	8	8				14		16	1														1.3.3		
1.3.5	Морська практика	7			2,0	60	30	22	8				30																	1.3.5		
1.3.6	Міжнародні морські ресурси	6			2,0	60	24	16	8				8	38																1.3.6		
1.3.7	Стандарти Міжнародної морської організації	6			2,0	60	24	16	8				8	38																1.3.7		
1.3.8	Теорія та будова судна	4,5		РФ-8	7,0	210	102	48	54				108																	1.3.8		
1.3.9	Навігація та лоція	4,6	3,5	РФ-8	9,0	270	138	70					68	134																1.3.9		
1.3.10	Морський механізм судна	6			3,0	90	44	22	22				48																	1.3.10		
1.3.11	Практика несення штурманської ваги		7		2,0	60	32	18	14				28																	1.3.11		
1.3.12	Міжнародні правила поведінки зіткнення суден та використання радіолокаційних станцій і засоби автоматизовані радіолокаційні проєктори при розподіленні суден	4,7			5,0	150	74	10	20				44																	1.3.12		
1.3.13	Українське судно	6,8	5	РФ-8	8,0	240	118	84	36				124																	1.3.13		
1.3.14	Українське судно навігаційного мисла	8			2,0	60	32	18	16				28																	1.3.14		
1.3.15	Радіонавігаційні проєктори та системи	6			3,0	90	40	24	16				60																	1.3.15		
1.3.16	Навігаційні інформаційні системи (ECDIS)	5	8		3,0	90	48	20	26				44																	1.3.16		
1.3.17	Електронізаційні проєктори	5		РП	4,0	120	52	28	28				68																	1.3.17		
1.3.18	Технологія паравантажних кранів	7		РП	3,0	90	34	18	16				56																	1.3.18		
1.3.19	Метеорологія і океанографія	5			4,0	120	62	34	28				58																	1.3.19		
1.3.20	Конструкція вертольотів судна	8			3,0	90	44	22	22				48																	1.3.20		
1.3.21	Системи енергетичних установок та електрообладнання судна	6			2,0	60	30	18	14				30																	1.3.21		
1.3.22	Автоматизовані комп'ютерні системи судна	7			3,0	90	44	22	22				48																	1.3.22		
1.3.23	Морська астрономія	5			3,0	90	42	22	20				48																	1.3.23		
ВАРІАТИВНА ЧАСТИНА (2670 ГОД, 98 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
САМОСТІЙНИЙ ВИБІР НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ (780 ГОД, 28 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
ЦИКЛ ГУМАНІТАРНОЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (2170 ГОД, 82 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
2.1	Дисципліни з Паралелу вибору навчальних дисциплін	2			3,0	90	42	20	22				48																	2.1		
2.1.1	Українська мова (за професійним спрямуванням)	3		РФ	2,0	60	30	18	12				30																	2.1.1		
2.1.2	Історія України	2		РФ	2,0	60	30	20	10				30																	2.1.2		
ЦИКЛ МАТЕМАТИЧНОЇ ТА ПРИРОДНО-НАУКОВОЇ ПІДГОТОВКИ (1317 ГОД, 51 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
2.2	Основи електротехніки	3			3,0	90	42	22	12				48																	2.2		
2.2.1	Радіотехніка та електроніка	4			2,0	60	28	14	14				32																	2.2.1		
2.2.2	Опір матеріалів	3		1-РПР	2,0	60	28	10	14				32																	2.2.2		
ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (1317 ГОД, 51 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
2.3	Глобальні морські шляхи для поштових та рибальства (GMS)	6,7			4,0	120	60	30					60																	2.3		
2.3.1	Морська практика	2			2,0	60	18	8	8				30																	2.3.1		
2.3.2	Річкові інформаційні системи	2			2,0	60	28	18	12				32																	2.3.2		
2.3.3	Лоція внутрішніх водних шляхів та навігаційно-гидрографічне обладнання	6	7		3,0	90	42	20	22				48																	2.3.3		
ВІЛЬНИЙ ВИБІР СТУДЕНТИМ** (1920 ГОД, 64 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
ЦИКЛ МАТЕМАТИЧНОЇ ТА ПРИРОДНО-НАУКОВОЇ ПІДГОТОВКИ (1320 ГОД, 4 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
3.1	Основи шляхи світу	1		РФ	2,0	60	28	14	14				32																	3.1		
3.1.1	Теорія машин, механізми та деталі машин	4		1-РПР	2,0	60	12	6	4				48																	3.1.1		
ЦИКЛ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ (1860 ГОД, 68 КРЕДИТІВ ЕКТС)																																
3.2	Плавальна практика				2,4,6,7	80,0	1800						2800	388	25	390	25	388	24	260	18	394	27	236	17	328	22	288	19	3.2		
Всього за термін навчання																																
						240	7200						1128	966	508	2800	388	25	390	25	388	24	260	18	394	27	236	17	328	22	288	19
За																																

2019 рік

143

оводіїв”

Додаток В

**Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра “Судноводіння”,
6 рівня Національної рамки кваліфікацій / Перший цикл Рамки
кваліфікацій Європейського простору вищої освіти”, галузі знань
27 “Транспорт”, за спеціальністю 271 “Річковий та морський транспорт”
для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»

ПОГОДЖЕНО
Заступник Міністра освіти і науки України

Ю.М. Рашкевич

ПОГОДЖЕНО
Заступник Міністра інфраструктури України з питань європейської інтеграції

В.М. Довгань

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Національного університету «Одеська морська академія»
Протокол № 3 від 07» 04 2017р.
Вводиться в дію 04» 09 2017р.
Ректор _____ М.В. Мікусов

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
підготовки бакалавра
тимчасова, до введення в дію стандарту вищої освіти

СУДНОВОДІННЯ

Рівень/цикл	6 рівень Національної рамки кваліфікацій / Перший цикл Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти
Галузь знань	27 Транспорт
Спеціальність	271 Річковий та морський транспорт
Спеціалізація	Судноводіння

Навчальний план 2017-2018 року набору

Освітній ступінь: бакалавр
 Галузь знань: 27 Транспорт
 Спеціальність: 271 Річковий та морський транспорт
 Спеціалізація: Судноводіння
 Дунайський інститут Національного університету "Одеська морська академія"

протокол № 9 від 27 квітня 2017 року
 М.В. Місюк

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ"
 НАВЧАЛЬНИЙ ПЛАН
 (для набору 2016/2017 рр.)

Освітній ступінь: бакалавр
 Галузь знань: 27 Транспорт
 Спеціальність: 271 Річковий та морський транспорт
 Спеціалізація: Судноводіння

Термін навчання: 4
 (кількість років)

Форма навчання: денна

1. ГРАФІК ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

курс	Вересень				Жовтень				Листопад				Грудень				Січень				Лютий				Березень				Квітень				Травень				Червень				Липень						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
1	1 семестр																2 семестр																														
2	3 семестр																4 семестр																														
3	5 семестр																6 семестр																														
4	7 семестр																8 семестр																														

Позначення: **T** Теоретичне навчання та контрольні заходи **П** Практика **К** Канкули **A** Підсумкова атестація

Види практик	Сем.	Тижні
Плавальна практика	2	4
Плавальна практика	4	19
Плавальна практика	5	3
Плавальна практика	6	15
Плавальна	7	11

Курс	Зведений бюджет часу (в тижнях)			Міжсеместрова атестація	Канкули	Всього
	Теоретична підготовка і контрольні заходи	Практична підготовка	Канкули			
1	40	4	0	0	52	
2	25	19	0	0	52	
3	26	18	0	0	52	
4	28	11	2	2	43	
Разом	119	52	2	2	199	

Підсумкова атестація	
Форма атестації	Семестр
Комплексний екзамен	0

Продовження Додатка Г
 План освітнього процесу 2017-2018 року набору

Код	Назва	1997		2000		2003		2006		2009		2012		2015		2018		2021		2024	
		млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.	млн	тис.
1	Сума витрат на персонал (зарплата, пенсія, відпускні тощо)	4,8	3,5	1,2	1,0	1,5	1,2	1,8	1,5	2,2	1,8	2,5	2,0	2,8	2,5	3,2	2,8	3,5	3,0	3,8	3,5
1.1	Зарплата	3,5	2,8	0,8	0,7	1,0	0,8	1,2	1,0	1,5	1,2	1,8	1,5	2,0	1,8	2,2	2,0	2,5	2,2	2,8	2,5
1.2	Пенсія	1,3	0,7	0,4	0,3	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,6	0,8	0,7	0,8	0,7	1,0	0,8	1,0	0,8	1,0	0,8
1.3	Відпускні тощо	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.4	Сума витрат на матеріали	1,2	1,0	0,4	0,3	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,6	0,8	0,7	0,8	0,7	1,0	0,8	1,0	0,8	1,0	0,8
1.4.1	Матеріали	1,0	0,8	0,3	0,2	0,4	0,3	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,6	0,8	0,7	1,0	0,8	1,0	0,8	1,0	0,8
1.4.2	Відходи	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
1.5	Сума витрат на інші види витрат	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.5.1	Відходи	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.5.2	Інші витрати	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.6	Сума витрат на амортизацію	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.6.1	Забезпечення	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.6.2	Інше	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.7	Сума витрат на інші види витрат	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.7.1	Відходи	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
1.7.2	Інші витрати	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Аудиторське повідомлення є додатковим і може додаватися при складанні річного навігачного звітності. Загальна сума витрат персоналу навігачного звітності не може бути збільшена.
 У разі "Х" означає, що інформація не була надана, а інформація, що була надана, не була перевірена. У разі "У" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "В" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Т" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "С" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Д" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "І" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "К" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Л" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "М" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Н" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "О" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "П" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Р" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "С" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Т" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "У" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Ф" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Х" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Ц" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Ч" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Ш" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Щ" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Ъ" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Ы" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Ь" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.
 "Э" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Ю" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена. "Я" означає, що інформація була перевірена, але не була перевірена.

Підписав: _____
 Програшани
 Професор В.М. Захарченко
 2011

Підписав: _____
 Програшани
 Професор В.М. Захарченко
 2011

Підписав: _____
 Програшани
 Професор В.М. Захарченко
 2011

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв”, передбачає використання елементів дистанційного навчання, створення особистого електронного навчального кабінету.

ТЕМА 1. ТЕХНОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА: ОБҐРУНТУВАННЯ І ПІДХОДИ.

План

1. Лідерство, як метод управління в екіпажі.
2. Стили лідерства.
3. Теорії лідерства.

1. Лідерство, як метод управління в екіпажі.

Від світової торгівлі та пасажирських перевезень до національної оборони тощо, морська промисловість відіграє вирішальну роль у світі. Щоб судно функціонувало за правильним обраним курсом, кожен моряк повинен плідно зробити свою роботу. Як і в будь-якій іншій команді, керівники – судноводії, лідери, офіцери, капітани - необхідні для надання вказівок та опіки за екіпажем. На кожному рівні управління, члени екіпажу повинні застосовувати лідерські навички, щоб виявити найкраще як у собі, так і у своїх колег-моряків.

Лідерство - це загальнодоступне слово, яке багато вживається в різних галузях, але особливо важливо для моряків зрозуміти, наскільки важливими є сильні лідерські навички на морі, і як вони можуть перетворити цю потенційно абстрактну концепцію на цілком реальні риси та дії, які не лише допомагають домогтися успіху, але також зберегти себе та свій екіпаж у безпеці на морі.

Багато дискусій науковців знайшли своє місце в тематиці “лідерство на судні” й зосереджуються на технологіях формування організаційної культури судноводіїв, їх типових робочих обставинах, і ці дискусії не завжди добре вживаються у контексті морського середовища. Моряки знають, що їх робоче місце - це не що інше, як рульова рубка, мостик, палуба. Коли вони працюють на судні, то має місце важкі умови праці, де реалізується деякий термін життя, а не лише робота від 9 до 17. Вивчення тем “технології лідерства судноводіїв” може бути важким для унікального контексту мореплавства, але це необхідно, оскільки лідерство на морі, якщо не навіть більше, важливе, чим в наукових роздумах. Хоча це може виглядати по-різному в дії, однак якості, які роблять хорошого лідера в інших галузях, не завжди роблять гарного лідера в морській галузі. Мабуть, найбільша різниця полягає в тому, наскільки критично важливі лідерські якості для морської кар’єри.

Лідерство є настільки важливою частиною мореплавства, що цьому питанню приділяється багато уваги за вимогами Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року, з поправками, та національних вимог щодо підготовки моряків, що додатково забезпечує реалізацію вимог розділу А-II/1 (функція: “Управління операціями судна та піклування про людей на судні на рівні експлуатації”), Кодексу з підготовки і дипломування моряків та несення вахти, з поправками. Сфера компетентності: “Застосування навичок керівника та вміння працювати в команді”; опрацьовується багато академічного часу, для формування компетентностей Стандарту вищої освіти за спеціальністю 271 “Річковий та морський транспорт” галузі знань 27 “Транспорт” для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, який затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 13.11.2018 № 1239, результатів навчання відповідно до освітньо-професійної програми підготовки бакалавра “Судноводіння”, 6 рівня Національної рамки кваліфікацій / Перший цикл Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти”, галузі знань 27 “Транспорт”, за спеціальністю 271 “Річковий та морський транспорт” для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

На морі потенційно абстрактне поняття лідерства набуває більшої значущості, судноводій, який керує підрозділом, вимічає, що на кораблі керівництво демонструється

повною мірою. Кожен повинен виконувати свої функціональні зобов'язання, і брати на себе відповідальність, інакше судно просто не працюватиме. Морська індустрія в цілому визнає, наскільки цінними є лідерські навички, про що свідчать курси лідерства, які пропонують морські школи та освітні програми. Ці курси призначені для надання життєво важливих навичок, які не є природними для багатьох людей.

Критичним є те, що молоді мореплавці навчаються навичкам, необхідним для підняття рангу та досягнення успіху на кожному рівні роботи. Лідерство вважається “м’якою навичкою” на відміну від більш вимірюваних чи відчутних. Знання того, як правильно себе вести, дуже важливо для моряка. Навички лідерства можуть допомогти членам екіпажу на багатьох рівнях проявити ініціативу та бути найкращим працівником, яким вони можуть бути, і довести, що вони здатні приймати нові ролі.

Ми використовуємо такі терміни, як “лідер” та “лідерські навички”, і, ми знаємо, що вони означають більше, ніж позиція людини, що перебування в авторитетній ролі не обов'язково робить когось хорошим керівником.

Що означає бути хорошим керівником. Над чим повинні працювати ці мореплавці? На відміну від багатьох інших навичок, не існує остаточного способу вимірювання лідерства. Люди з абсолютно різними характерами та стилями керівництва можуть вважатися хорошими керівниками. Не існує універсального стилю керівництва, і це має бути гарною новиною для тих, хто боїться повністю змінити свою особистість, щоб стати сильним лідером. Однак багато людей намагаються закріпити деякі якості, якими повинен володіти кожен керівник. Розділяючи те, що робить хорошого лідера за набором якостей, кожен може почати уважніше ставитись до сфер, де він вже схильний до лідерства, та інших сфер, де є більше місця для професійного зростання в морській галузі.

Forbes виділяє вісім якостей, якими повинен володіти великий керівник (<https://www.forbes.com/sites/kimberlyfries/2018/02/08/8-essential-qualities-that-define-great-leadership/#640205893b63>): харизма, рішучість, розширення можливостей, відмінні навички спілкування, чесність, вірність, управлінська компетентність, щирий ентузіазм. Опитування морських професіоналів на березі виявило найбільш бажані характеристики моряків, якими мають володіти керівники: комунікативні, ідейні, вмотивовані, прагматичні, прозорливі, цілеспрямовані, стресостійкі.

Ми визначимо деякі загальні якості, які характеризують хорошого лідера: цілеспрямованість, комунікабельність, згуртованість, взаємоповага та демократичність, подамо технології їх функціонування в реальних діях на морі:

1. Цілеспрямованість

По-перше, слід цілеспрямовано визначити лідера. Один із найкращих способів зрозуміти, що означає цілеспрямованість, - це зайнятий працівник захоплений своєю роботою і мотивований ставати все кращим і кращим у тому, що вони роблять, не лише заради себе, а й заради цілого колективу.

2. Комунікабельність

У переважній більшості будь-яка дискусія про лідерство включає фокус на спілкуванні. Щоб бути сильним лідером, ви повинні бути комунікабельними. У кожного різні стилі спілкування, і немає нічого поганого в тому, щоб спілкування було простим. Насправді це, як правило, ефективний підхід. Головне - переконатись, що працівники знають, що від них очікується в будь-який момент, а не чекати, що люди читатимуть ваші думки. Спілкування має важливе значення, коли ви хочете працювати в команді судна, особливо це важливо в екіпажах змішаного типу.

3. Згуртованість. Робота в команді – важлива якість судноводія, тому що робота в команді невіддільна від лідерства. Ви не можете бути лідером у вакуумі. Ефективний керівник не працює самотійно, він може брати на себе ініціативу та виконувати завдання самотійно, але загалом він є частиною команди. Ця реальність гранично зрозуміла на судні, де моряки потребують підтримки, щоб судно функціонувало і виконувало роботу в морі. Ефективний керівник повинен просувати сильний дух колективної роботи серед

працівників.

4. Взаємоповага. Деякі лідери можуть виглядати харизматичними або обізнаними, але якщо їм здається, що їм не вистачає доброчесності, вони несправедливі або жорстокі, вони, швидше за все, не мають вашої поваги. Будь-який керівник повинен моделювати етичну поведінку у своїй роботі та витримати характер. Простіше кажучи, члени екіпажу повинні поважати вас як людину, а не просто як моряка.

5. Демократичність. Лідери мають розширяти можливості інших. Це протилежність авторитарному стилю керівництва. Натомість лідер покладає довіру на своїх підлеглих і дає їм свободу обирати технології функціонування та технологію розвитку, задля покращення особистих лідерських навичок. Вони також повинні дати можливість іншим ділитися своїми ідеями там, де це доречно. Буди готовим вислухати і щиро обміркувати те, що говорять інші. Вони можуть розширювати можливості та заохочувати інших, вказуючи на лідерські навички, які вони бачать в інших.

Як розвивати лідерів у морській галузі. Коли ви розумієте, наскільки важлива лідерська здатність для успішної морської кар'єри, ваш розум повинен звернутися до дій.

Отже, як можна вжити заходів для розвитку лідерських навичок, необхідних для досягнення успіху?

Розглянемо технології формування організаційної культури судноводіїв, при реалізації яких, можна реалізувати свій лідерський потенціал та всієї команди моряків:

1. МЕНТОРСТВО ЛІДЕРСТВА.

Капітан-наставник, капітан, старший помічник, механік першого розряду - той, хто вже демонструє навички, які мають бути розвинути, і перебуває в тій позиції, яку сподіваєтесь отримати в майбутньому. Моделювання лідерських навичок, може проводитися у формі тренінгів, які допоможуть вирішити професійні проблеми та можливості, з якими можна стикнутися у кар'єрі судноводія, для розвитку лідерських навичок у морській галузі.

- здобути знання практикованого професіонала, котрий придбав їх в процесі власної професійного функціонування на судні;

- дізнатися неупереджене розуміння власного проекту чи узагалі фахового спрямування морської галузі;

- довідатися про основні помилки, яких можна уникнути в процесі розвитку професійної діяльності морської галузі;

- вдосконалити самоорганізованість завдяки зустрічам, що передбачають обмін інформацією про досягнення чи труднощі на судні;

- поширити коло ділових знайомств з крюінговими компаніями, судновласниками, менеджерами морської галузі ;

- знайти обґрунтування: ці взаємозв'язки не тільки про реальну допомогу, а й про моральну підтримку, в змішаному екіпажі, тощо.

- Проте тішитися перевагам наставництва може й ментор:

- отримати новітній кейс для роздумувань: звичайно, кожен приклад професійного курсу є винятковим, як і задум судноводіїв;

- збагатити коло знайомств: ментор може познайомитися з мотивованими новачками та представниками крюінгових компаній, судновласниками;

- поліпшити організованість завдяки чіткому спільному задуму з матросами;

- спробувати себе не тільки в ролі менеджера, адже доведеться не частково взяти на себе відповідальність за успіх здобувачів освіти;

- знайти практичне застосування отриманих знань в професійній морській діяльності;

- захопитися мотивацією здобувачів освіти, коли їм вдається впоратись з труднощами.

2. САМООСВІТНІ ІТ- КУРСИ ЛІДЕРСТВА

Людина, яка має потенціал - вчиться сама, тому фактична ефективність навчання залежить і від самих курсантів, майбутніх судноводіїв, тощо. В часи сьогодення без сталої самоосвіти складно домогтися успіхів у роботі, кар'єрі, отримати гідну якість життя. Сучасні знання дозволяють претендувати на більш високу посаду на судні, і гідну оплату праці або мати переваги на здобуття вакансії в престижну морську компанію.

Існує величезна кількість інформації, щодо формування організаційної культури судноводія, лідерства в екіпажі, багато поглядів на пріоритет на судні, але кожен з них може допомогти судноводію сформувати свій особистий погляд на те, як повинен виглядати лідер екіпажу, і прагнути моделювати себе протягом робочого контракту.

Сукупність сучасних технологій забезпечують доставку інформації за допомогою використання дистанційних технологій, ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), веб-ресурсів (Платформа Moodle, Платформа Google Classroom, Zoom, Google Meet, Skype тощо) форм навчання.

Приклади курсів:

1. Самостійне навчання парусного спорту

URL: <https://www.4sailors.nl/en/self-study-sailing/>

Безумовно найкраще тренувати свої практичні навички плавання під керівництвом інструктора, багато людей зможуть і навіть вважатимуть за краще самостійно вивчити теорію плавання.

Розділи, які навчають різним аспектам парусного спорту і катання на човнах в цілому, де наведено кілька прикладів англійською мовою, які відповідають системі RYA:

- ПАРУСНА ТЕРМІНОЛОГІЯ
- ВІТРИЛЬНІ МАНЕВРИ
- МАНЕВРИ ПІД КЕРІВНИЦТВОМ
- БЕЗПЕКА
- ПРАВИЛА ТА ПОЛОЖЕННЯ
- МЕТЕОРОЛОГІЯ
- НАВІГАЦІЯ
- ТЕХНІКА

2. Самостійне вчення спорту на човні

URL: https://www.christinedemerchant.com/learning_to_sail.html

Якщо особистість бере курс або пливе на човні під керівництвом судноводія, то він не несе прямої відповідальності, за винятком того, що вдягає рятувальний круг. Якщо особа - капітан, то особа повинна переконатися, що є захисне спорядження. Закон вимагає, щоб був особистий плавзасіб і желонка, яка може бути відром, совком або насосом, також знадобиться канат, мотузка, леска, за допомогою якої можна буксирувати; свисток або шумоглушник, весло і т.п.

Існують різні вимоги залежно від типу і розміру човна, а також від типу мотора, що є в наявності. Необхідно перевірити човен, щоб переконатися, що він справний, перевірити камери флотації, стропи, якщо вони є.

Вимога безпеки - переконатися, що всі одягнені по погоді. Якщо є ймовірність, що в холодній воді доведеться перекинутися, треба надягнути гідрокостюм. На воді холодніше, тому потрібно мати додаткову куртку або рукавички. Нарешті необхідно перевірити прогноз погоди. Неприємні умови виникають дуже швидко і можуть в найкоротші терміни доставити масу неприємностей.

3. Власний ресурс "Технології формування організаційної культури судноводіїв"

URL: <http://haidarzhy.eor.in.ua/index.php>

Робоча програма ресурсу "Технологія формування організаційної культури судноводіїв" розроблена відповідно до вимог Стандарту вищої освіти за спеціальністю 271 "Річковий та морський транспорт" галузі знань 27 "Транспорт" для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Стандарт вищої освіти затверджено та введено в дію

наказом Міністерства освіти і науки України від 13.11.2018 № 1239; відповідно до зведеного плану науково-дослідної роботи сфери освіти “Теоретичні та методичні основи формування системи післядипломної освіти на засадах сталого розвитку” (ДР № 0117U004914) Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова

3. ШКОЛА ЛІДЕРСТВА

Одним з найдієвих способів інвестувати у розвиток власної лідерської особистості є відвідування різноманітних шкіл лідерства, щоб дізнатись більш конкретно про те, як можна проявляти навички лідерства в умовах морського середовища.

Програми шкіл безпосередньо сприятимуть професійному зростанню як моряка та допоможуть вам навчитися застосовувати лідерські навички в морському контексті.

Важливо вчитися на власному досвіді, відточуючи тверді навички (HARD-SKILLS), використовувати як свої успіхи, так і невдачі, задля вдосконалення лідерських якостей. Однак, коли справа стосується м'яких навичок (SOFT-SKILLS), таких як лідерство, треба використовувати кожен аспект діяльності, як позитивний так і негативний як навчальну можливість, яка допоможе сформувати лідерські навички. Також можна вчитися на сильних і слабких сторонах інших лідерів морської галузі.

Приклади шкіл лідерства:

1. [RYA Теоретичні курси он-лайн. Практичні курси на класичних човнах.](https://classic-sailing.co.uk/inspiration/rya-online-courses-navigation-qualifications-home)
URL: <https://classic-sailing.co.uk/inspiration/rya-online-courses-navigation-qualifications-home>

Хочете вивчати судноводіння і мореплавання? Хотіли б ви отримати міжнародно-визнану кваліфікацію RYA (Royal Yachting Association)? Ви хочете зрозуміти, як працює навігація, щоб стати шкіпером, старшим помічником або капітаном?

The screenshot shows the website for Classic Sailing, a RYA Training Centre. The header includes the logo and contact information: "SPEAK TO A SKIPPER" with phone number 01326 53 1234 and email skippers@classic-sailing.co. The main navigation menu includes: HOME, OFFERS, VIEW ALL VOYAGES, OUR VESSELS, DESTINATIONS, INSPIRE ME, RYA COURSES (highlighted), OUR ETHOS, GALLERIES, SHOP, NEWS, CONTACT. Below the menu is a search bar with filters for Vessel (Any vessel), Area (Any sailing area..), Type (Any voyage type..), From date, and Voyage No., with a Search button. Three blue buttons are visible: "RYA Online Theory Courses - SPECIAL OFFERS", "RYA COMPETENT CREW - LEARN MORE", and "RYA DAY SKIPPER - LEARN MORE".

Classic Sailing has been a recognised RYA Training Centre for 15 years. We currently offer practical sailing courses through a RYA Training Centre in Plymouth, Devon with classic boats in their teaching fleet. The boating courses we offer are RYA Competent Crew, RYA Day Skipper Practical, RYA Watch Leader (for bigger yachts), and exam preparation with intensive boat handling and navigation practice for RYA Yachtmaster Coastal or RYA Yachtmaster Offshore exams.

These are taught to Royal Yacht Association syllabus and standards by experienced RYA Cruising Instructors and Yachtmaster instructors. If you successfully complete a RYA course you will gain a certificate that is recognised all over the world. Sailing Courses that are UK based rather than the Mediterranean or Caribbean will give you a solid grounding in tidal heights and currents. With those skills the whole world is your oyster.

2. [Сертифіковані школи інструкторів за програмою “Learn to Sail”.](https://www.ussailing.org/education/adult/certification-courses-endorsements/find-a-school/)
URL: <https://www.ussailing.org/education/adult/certification-courses-endorsements/find-a-school/>

Розроблена система сертифікації, яка робить навчання судноводінню легким і захоплюючим заняттям і підтримує вас у роботі для досягнення своїх цілей. Всі програми розроблені, щоб допомогти вчитися безпечно і впевнено, а навчальні матеріали створені найкращими експертами судноводіями, найліпшими професіоналами в морській галузі, які поділяють свою пристрасть і знання в області морської освіти.

INDIVIDUAL MEMBERSHIP

Whether you're a beginner, avid cruiser, racer or expert; if you call yourself a sailor this level is for you. Your membership actively helps get new sailors on the water and supports advanced courses like Safety at Sea, making sailing safer and more accessible for everyone.

BECOME A MEMBER TODAY

- Certified Instructors are the backbone of 'Learn to Sail' programs for youth and adults
- Certified Coaches take these sailors to the next level
- Ratings Services level the playing field
- Certified Race Officers are ready to make the right call at your signature regattas
- Certified Judges and Umpires enforce the rules and provide credibility to your racing events
- National Championships test your skills against

We use cookies to ensure that we give you the best experience on our website. If you continue to use this site we will assume that you are happy with it.

Приклад школи лідерства за програмою “Learn to Sail”:

**SAILING CERTIFICATION COURSES & ENDORSEMENTS
FIND A SCHOOL**

QUICK LINKS

- Starboard Portal
- US Sailing Resource Library
- One Design Central
- Diversity, Equity & Inclusion
- Join US Sailing Today
- Donate
- SafeSport
- Insurance Solutions by Gowrie Group

Taking lessons from a US Sailing school will prepare you to meet your goals, regardless if you're just starting out or have dreams of cruising offshore.

As the National Governing Body for Sailing in the US, US Sailing does not extend accreditation lightly. All US Sailing Accredited Schools undergo a full evaluation to ensure that they meet the high standards of US Sailing.

We use cookies to ensure that we give you the best experience on our website. If you continue to use this site we will assume that you are happy with it.

4. ОСОБИСТІСНІ КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Безумовно діяльним і результативним в формуванні особистісної траєкторії розвитку з набуття лідерських якостей є кейс-технології (case technology) сутність яких полягає в тому, що вони водночас відображують не тільки практичну проблему, а й актуалізують певний комплекс знань, який слід опанувати при вирішенні проблеми, а також вдало поєднують навчальну, аналітичну і виховну діяльність.

При використанні кейс-технології не дають конкретні відповіді, їх необхідно знаходити самостійно. Це дозволяє вчитися, спираючись на власний досвід, формулювати

висновки, застосовувати на практиці отримані знання, пропонувати власний погляд на проблему. Застосування кейс-технології розвиває індивідуальну активність, формує позитивну мотивацію, певні лідерські якості і компетенції, забезпечує ефективність навчання і розвитку фахівців у галузі морського та річкового транспорту, дає змогу саморозвиватися та досягти власний потенціал.

Використання кейс-технології спричинило появу у моряків різних можливостей, а також встановлення зв'язків з колегами та іншими екіпажами, що надають їм можливість індивідуальної професійної активності, формує позитивну мотивацію судноводія. Крім того, в сучасних суднах є технологічно просунуті системи, які вимагають постійного інвестування в знання моряків, їх робочі здатності і готовність приймати рішення на всіх рівнях екіпажу в ситуаціях підвищеного ризику, в яких може опинитися судно.

У цьому сенсі важливо наголосити на необхідності свідомої і сумлінної праці судноводія, оскільки, не зважаючи на явний технічний прогрес в морських системах, більшість морських аварій викликано людськими помилками, технології підвищують продуктивність і якість продуктів або послуг, але тільки при правильному використанні як в робочий, так і у вільний час.

5. ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ НАВИЧОК ЛІДЕРСТВА В ЕКІПАЖІ

Приклад сильного лідера надає змогу оточуючим розвивати свої сильні лідерські здібності. Подібно до того, як шукати наставників, які допоможуть професійно розвиватися, також потрібно прагнути спілкування з наставниками із меншим досвідом. Однак для того, щоб поділитися своїми лідерськими навичками, не потрібно мати офіційних стосунків наставника та вихованця, що може допомогти морякам розвинути свої лідерські навички, моделюючи ці навички для них на власному прикладі.

Кращі тренінг-пропозиції, щодо технології формування організаційної культури судноводіїв, можуть включати:

1. *НАВЧАННЯ ПІД КЕРІВНИЦТВОМ ІНСТРУКТОРА*
2. *ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ*
3. *МОДЕЛЮВАННЯ НАВЧАННЯ СУДНОВОДІЇВ*
4. *ПРАКТИЧНЕ НАВЧАННЯ НА ТРЕНАЖЕРАХ*
5. *КОУЧИНГ АБО НАСТАВНИЦТВО*
6. *ЛЕКЦІЇ З МІЖНАРОДНОЇ МОБІЛЬНОСТІ*
7. *ГРУПОВЕ ОБГОВОРЕННЯ І ЗАХОДИ*
8. *ЗАСОБИ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ*
9. *УПРАВЛІНСЬКІ ЗАХОДИ НА СУДНІ*
10. *ТЕМАТИЧНІ СПІВБЕСІДИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ*

Як навички лідерства можуть допомогти морській кар'єрі. Демонстрація лідерських якостей є ключовим фактором для зростання кар'єрного росту. Сильні лідерські здібності можуть бути визначальним фактором, який змушує одного працівника підніматися, тоді як інші працівники, яким не вистачає цих навичок, застоюються у своїй кар'єрі. Ті, хто прагне до довготривалої морської кар'єри, повинні визначити для себе, як вони можуть перейти на нові рівні.

Ієрархічна структура морської галузі робить навички керівництва набагато критичнішими. Це правда, що будь-яка компанія, незалежно від галузі, матиме ієрархічні структури, але ці структури, як правило, не настільки чіткі, як для мореплавців. За винятком кількох топ-менеджерів, інші співробітники можуть потрапляти на той самий загальний рівень з точки зору своїх повноважень.

Однак на судні ієрархія незаперечна. Кожен моряк повинен знати, як правильно приймати накази зверху і здійснювати управління над нижчими чинами. За такої чіткої системи рейтингу легко зрозуміти, як більшість мореплавців повинні виконувати певні форми керівництва, щоб бути ефективними у своїй ролі керівника - судноводія.

Команда професійних моряків, які виконують обов'язки з перевезення вантажів, планування навігаційного плавання, управління надзвичайними ситуаціями, обслуговування обладнання та ведення обліку, відповідає за безпечний транзит мільйонів доларів вантажу та життя двох десятків членів екіпажу через океанські шляхи та в різні країни, тому функціональні обов'язки поділяються на різні шаблі ієрархії управління судном.

Наприклад, третій помічник капітана буде виконувати обов'язки наглядача палуби під керівництвом старших офіцерів і відповідатимете за перевірку та обслуговування всього обладнання безпеки, включаючи рятувальні човни та засоби пожежогасіння, буде керувати екіпажем на утриманні палубної техніки, а також допомагати на палубі в процедурах швартування. Управління судовими операціями - це постійна робота, яка розподіляється на годинникових системах. Традиційно він буде стояти "4-8 годин"; чотири години вахти з восьмигодинною перервою між ними, сім днів на тиждень протягом рейсу.

Перебуваючи в морі, третій помічник стоїть навігаційну вахту, намічає положення судна, практикує уникнення зіткнень, оглядає навігаційне обладнання та керує штурвалом, щоб змінити курс, коли це необхідно. Третій помічник повідомляє капітана відповідно до постійних розпоряджень. Перебуваючи в порту, пріоритетом є ефективна та безпечна передача вантажу, як завантаження, так і розвантаження. Вів будете стежити за швартовими лініями та обробкою / списком корабля під час роботи баластних насосів, обходити, спілкуватися з доковою бригадою та бути очима / вухами для капітана.

2. Стилї лідерства судоводіїв в умовах неперервної освіти.

Щоб в майбутньому стати кращими лідерами морського спрямування, повинні мати високий рівень сформованості організаційної культури, знати, де сьогодні знаходимося, на якому шаблі лідерства. Щоб зрозуміти вплив кожного типу лідерів на судовий екіпаж та круїнгову компанію, з'ясуємо вісім найпоширеніших типів стилів керівництва, що діють сьогодні, та визначимо, наскільки вони ефективні при становленні судоводія, як фахівця в умовах неперервної освіти.

Типи стилів лідерства

1. *ДЕМОКРАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО*
2. *АВТОКРАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО*
3. *ЛІДЕРСТВО ЛАЙСЕСА-ФАЙРА*
4. *СТРАТЕГІЧНЕ ЛІДЕРСТВО*
5. *ТРАНСФОРМАЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО*
6. *ТРАНЗАКЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО*
7. *ТРЕНЕРСЬКЕ КЕРІВНИЦТВО*
8. *БЮРОКРАТИЧНЕ КЕРІВНИЦТВО*

1. Демократичне лідерство. Зазвичай ефективне. Демократичне керівництво - лідер приймає рішення на основі вкладу кожного члена судової команди. Незважаючи на те, що він або вона приймає остаточне рішення, кожен працівник має рівнозначне слово щодо напряму проекту.

Демократичне лідерство є одним із найефективніших стилів керівництва, судоводіїв, тощо, оскільки воно дозволяє співробітникам нижчого рівня здійснювати владу, яку їм потрібно буде розумно використовувати на майбутніх посадах, які вони можуть обіймати, в цих демократичних умовах остаточні рішення можна приймати на загальних засіданнях правління судовласної компанії. Наприклад, на засіданні правління компанії демократичний лідер може дати команді кілька варіантів, пов'язаних із прийняттям рішень. Потім вони розпочинають дискусії щодо кожного варіанту. Після обговорення цей керівник може взяти до уваги думки та відгуки ради, або ж він може подати це рішення на голосування.

2. Автократичне лідерство. Рідко ефективний. Автократичне лідерство є зворотною стороною демократичного лідерства. У такому стилі керівництва керівник приймає рішення, не беручи до уваги думку підлеглих.. До прийняття вказівок думки працівників не розглядаються, і очікується, що вони погодяться з рішенням керівника, у визначений час. Прикладом цього може бути, коли керівник змінює години робочих вахт кількох співробітників, не консультуючись з кимось - особливо з виконавчими працівниками. Більшість організацій сьогодні не можуть підтримувати таку гегемоністську культуру, не втрачаючи працівників. Краще тримати керівництво більш відкритим для перспектив команди.

3. Лідерство Лайсеса-Файра. Іноді ефективне. Керівництво “laissez-faire” - це найменш нав’язлива форма керівництва. Французький термін “laissez faire” буквально перекладається як “нехай роблять”, і керівники, які його сприймають, надають майже всі повноваження своїм працівникам.

Наприклад, у молодому морському стартапі можна побачити засновника компанії, який не проводить жодних офісних політик щодо робочого часу та термінів. Вони можуть виказувати своїм співробітникам повну довіру, поки вони зосереджуються на загальній роботі компанії. Хоча керівництво “laissez-faire” може розширити можливості співробітників, довіряючи їм працювати, як їм хочеться, це може обмежити їх розвиток і не враховувати критичні можливості зростання компанії. Тому важливо, щоб цей стиль керівництва контролювався. Як правило, даний тип керівництва не має прикладів на судні, особливо при роботі в змішаних екіпажах.

4. Стратегічне лідерство. Зазвичай ефективне. Стратегічні лідери знаходяться на межі між основними операціями компанії та її можливостями зростання. Керівник приймає тягар виконавчих інтересів, забезпечуючи при цьому збереження поточних умов праці для всіх інших. Це бажаний стиль керівництва у багатьох крьюінгових компаніях, оскільки стратегічне мислення підтримує кілька типів працівників одночасно. Однак лідери, які працюють таким чином, можуть створити небезпечний прецедент щодо того, скільки людей вони можуть підтримати одночасно, і яким найкращим напрямком для компанії є насправді, якщо кожен менеджер самостійно обирає траєкторію формування організаційної культури, судноводіїв тощо.

5. Трансформаційне лідерство. Іноді ефективне в судових екіпажах.

Трансформаційне керівництво завжди “трансформує” та вдосконалює конвенції компанії. У працівників може бути основний набір завдань і цілей, які вони виконують щотижня або місяця, але керівник постійно спроваджує їх за межі зони комфорту. Починаючи роботу з таким типом керівника-судноводія, усі співробітники можуть отримати список цілей, яких потрібно досягти, а також терміни їх досягнення. Хоча цілі спочатку можуть здатися простими, цей капітан судна може набирати темп термінів або надавати команді все більш складні цілі. Це надзвичайно заохочувана форма лідерства серед компаній, спрямованих на зростання, оскільки вона спонукає працівників бачити, на що вони здатні. Але трансформаційні лідери можуть ризикувати втратити увагу індивідуального зростання кожного члена екіпажу.

6. Транзакційне лідерство. Іноді ефективне. Лідери транзакцій сьогодні досить поширені. Ці менеджери судноплавних компаній винагороджують своїх працівників саме за ту роботу, яку вони виконують. Команда маркетингу, яка отримує запланований бонус за допомогу у створенні певної кількості потенційних клієнтів до кінця кварталу, є загальним прикладом лідерства у транзакціях. Починаючи роботу з транзакційним керівником - лідером, можете отримати план стимулювання, який спонукає вас швидко освоїти свої звичайні робочі обов’язки.

Транзакційне керівництво допомагає встановити ролі та обов’язки для кожного працівника екіпажу. Цей стиль керівництва може використовувати програми стимулювання для мотивації співробітників, але вони повинні відповідати цілям судноплавної компанії.

7. Лідерство в стилі тренера. Зазвичай ефективно в екіпажі. Подібно до тренера спортивної команди, цей керівник зосереджується на виявленні та вихованні індивідуальних сил кожного члена своєї команди. Вони також зосереджуються на стратегіях, які дозволять їхній команді краще працювати разом. Цей стиль має сильну схожість із стратегічним та демократичним керівництвом, але робить більший акцент на зростанні та успіху окремих працівників. Замість того, щоб змушувати всіх співробітників зосереджуватися на подібних навичках та цілях, цей керівник може створити команду, де кожен працівник має досвід чи набір навичок у чомусь іншому.

Лідер із таким стилем керівництва може допомогти працівникам вдосконалити свої сили, давши їм нові завдання, спробувати, запропонувавши їм керівництво або бесіди для обговорення конструктивних відгуків. Вони можуть також заохотити одного або кількох членів команди розширити свої сили, вивчаючи нові навички у інших товаришів по команді протягом всього рейсу.

8. Бюрократичне керівництво. Рідко ефективний. Бюрократичні лідери – все роблять суто по “букві закону”, не маючи баластної межі. Чітко прописані дії “від-до”.

Цей стиль керівництва може прислухатися і враховувати внески працівників – на відміну від автократичного керівництва – але керівник схильний відкидати настанови працівників, якщо це суперечить політиці компанії. Можна зіткнутися з бюрократичним лідером у великій традиційній компанії, коли матрос чи працівник команди пропонує сильну стратегію, яка здається новою або нетрадиційною, бюрократичні лідери можуть її відхилити. Їхній спротив може бути в тому, що компанія вже досягла успіху в поточних процесах, а спроби чогось нового можуть втратити час або ресурси, якщо це не спрацює. Працівники під таким стилем керівництва можуть не відчувати себе настільки ж контрольованими, як під автократичним керівництвом. Це може швидко зупинити інновації, і це точно не заохочується для компаній, які переслідують амбіційні цілі та швидке зростання.

Оцінка стилю лідерства судноводіїв в умовах неперервної освіти, ситуаційна модель керівництва.

Лідери-судноводії можуть мати поєднання вищевказаних стилів керівництва залежно від своєї галузі та перешкод, з якими вони стикаються. В основі цих стилів, на думку експертів з керівництва Білла Торберта та Девіда Рука, лежить те, що називають “логікою дій”.

Ці логічні дії оцінюють, “як лідери інтерпретують своє оточення та реагують, коли їх влада чи безпека ставляться під загрозу”.

Це ідея популярного інструменту опитування керівників, який називається “Профіль розвитку лідерства”. Створене професором Торбертом та психологом Сюзанне Кук-Гройтер – і представлене у книзі “Особисті та організаційні трансформації” – опитування спирається на набір із 36 завдань із відкритого закінчення речень, щоб допомогти дослідникам краще зрозуміти, як лідери розвиваються та ростуть.

Існує шість логік дій, використовуючи відкриті речення, які допомагають описати кожну. Подивіться, наскільки ви погоджуєтесь з кожним реченням, і внизу з’ясуйте, який стиль керівництва ви дотримуєтесь, виходячи з логіки дій, з якою ви найбільше погодились.

1. Індивідуаліст. Індивідуаліст, на думку Рука і Толберта, самосвідомий, креативний і в першу чергу зосереджений на власних діях та розвитку, на відміну від загальних організаційних результатів. Ця логіка дій винятково зумовлена бажанням перевищувати особисті цілі та постійно вдосконалювати свої навички.

Ось деякі речі, які може сказати індивідуаліст:

11. “Хороший керівник завжди повинен довіряти власній інтуїції щодо налагоджених організаційних процесів”.

12. “Важливо вміти спілкуватися з іншими, щоб я міг легко передати їм складні ідеї”.

ІЗ. “Мені зручніше прогресувати, ніж постійний успіх”.

2. Стратег. Стратеги добре знають, в якому середовищі вони працюють. Вони глибоко розуміють структури та процеси, що змушують їхній бізнес ставити галочку, але вони також можуть критично розглянути ці рамки та оцінити, що можна покращити.

Ось кілька речей, які може сказати стратег:

S1. “Хороший керівник завжди повинен мати змогу досягти консенсусу в розділених групах”.

S2. “Важливо сприяти розвитку організації в цілому, а також зростанню та індивідуальним досягненням моїх прямих звітів”.

S3. “Конфлікт неминучий, але я досить добре обізнаний про особисті та професійні стосунки моєї команди, щоб впоратися з тертями”.

3. Алхімік. Рук і Толберт описують цю харизматичну логіку дій як найбільш розвинену та ефективну в управлінні організаційними змінами. Що відрізняє алхіміків від інших логічних логік, це їх унікальна здатність бачити загальну картину у всьому, а також повністю розуміти необхідність серйозно сприймати деталі. Під керівництвом алхіміка не залишається поза увагою жоден відділ чи працівник.

Ось деякі речі, які може сказати алхімік:

A1. “Хороший керівник допомагає своїм працівникам розкрити свій найвищий потенціал і має необхідну емпатію та моральну обізнаність, щоб туди потрапити”.

A2. “Важливо глибоко і позитивно вплинути на те, над чим я працюю”.

A3. “Я маю унікальну здатність збалансувати короткострокові потреби та довгострокові цілі”.

4. Опортуніст. Опортуністи керуються певним рівнем недовіри до інших, покладаючись на фасад контролю, щоб утримувати своїх співробітників у черзі. “Опортуністи, як правило, вважають свою погану поведінку законною у вирізанні світу” на око “, - пишуть Рук і Толберт .

Ось деякі речі, які міг би сказати опортуніст:

O1. “Хороший керівник завжди повинен розглядати інших як потенційну конкуренцію, яку потрібно перемогти, навіть якщо це відбувається за рахунок їхнього професійного розвитку”.

O2. “Я залишаю за собою право відхилити висловлювання тих, хто ставить під сумнів або критикує мої ідеї”.

5. Дипломат. На відміну від опортуніста, дипломата не турбує конкуренція чи контроль над ситуацією. Натомість ця логіка дій прагне мінімально вплинути на їх організацію, відповідаючи існуючим нормам і виконуючи свої щоденні завдання з якомога меншим тертям.

Ось деякі речі, які може сказати дипломат:

D1. “Хороший керівник повинен завжди протистояти змінам, оскільки це ризикує спричинити нестабільність серед їхніх прямих звітів”.

D2. “Важливо забезпечити “ соціальний клімат “ у командних ситуаціях, безпечно від конфлікту”.

D3. “Я, як правило, процвітаю в більш орієнтованих на команду або допоміжних керівних ролях”.

6. Експерт. Експерт – професіонал у своїй галузі, який постійно прагне вдосконалити свої знання з певної теми та виконати свої власні високі сподівання. Рук і Толберт описують експерта як талановитого особистого співробітника та джерело знань для команди. Але цій логіці дій дійсно бракує чогось центрального для багатьох добрих керівників: емоційного інтелекту .

Ось деякі речі, які може сказати експерт:

E1. “Хороший керівник повинен надати пріоритет власним пошукам знань перед потребами організації та безпосередніми звітами”.

Е2. “Коли вирішується проблема з іншими членами компанії, моя думка, як правило, правильна”.

Питання для самоконтролю

1. Які ви знаєте стилі лідерства? Подумайте, який стиль ви оберете при організації роботи своєї діяльності в довгостроковому рейсі?
2. Які ви знаєте ситуативні підходи до ефективного лідерства?
3. Змалюйте ситуаційну модель керівництва .
4. Як ви гадаєте, які особистісні якості притаманні лідеру?

ТЕМА 2. ЛІДЕРСТВО В СУДНОВОМУ ЕКІПАЖІ: НАЙВИЩІЙ РІВЕНЬ СФОРМОВАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

План

1. Особливості лідерства та управління в морських екіпажах.

2. Формальне та неформальне лідерство.

3. Психологічні аспекти керівництва персоналом.

Тематичні розділи, які необхідно знати керівникам відділів морської галузі при формуванні організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти:

1. *правові норми навчання, атестації та праці моряків*
2. *стандарти компетентності та вимоги до найму моряків в судноплавних, укомплектованих і круїзних компаніях*
3. *системи морської освіти і навчання (МЕТ)*
4. *системи менеджменту якості*
5. *бортові навчальні і кадетські програми, навчальний флот*
6. *тренажерний зал*
7. *дистанційне навчання (електронне навчання) і навчальні програми, призначені для розвитку освіти і навичок моряків*
8. *оцінка знань, розуміння і володіння знаннями з морської галузі*
9. *курси підвищення кваліфікації і стажування*
10. *навчальні матеріали та просування в ЗМІ*
11. *популяризація мореплавання*
12. *підготовка інструкторів-судноводіїв у вищих навчальних закладах*
13. *захист членів екіпажу від піратів*
14. *людський фактор і безпеку мореплавання*
15. *управління людськими ресурсами: психологічна адаптація моряків до мультикультурної команди*
16. *бортове лікування і догляд*
17. *страхування членів екіпажу*

Моряк – це людина, яка працює на судні. Хоча моряка називають різними іменами, наприклад, матрос, моторист, моряк – це людина, яка управляє водними судами або допомагає в якості члена екіпажу в їх експлуатації і обслуговуванні суден. Найбільш академічно мотивуючими факторами є внутрішні чинники, пов'язані з самоактуалізацією, припускаючи, що миттєве задоволення має вирішальне значення для процесу навчання [CITATION Net15].

Моряки надають суспільству чудову послугу, допомагаючи перевозити різні вантажі з одного порту в інший, незалежно від того, днем це або вночі; сухий або дощ; вітер або штиль. Визнаючи важливість висококваліфікованих людських ресурсів на морі, МЕТ слід посилити з точки зору засобів і устаткування, розробки навчальних програм, методології навчання, якості навчання і у всіх аспектах забезпечення резерву висококваліфікованих і компетентних морських офіцерів для укомплектування світовим флотом. [CITATION Bay111 \ 1 1033].

В Конвенції ПДНВ основна увага приділяється обговоренню питання про якісну освіту і підготовку, що в морському секторі стикається з певними перешкодами, освіта і підготовка моряків є важливим питанням для підтримки і розвитку рівня знань і навичок в морській галузі, а також в інтересах безпеки на морі. Курсанти старших курсів – майбутні судноводії, вмотивовані соціальними потребами і потребами в повазі до власних академічних досягнень. Коли у них з'являється почуття приналежності до морської команди фахівців, то його самооцінка підвищується і вони стають більш мотивованими до хорошої успішності протягом неперервного навчання.

Понад 90% вантажів в світі перевозяться морем. З економічної точки зору, морські перевезення є похідним попитом міжнародної торгівлі. Таким чином, моряки прихильні справі вічного служіння миру незалежно від країни, релігії або національності. В цій відповідальній справі моряк служить на різних типах судів і дотримується ряда правил і стикається з небезпечними ризиками, такими як морський тероризм і погана погода.

1. Особливості лідерства та управління в морських екіпажах.

Моряки потребують підтримки для поліпшення відносин на борту і створення більш згуртованих команд. Але в морі все здається зовсім іншим. Основна увага приділяється роботі, хоча безпека життя на морі має першорядне значення. Конвенція про роботу в морському судноплаванні (ПДНВ) приносить з собою багато вимог, що може покращити життя на морі і досягти досконалості.

Повинні чи судноплавної компанії створити робочу середу, як APPLE I GOOGLE? Проблема, з якою не доводиться стикатися Google, Apple і всім іншим, полягає в тому, що кораблі - це більше, ніж просто робоче місце, вони також є будинком. Це і вітальня, і їдальня, і спальня. Судно повинно бути безпечним, надійним і ефективним. Відповідно до Конвенції ПДНВ, роботодавці мають створювати морякам безпечні та зручні умови праці на борту суден, щоб вони відчували себе комфортно, як вдома, – далеко від дому. Відповідно, капітани повинні вміти об'єднувати людей на борту, що є одним із рівнем сформованості організаційної культури.

Морські фахівці – це різні люди, але вони не соціальні працівники – вони не філософи, психіатри або представники курортного відпочинку. Вони дбають про бруси, балки і зварювання, їх також турбує злиття особистостей, національностей та побудова відносин. Роботодавців теж хвилюють особливості позитивного психологічного клімату на судні, особливості лідерства та управління в морських екіпажах. Вони бажають, щоб робота була виконана з мінімумом суєти. Отже, моряки хочуть дій, вони хочуть, щоб роботодавці робили більше для налагодження позитивних відносин на морі. Вони хочуть працювати в оточенні, яке об'єднує людей, і розвиває морські традиції – дух товариства, відповідно до особливостей лідерства та управління в морських екіпажах.

Сам термін “лідер екіпажу” має на увазі позитивні відносини – але, на жаль, це, як і більша частина життя в море, можливі деякі занепокоєння. Для цього є запропонований термін “презентеїзм”.

Презентеїзм зазвичай означає, що співробітники не беруть відпустку через хворобу, а замість цього приходять на роботу, змушують себе працювати, але вони не працюють добре, тому що не можуть. Співробітники присутні і здаються зайнятими, але через фізичну або емоційну недугу емоційно не пов'язані з роботою або не повністю зосереджені. Як правило, це депресія, стрес, втома і відсутність мотивації – і все це пов'язано з презентеїзмом, терміном, який зазначає фізичну присутність співробітника, але через фізичну або емоційну недугу емоційно не пов'язані з роботою та не повністю зосереджені, так звана “неефективна присутність” - на березі це може бути досить погано, але на море наслідки можуть бути катастрофічними, – це може привести до самозаспокоєння і нестачі уваги. Це, в свою чергу, призводить до нещасних випадків. Це є підґрунтям до формування “зомбі” культури на борту корабля.

Допомагаючи морякам зміцнювати міжособистісні зв'язки, відчувати себе частиною команди, заводити друзів і взаємодіяти, щоб перетворити життя на судні на безпечне та продуктивне. Зосередження уваги на цьому аспекті життя на морі поліпшить моральний дух, допоможе утримати рівновагу і посприє у вирішенні проблем на борту.

Керівництво в морських екіпажах має свої особливості, що відрізняється від менеджменту берегових організацій. Такі фактори, як система відношень, що визначаються міжнародними і національними нормативними документами, і особливий характер умов праці, впливає на лідерство та керівництво в морських екіпажах. Умови відносної соціальної ізоляції – в відриві від звичного берегового оточення, на фізичному обмеженні простору судна призводить до деформації спілкування з однієї сторони – часто

неофіційне спілкування призводить до порозуміння, емоційної близькості, при цьому створюється враження “рівності” та “братерства”; з другої сторони субординація не усувається, потребує беззаперечного виконання наказів, підпорядкування.

Особливі умови праці, екстремальні умови плавання потребують єдиного початку і обумовлює те, що найбільш часто використовується стиль керівництва на судні – авторитарний.

Надзвичайно важливо при екстремальних умовах плавання, аварійних ситуаціях уникнути паніки, забезпечити порядок на судні. Якщо на транспортному судні, на якому порівняно невеликий екіпаж, що складається з професійно підготовлених людей, ймовірність виникнення паніки не велика, то на суднах з великою кількістю людей, що не відносяться до судового екіпажу (пасажирські, експедиційні, навчальні), можливе зіткнення з цією проблемою.

Для запобігання паніки капітан повинен строго контролювати в першу чергу свою поведінку в екстремальних ситуаціях, ні в якому разі не показувати розгубленості (навіть якщо вона в цей момент і виникла). Повинен заздалегідь вивчити екіпаж з ціллю визначення потенційних панікерів, для того аби нейтралізувати їх вплив на групу в екстремальних ситуаціях. Зупинити паніку, що виникла, яким-небудь несподіваним і сильним подразником (звук, біль, особистий приклад, загроза і т.д.).

В особливих умовах існування набуває особливо важливе значення роль капітана як керівника – лідера. Розпорядження капітана або особи, яка його замінює, обов’язкове для всіх членів екіпажу або в рятувальних засобах незалежно від того чи знаходиться екіпаж в морі, чи на борту, чи на березі.

Капітан судна є стратегічним і командним лідером – керує всім судном. Рівень командний, коли лідер відповідає за екіпаж в цілому або підрозділ на судні (капітан, старший помічник – палуба, старший механік – машина). Операційний лідер (помічник капітан, механіки) відповідальні за частину судової організації – вахта, судові роботи. Капітану необхідно постійно проводити контроль на всіх рівнях. Особливості управління судовим екіпажем задаються в першу чергу СУБ, в якій визначена система відношень, по-друге – особливим характером умов морської праці. З точки зору стилістики керівництва це призводить до деяких наслідків:

1) до формування, як вже зазначалось, авторитарного стилю керівництва – капітан може дозволити собі в екстремальних ситуаціях збирати нараду, для того, щоб порадитись зі старшими офіцерами в тому, як йому бути, але кінцеве рішення він приймає сам і бере на себе всю відповідальність;

2) оскільки стиль керівництва спочатку “вимушено контактний” в тому, щоб ефективно та успішно керувати екіпажем, керівник нерідко спеціально дистанціюється від підлеглих. Це здійснюється декількома способами:

– керівник “віддаляється” просторово, тобто пересувається тільки в певній “зоні” надбудов і рубок;

– керівник обмежує коло спілкування – розмовляє і по справі і щодо приватних питань тільки з безпосередніми підлеглими, не вступаючи в контакт з іншими членами судна.

Дистанціювання керівника призводить до появи “аури таємничості” довкола його персони так, що вона із-за нестачі зовнішніх вражень, починає викликати надмірне зацікавлення екіпажу. Таке становище пов’язане з передбачуваною системою організації служби на судні. Психологічні дослідження показали, що в екстремальних умовах (з низькою ступінню контролю над оточуючим середовищем) найбільш успішні менеджери саме авторитарні. Іншими словами, самі умови морської праці з періодично виникаючими екстремальними ситуаціями сприяють формуванню авторитарного стилю керівництва. Це потребує від морських спеціалістів вміння чітко розділяти сферу і особисту, формальну і неформальну, що не завжди виходить – внаслідок чого проявляються образа, роздратування і злість;

3) до домінування в стилі керівництва направленості на задачу, іноді – шкодить людям (що, враховуючи особливі умови праці, проявляється більш “жорстке”, чим в багатьох інших професіях).

Капітану недостатньо володіти тільки технічною кваліфікацією, необхідно мати широкі знання в області діяльності організації (судноплавстві). Важливою гідністю капітана є його професійна підготовка, чітке розуміння цілей, задач та умов судноплавства, тільки при цих умовах він може здійснювати ефективне керівництво з судном та екіпажем, бути керівником.

Керівник – це особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом та організацією його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування групи (колективу) перед інстанцією, що його назначила та має можливості щодо санкціонування покарання та заохочення – підлеглих для впливу на їх виробничу активність. Капітан повинен вміти активувати других діяти за його вказівкою. Він повинен бути лідером та подавати гарний взірць, якому буде слідувати весь екіпаж. В різноманітних статтях багатьох міжнародних конвенцій згадується посада капітана судна як керівника, з обов’язками, що йому притаманні не тільки державою прапора, але й державами портів заходами судна (СОЛАС – 74, ПДНВ 78/95, Конвенція ООН у морському праві). Конвенція СОЛАС – 74 в розділі V, правило 34 “Безпека судноводіння та попередження небезпеки” вказує, що капітан і вахтовий помічник капітана, який несе ходову навігаційну вахту, у раз небезпеки повинні прийняти такі міри, які необхідні для забезпечення безпеки, і особливо безпеки людей на судні, і для забезпечення безпеки судноводіння або захисту морського оточуючого середовища або для виконання будь-якого рішення, яке, за професійною думкою капітана, необхідно для забезпечення безпеки мореплавання та захисту морського зовнішнього середовища. Власник або фрахтувальник не повинні обмежувати капітана при прийнятті рішення або виконанні цього рішення, яке, за професійною думкою капітана, необхідне для забезпечення безпеки мореплавання та захисту морського середовища.

В екіпажі можуть існувати протиріччя, що призводять до конфліктних ситуацій. Їх породжують різного роду психологічні конфлікти, як внутрішні (для особистості або колективу), так і зовнішні (між особистістю та колективом, між особистостями, колективами).

“Психологічний” клімат в колективі формується під впливом особистості керівника, компетентності виконавців та їх сумісності при виконання колективної роботи. Порушення цих умов призводить до конфліктів.

Значна тривалість робочого періоду призводить до забування певної частини виробничої інформації. Тому до спеціаліста ставляться великі вимоги щодо довгочасної пам’яті, здатності встановлювати причинно-наслідкові зв’язки між явищами, надовго розділеними у часі, що вимагає спостережливості людини, її самостійності.

Важливу роль відіграють сенсорні функції, серед яких найважливіше місце належить точності сприймання. Весь виробничий процес, проходить під постійним зоровим контролем, а можливість значних матеріальних втрат потребує таких особистих якостей, як сумлінність, відповідальність, принциповість.

Найбільш важливими і професійно значущими психологічними якостями, необхідними для успішного виконання своєї діяльності, є:

- зорово-моторна координація;
- м’язово-суглобне відчуття;
- стійкість до монотонії;
- здатність диференціювати і локалізувати слухові подразнення;
- стійкість і розподіл уваги;
- технічна кмітливість;
- висока мотивація.

Вимоги, які поставлені до менеджера, багатогранні, потребують мобілізації різних специфічних для даних видів праці психологічних якостей і властивостей. Наявність комплексу цих якостей і властивостей в особистості забезпечує їй успішне оволодіння професією і є критерієм придатності до даного виду роботи.

Різноманітні вимоги до фахової компетенції умовно можна об'єднати в дві групи.

Перша група:

1. Розуміння природи управлінської праці і процесів управління.
2. Здатність мислити масштабно, перспективно.
3. Вміння вирішувати нестандартні управлінські проблеми.
4. Знання посадових і функціональних обов'язків, засобів досягнення цілей і підвищення ефективності діяльності команди.
5. Вміння використовувати сучасну інформаційну технологію і засоби комунікацій, що необхідні для здійснення управлінського процесу, тобто для організації праці.

Перша група вимог охоплює знання і вміння капітанів як менеджерів, необхідні для виконання фахової роботи, або мистецтва управління. Вони включають:

- вміння обґрунтовувати і приймати рішення в ситуаціях, для яких характерні висока динамічність і невизначеність;
- висока інформованість, стани досліджень, техніки, технології, конкурентності, динаміки попиту і послуги і т.п.;
- вміння ефективно управляти ресурсами, планувати і прогнозувати роботу підприємства, оволодіння засобами підвищення ефективності управління;
- уміння використовувати сучасні інформаційні технології, засоби комунікацій і зв'язку.

Спеціаліст, який працює професійно, обов'язково використовує всі досягнення науки з метою удосконалювання процесів, методів, форм управлінської діяльності, що підвищують ефективність підприємництва.

Друга група:

1. Вміння працювати з людьми. Оволодіння мистецтвом управління людськими ресурсами.
2. Володіння мистецтвом налагодження зовнішніх зв'язків.
3. Здатність до самооцінки, уміння робити правильні вибори і безупинно підвищувати кваліфікацію, знання і вміння.

Друга група вимог до фахової компетенції менеджерів пов'язана із такими психологічними факторами як здатність працювати з людьми й управляти самим собою.

2. Психологічні аспекти керівництва персоналом.

В останні роки посилилася інтенсифікація роботи транспортних суден – збільшилася їх швидкість і скоротився час вантажно-розвантажувальних робіт. Механізація і автоматизація виробничих процесів супроводжувалися скороченням чисельності екіпажів. Автоматизація виробничих процесів на судах, істотно полегшуючи фізичну працю, разом з тим підвищує нервову напругу. Зростає потреба в розумовій праці, що, в свою чергу, вимагає регулярного підвищення кваліфікації особового складу. Особливо різко збільшилася нервово-психічна напруженість роботи судноводіїв. Людський фактор зайняв провідне місце на ряду з факторами, що впливають на аварійність флоту. Помилкові дії судноводіїв є безпосередньою причиною 55-65% всіх аварій. Виникла нова проблема: людина – судно, яка загострилася у зв'язку з швидким кількісним зростанням транспортного флоту.

На самопочуття і працездатність екіпажу морського судна впливає цілий комплекс соціологічних, психологічних і фізичних факторів. Постійно перебуваючи в замкнутій емоційно-психологічній сфері особистого спілкування з невеликою групою людей, моряк позбавлений звичної в берегових умовах різноманітності зовнішніх подразників, він відчуває нестачу вхідної інформації (сенсорну недостатність), монотонність життя і занять, недолік регулярних джерел задоволень і розваг. Все це сприяє розвитку психічної

напруги (стресу). Тривалий відрив моряків від сім'ї, від світу звичних відчуттів і асоціацій сприяє виникненню і розвитку психічного стану, характерного для ностальгії – туги за батьківщиною.

Обмеженість життєвого простору на судні призводить до гіподинамії – зниження на 70-80% звичайної для людини добової норми рухів. Мала рухливість сприяє виникненню серцево-судинних захворювань, особливо при порівняно швидких переходах з однієї кліматичної зони в іншу, коли організм не встигає адаптуватися до швидко мінливих умов зовнішнього середовища. До порушення ряду фізіологічних процесів в організмі призводять і такі специфічні для судна явища, як хитавиця, вібрація і шум.

Сучасні судна експлуатуються цілий рік, їм доводиться бути в різних кліматичних зонах земної кулі, при цьому температура, вимірювана на відкритій палубі, змінюється від 20 до +50°C. Вологість повітря змінюється також в широкому діапазоні. Якщо врахувати, що нормальні значення температури повітря для людини знаходяться в межах 18-22°C при відносній вологості 40-60°C, то організму моряка часто доводиться випробовувати перевантаження.

Комплекс усіх факторів, що характеризують умови життєдіяльності людей – судноводіїв, моряків, під час плавання, називається “населеністю судна”. Інакше кажучи, під терміном “населеність” розуміються умови праці, побуту і відпочинку екіпажів на борту. Фактори населеності умовно розділені на дві групи. Фактори населеності умовно розділені на дві групи.

До першої належать рецепторні фактори, тобто ті, безпосередній вплив яких може призвести до змін організму людини. До них належать елементи мікроклімату приміщень, шум, вібрація, прискорення при хитавиці, склад питної води і т. п.

До другої групи належать проектно-архітектурні або техніко-естетичні фактори, за допомогою яких створюються зручність, комфорт, підвищується працездатність екіпажу: визначаються розміри кают, громадських та побутових приміщень, проходів; встановлюються склад, габарити і обладнання приміщень.

Безпосереднім місцем роботи моряка є судно, на яке його наймають. Морські судна відрізняються особливостями експлуатації, тому вони поділяються на групи залежно від валової місткості та потужності силової установки, виробничого призначення (суховантажні і наливні, вантажопасажирські, службово-допоміжні), виду плавання (закордонне і каботажне). Важливо і те, що місце роботи члена екіпажу судна є одночасно і місцем його відпочинку в період рейсу.

Зараз відбувається (в тому числі і на торговому флоті) інтенсивний процес інтелектуалізації праці. На берегових підприємствах і на судах, поряд зі зниженням загально фізичного навантаження на організм, все більшого значення набуває елемент розумової діяльності, збільшується відповідальність людини за виконану роботу, а відповідно, і сила впливу психоемоційних факторів.

Сірій Є. В. називає колектив “робочою командою” – щось на зразок цільової групи, кожний член котрої реально усвідомлює і відчуває свою участь у трудовому процесі, діє згідно правилами корпоративної етики, бере участь в управлінні.

Людина в колективі виконує певну соціальну роль, що витікає з його поведінки. Ефективність виконання цієї ролі оцінюється суб'єктивно самим моряком, об'єктивно – всім екіпажем. Співпадання оцінок забезпечує стабільне положення особистості в колективі; їх неузгодженість призводить до конфлікту. Співвідношення вказаних оцінок впливають на величину самоповаги, що визначається формулою

$$\text{Самоповага} = \frac{\text{Успіх}}{\text{Домагання}}$$

Малий успіх при великих домаганнях призводить до психічної ізоляції. Великий колектив (екіпаж судна) складається з неформальних малих груп, з якими людина найбільш тісно пов'язана і в яких бере установку поведінки. До них, в першу чергу,

відносяться психологічні групи, що характерні певними якостями, які прийнято враховувати в практиці спілкування один з одним.

Психологічна група складається в результаті більш чи менш довгого спілкування, що ґрунтоване на взаємовідношенні індивідів як особистостей. Вона представляє собою спонтанну спільність людей, ґрунтовану на особистому виборі зв'язків і асоціацій між собою. Причини виникнення психологічної групи можна зрозуміти, опираючись на знання ролей потреб як рухаючої сили людської поведінки.

Зазвичай виділяють ієрархічно розкладені види потреб: фізіологічні, незалежність від середовища, соціальні (пошук визнання, асоціації з іншими індивідами), “егоїстичні”, що виступають у вигляді сомоповаги, компетенції, репутації. Будь – яке об'єднання людей для спільної праці орієнтується на задоволенні, перш за все, головних потреб своїх членів, представляє відповідне місце в службовій ієрархії. Ряд потреб він може задовольнити лише в процесі спілкування з іншими особами. Така природа цих потреб: повага та визнання можна придбати тільки в оточенні людей, при багатообразних зв'язках з ними.

Таким чином, необхідність задоволення деяких соціальних потреб в умовах судна призводить моряків до утворення соціально-психологічної спільності, певних психологічних груп. Таку групу зазвичай характеризують почуття солідарності, взаємної довіри, спільної долі. Склад психологічної групи може співпадати зі складом виробничої групи (вахти, робочої бригади) або відрізнятись від неї або функціонувати за межами виробничої організації взагалі (об'єднані на основі загальних неслужбових інтересів, звичок, поглядів).

Питання для самоконтролю

1. Що означає термін “ефективний керівник”?
2. Які переваги отримає суспільна група, яка має у своєму складі лідера?
3. У яких випадках виправдовує себе демократичний стиль керівництва екіпажем судна?
4. Що таке паніка? Які методи боротьби з панікою на судні ви знаєте?
5. Які рівні організації управління судовим екіпажем ви знаєте?
6. Що означає “рівень експлуатації” та “рівень підтримки”?
7. Які переважні відносини повинні бути між формальним та неформальним лідерами однієї групи на судні?

ТЕМА 3. КЕРІВНИЦТВО ТА ЛІДЕРСТВО: ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІЯ

План

1. Керівник – сутність, зміст та функції.
2. Співвідношення в екіпажі керівника і лідера.

1. Керівник – сутність, зміст та функції в системі неперервної освіти.

Технологія формування організаційної культури судноводія – важлива для моряків – на всіх рівнях, вона відбивається у стандартах безпеки, роботи і ефективності екіпажу, відповідно до Конвенції ПДНВ. Більшість моряків бажають вчитися та самореалізовуватися впродовж своєї професійної діяльності. Моряки – судноводії безперервно повинні відвідувати різноманітні курси підвищення фахової підготовки, що спрямовує їх на навчання протягом життя, в системі неперервної освіти.

Навчання в системі неперервної освіти. Певним морякам здається, що вони потрапляють в пастку або розрив між освітою і навчанням. Навчання – це практика, навички, навчання тому, як щось робити. У той час як освіта – це щось більше – це розвиток розуму, заохочення незалежного мислення і знайомство з більш широкими проблемами. Це теорія, розуміння і почуття цінностей. У морському світі мова йде про блоки кар’єри - на певних рівнях очевидно, що моряків потрібно навчати безперервно. Вони повинні набути навичок і навчитися робити речі правильно і безпечно, однак занадто часто, з огляду на, що основна увага приділяється обов’язковим курсам, важко вийти за рамки сертифікації та відповідності. Практика може зажадати деякої теорії, а освіта може зажадати деяких навичок, але ми часто можемо вважати, що навчання готує до відомого, а освіту – до невідомого, на допомогу наданий наш спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводія”, де є чітке поєднання теоретичних знань з практичним досвідом.

Судноводії розуміють необхідність навчання, вони визнають наявність базових загальних стандартів, яких необхідно досягти. Крім того, мореплавання – неймовірно стисла професія. З першого дня навчання в коледжі в якості молодшого курсанта інформація, тести, іспити, проекти і практичні заняття надходять дуже швидко. Потім, коли він пройшов кваліфікацію, він ніколи не припиняється – є майже безперервна система рівнів, які потрібно опанувати.

Ігнорувати бажання і потреби моряків, коли справа стосується навчання, потенційно небезпечно. У міру зміни судноплавства змінюються і люди, що керують суднами. Здається, що все більше і більше нам потрібно щось більше, ніж просто ті, хто може пройти ряд курсів з підвищення кваліфікації.

Галузь постійно розвивається, оновлюється і змінюється, і до 2030 року є прогнози створення безпілотних суден. Але це не обов’язково означає зменшення попиту на “морські професії”, на судноводіїв тощо, – це просто означає еволюцію. Одні з них стануть майстрами з управління судновими технічними системами і комплексами”, спеціалістами з експлуатації суднового електрообладнання і засобів автоматизації, фахівцями з усунення неполадок, відправившись до проблемних суден. Деякі з них будуть фахівцями з навігації і управління морськими суднами, менеджерами в галузі морського та річкового транспорту або диспетчерами на березі. Час, що проводиться постійно на судах, може скоротитися, але все одно буде потреба в морській справі – в знаннях, навичках і досвіді.

2. Співвідношення в колективі керівника і лідера, професіоналізм .

Питання професіоналізму вже давно важливе в судноплаванні, але як ця концепція складається в різних галузях морського господарського комплексу? Якими компетенціями повинні володіти судноводії майбутнього?

- Обробка великих обсягів даних;
- Зосередження на критичних проблемах судноплавання;
- Робота з віддаленими командами, наполегливість;
- Знати обмеження автоматизації;
- Керування змінами, постійно вчитися;
- Справлятися з підвищеним стресом.

- Уміння змішаного дистанційного електронного навчання (наявність особистого репетитора сприяє навчанню, оскільки забезпечує двосторонній підхід до пошуку інформації. Користувачі можуть не тільки отримувати інформацію з навчальної платформи, але також можуть задавати питання і вимагати певні області контенту, наприклад, ті, які мають відношення до поточної роботи);

- Самостійна робота (завдяки тому, що лекції та навчальні модулі до курсу завантажуються і легко доступні, цей підхід дозволяє користувачеві отримувати інформацію у будь-який час).

Що таке професіоналізм в мореплаванні? На самому базовому рівні професіоналізм – це кваліфікація для виконання роботи за допомогою якоїсь єдиної системи навчання і кваліфікації, тому мореплавання з дотриманням правил STCW відповідає всім вимогам професії.

Але бути в професії і діяти “професійно” не завжди так банально - ми розглянемо, що означає професійність в

роботі судноводія, і як це сприймається в усьому світі. Чи є у нас одна система “професійної” поведінки в судноплаванні?

Професіоналізм означає різні речі для різних людей, що може викликати потенційні проблеми. Відсутність глобальної узгодженості і навіть різні рівні на різних типах судів можуть створювати плутанину і змішані сигнали. Професіоналізму дуже важко домогтися успіху на судах, які мало укомплектовані персоналом, працюють з особливою ретельністю і де не вистачає інвестицій в ресурси.

Бути професіоналом – це значить правильно підібрати спорядження, а також стандарти відповідальності. Відповідальність: бути відповідальним – це важлива частина професіоналізму. Моряки мають прийняти на себе обов'язки, функції і позиції, щоб наполегливо працювати, налагодити стосунки і брати на себе відповідальність.

Капітан несе відповідальність за всіх, і це найвища нагорода за те, що він професіонал.



Компетентність: професіоналізм часто розглядається як поєднання навичок



міжособистісного спілкування і ставлення до роботи. Однак суть професіонала – це базова основа компетентності. Той факт, що хтось здав свій екзамен і виявився компетентним в своїх усних іспитах, не означає, що вони неминуче залишаться такими. Потрібні час, зусилля і цілеспрямованість, щоб залишатися на цьому рівні і навіть виходити за рамки компетенції – до досконалості.

Чесність: демонстрація чесності, прозорості та порядності у поведінці - основа професіоналізму.

Це включає в себе прямолінійність при управлінні командою. Будьте тим, хто ходить і говорить прямо – і у вас буде підвищена репутація керівника-судноводія. Послідовне виконання того, що ви обіцяєте, також лежить в основі чесності і професіоналізму.



Шанобливе спілкування: професіоналізм – це не завжди робота, яку ви робите. Відсутність проблем на судні, можливість відключити насос не обов'язково означає професіоналізм - це ще не все. Належне використання мови, хороші навички вербальної та невербальної взаємодії, зоровий контакт, доброзичлива усмішка і щира повага до тих, з ким ви працюєте, – загальні риси професіонала.

Організаційна культура судноводів ПОСИБНИК-виправлений 25.10.2020 - Word

Керівництво	Лідерство
1. Здійснюється регуляція офіційних відносин в групі (соціальна організація).	1. Здійснюється регуляція міжособистісних відносин в групі.
2. Пов'язано з усією системою публічних відносин та є елементом макросередовища.	2. Є елементом макросередовища (наприклад, мала група).
3. Ціленаправлений процес, що відбувається під контролем різних частин соціальних структур.	3. Виникає стихійно.
4. Стабільне.	4. Менш стабільне, залежить від настрою групи.
5. Більш визначена система різних санкцій.	5. Менш визначена система різних санкцій.
6. Процес прийняття рішень складніший та опосередкований різними подіями та судженнями, пов'язаних з даною групою.	6. Рішення приймають конкретно групою.
7. Сфера дій керівника ширша, тому що представляє малу групу в більш ширшій соціальній системі.	7. Сфера діяльності фаворита – в основному мала група.

Питання для самоконтролю

Страница 117 из 166 Число слов: 36171 украинский 1:14 26.10.2020

Питання для самоконтролю

1. На які стадії можна поділити процес керівництва колективом?
2. Перерахуйте основні функції керівника.
3. В чому ви вбачаєте важливість значення в управлінні співвідношення керівництва та лідерства?

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, що відображають
основні наукові результати дисертації*

Гайдаржи А. І. Формування організаційної культури судноводіїв як педагогічна проблема. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Випуск 56 : збірник наукових праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. С. 159-166.

Haidarzhy A. I. Organizational of culture of navigator : essence and functions. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Випуск 137. С. 212-218. (Серія педагогічні науки).

Гайдаржи А. І. Вплив лідерства на формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХ (144). С. 169-176. (Серія педагогічні науки).

Гайдаржи А. І., Смирнова І. М. Цифрові технології як засіб формування та розвиток організаційної культури судноводіїв. Наукові записки : [збірник наукових статей] / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. Випуск СХІХVI (146). С. 21-29. (Серія пед. науки)

Igor Z. Maslov, Valentin I. Chimshir, Varvara M. Piterska, Anzhela I. Haidarzhy. Water hammer technology for soil destruction on dredgers, ISSN: 2249-8958 (Online), Volume-10, Issue-2, February 2020, Page No. 185-190. The B Impact Factor of IJEAT is 5.97 for year 2020. URL: <https://www.ijeat.org/wp-content/uploads/papers/v9i3/C6368029320.pdf> (наукометрична база Scopus).

Valentin Chimshir, Leonid Gerganov, Oleksandr Danylenko, Anzhela Haidarzhy, Iryna Smyrnova, Maksym Iasechko. Algorithm for Applying the System of Quality Assessment of Education in Maritime Institutions of Higher Education. International Journal of Mechanical and Production Engineering Research and Development (IJMPERD) ISSN (P): 2249-6890; ISSN (E): 2249-8001 Vol. 10, Issue 3, Jun 2020, 6517-6524 URL: http://www.tjprc.org/view_paper.php?id=13430 (наукометрична база Scopus).

Chimshir V., Prokopenko T., Kononenko A., Gerganov L., Danylenko O., Haidarzhy A. Development of Recommendations for the Construction of Transmission Paths for Generating Powerful Electromagnetic Radiation IJETER. 2020. № 8 (9). P. 542-548. <http://www.warse.org/IJETER/static/pdf/file/-ijeter148892020.pdf> (наукометрична база Scopus).

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Гайдаржи А. І., Сорока О. М. Організаційна культура судноводіїв: Менеджмент морських ресурсів : навчально-методичний посібник. Київ : Міленіум, 2020. 148 с.

Гайдаржи А. І., Мусоріна М. О. Використання конвенції ПДМНВ в морській освіті та суднохідних компаніях. Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту : колективна монографія ДІ НУ “ОМА”. Ізмаїл, 2020. С. 132–145.

Гайдаржи А. І., Мусоріна М. О. Використання міжнародних конвенцій та стандартів в процесі навчання майбутніх фахівців управління судновими технічними системами і комплексами. Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Маріуполь, 9-10 жовтня 2019 р.). Маріуполь; Кривий Ріг : Вид-во Р.А. Козлов, 2019. С. 399-400.

Смирнова І. М., Гайдаржи А. І. Інноватика в освітній діяльності: реалізація права на академічну мобільність в Дунайському інституті Національного університету “Одеська морська академія”. Інноваційні підходи розвитку компетентнісних якостей фахівців в умовах професійного становлення : матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції. Ізмаїл, 2020. С. 24-26.

Спецпрактикум “Технологія формування організаційної культури судноводіїв” [Електронний ресурс] Методичні матеріали / укл. А. Гайдаржи. Режим доступу : <http://haidarzhy.eor.in.ua/index.php>

*Наукові праці,
які додатково відображають наукові результати дисертації*

Інформаційні технології в галузях : навчально-методичний посібник / Смирнова І. М., Чимшир В. І., Житомирська Т. М., Гайдаржи А. І., Делі І. І. ; за заг. ред. Л. П. Турлак. Київ : Міленіум, 2020. 255 с.

Смирнова І. М., Гайдаржи А. І. Міжнародна торгівля: методика аналізу. Сучасні підходи до високоефективного використання засобів транспорту : матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції / за загальною редакцією Л. П. Турлак. Запоріжжя : АА Тандем, 2019. С. 204-206.

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ
Гайдаржи Анжели Ігорівни
*“Формування організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення
технічних дисциплін в системі неперервної освіти”*

Міжнародних:

1. Міжнародна науково-практична конференція “Modern Achievements in Science and Education” (Jerusalem, Izrael, 2014). Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
2. Міжнародна науково-практична конференція “Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства” (Київ, 2015), Форма участі – публікація у збірнику тез.
3. Міжнародна науково-практична конференція “Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання: досвід, тенденції, перспективи” (Тернопіль, 2017), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
4. Міжнародна науково-практична конференція “Современное образование: теорія і практика” (Гродно, 2017), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
5. Міжнародна науково-практична конференція “Професійна освіти в умовах сталого розвитку суспільства” (Київ, 2018), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
6. Міжнародна науково-практична конференція “Модернізація освітнього середовища: проблеми та перспективи” (Умань, 018), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
7. Міжнародна науково-практична конференція “V Дунайські наукові читання “Інформаційне суспільство ХХІ століття: взаємодія науки, освіти та бізнесу” (Ізмаїл, 2019), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
8. Міжнародна науково-практична конференція “Стратегічний потенціал державного та територіального розвитку” (Маріуполь, 2019),
9. Міжнародна науково-практична конференція “Innovative approaches for the development of competencies of specialists under conditions of professional development” (Izmail, 2019), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
10. Міжнародна науково-практична конференція “Професійне навчання персоналу – Європейський вибір” (Ізмаїл, 2019), Форма участі – доповідь на секційному засіданні. Форма участі – доповідь на секційному засіданні.
11. Міжнародна науково-практична конференція “Modern approaches to highefficient use of transport” (Izmail, 2019),
12. Міжнародна науково-практична конференція “Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи” (Хмельницький, 2019),
13. Міжнародна науково-практична конференція “Modern approaches to highefficient use of transport” (Izmail, 2020), Форма участі – доповідь на секційному засіданні.

14. Міжнародна науково-практична конференція “Innovative approaches for the development of competencies of specialists under conditions of professional development” (Izmail, 2020); Форма участі – доповідь на секційному засіданні.

Всеукраїнських:

1. Всеукраїнська науково-практична конференція “Освітні інновації у вищих навчальних закладах: використання інформаційно-комунікаційних технологій” (Ізмаїл, 2014),

2. Всеукраїнська науково-практична конференція “Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання” (Київ, 2016), Форма участі – публікація у збірнику тез.

3. Всеукраїнська науково-практична конференція “Наука України – погляд молодих вчених крізь призму сучасності” (Черкаси, 2017), Форма участі – публікація у збірнику тез.

4. Всеукраїнська науково-практична конференція “Теорія і практика дистанційного навчання у професійній освіті” (Київ, 2017 – веб-конференція).

5. Всеукраїнська науково-практична конференція Неперервна освіти в модусах минулого, теперішнього, майбутнього” (Луцьк, 2018), Форма участі – публікація у збірнику тез.

6. Всеукраїнська науково-практична конференція “Інновації в науково-педагогічній та інформаційній діяльності” (Ізмаїл, 2019); Форма участі – публікація у збірнику тез.

Науково-практичних семінарах:

“Використання платформи дистанційного навчання e-learninig.org.ua. в освітньому процесі професійно-технічного навчального закладу” (Київ, 2016);

2. “Дослідження шляхів підвищення енергоефективності у морському та річковому перевезенні вантажів” (Ізмаїл, 2017-2020);

Тренінговому занятті:

“Проектування освітньо-виробничого середовища закладу професійної освіти в умовах дуальної форми здобуття освіти” (Херсон, 2020).



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКА ДЕРЖАВНА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ**

просп. Ушакова, 20, м. Херсон, Україна, 73000, тел./факс: (0552) 49-59-02, e-mail: ksma@ksma.kh.ua

20.09.19 № 02.1-05/853
На № _____ від _____

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Гайдаржи Анжели Ігорівни

**на тему: ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ
ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**

поданого на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
зі спеціальності 13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни)

Комісія у складі:

1. Бень А.П. – кандидат технічних наук, доцент, проректор з науково-педагогічної роботи
2. Крапивко Г.І. – кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри судноводіння та електронних навігаційних систем
3. Товстокорий О.М. – кандидат технічних наук, доцент, завідувач кафедри управління судном

Склали даний акт у тім, що протягом 2014-2019 років результати дисертаційної роботи Гайдаржи Анжели Ігорівни, а саме:

- апробація діагностичного інструментарію для характеристики стану сформованості організаційної культури майбутніх судноводів у процесі вивчення технічних дисциплін;
- використання наскрізного електронного навчально-методичного комплексу до спецпрактикуму «Організаційна культура майбутнього судноводія»;
- перевірка ефективності розробленої методики через введення в навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу та спецпрактикуму були впроваджені у процес викладання технічних дисциплін у Херсонській державній морській академії.

Акт виданий для подання до спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19.

Голова комісії

Члени комісії



А.П. Бень

Г.І. Крапивко

О.М. Товстокорий



СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
СЕРТИФІКОВАНА НА
ВІДПОВІДНІСТЬ ISO 9001:2015
Регістром судноплавства України



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ТЕХНОЛОГІЙ
 Дунайський факультет морського та річкового транспорту

вул. Фанаторійська, 7, м. Ізмаїл, 68600, Одеська область, Україна, тел. 04824138011

Вих. № 209
 Від 26.09 2019 р.

ЗАТВЕРДЖУЮ
 т.в.о. декана Дунайського факультету морського
 та річкового транспорту
 Державного університету інфраструктури та технологій
 Дорошева А.О.
 « 26 » вересня 2019 р.

Д О В І Д К А

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
**Гайдаржи Анжели Ігорівни на тему: ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ
 У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ**
 поданої на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 зі спеціальності 13.00.02 – теорія і методика навчання
 (технічні дисципліни).

В умовах стрімкого розвитку світового мореплавства, сучасного стану української морської галузі, соціально-економічних змін, впливу інноваційних технологій, підвищення рівня організаційної культури фахівців до світового рівня є умовою становлення майбутніх судноводіїв, як висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців морської галузі. Тому перед закладами вищої морської освіти постає проблема підвищення якості формування організаційної культури випускників до рівня міжнародних стандартів, яка спрямована на реалізацію соціального замовлення суспільства. Особливої актуальності набуває проблема формування організаційної культури у підготовці майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін.

В освітньому процесі Дунайського факультету морського та річкового транспорту Державного університету інфраструктури та технологій впродовж 2014-2019 навчальних років впроваджувався розроблений дисертанткою наскрізний електронний навчально-методичний комплекс до спецпрактикуму "Організаційна культура майбутнього судноводія", спрямований на реалізацію підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін. Аналізуючи план освітнього процесу судноводіїв, завдання формування організаційної культури здійснюється в рамках багатьох дисциплін, але насамперед це блок технічних дисциплін.

Апробація розробленої методики істотно вплинула на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв через впровадження в навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу та спецпрактикуму.

Впроваджене теоретично-експериментальне дослідження надає можливість активізувати процес формування організаційної культури майбутніх судноводіїв в умовах модернізації освіти. Розроблена авторська методика для майбутніх судноводіїв є достатньо ефективною і може бути рекомендована до широкого використання у практику роботи вищих морських закладів освіти України.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19.

Т.в.о. декана ДФМРТ ДУИТ



кандидат наук, доцент. Дорошева А.О.

Ім'я Дорошевої А.О. завірюю  Караченєва О.С.



А К Т
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Гайдаржи Анжели Ігорівни
ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ
ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
(спеціальність 13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни).




Ми, що нижче підписалися, комісія у складі: декана судноводійного факультету, д.т.н., професора М. М. Цимбала; декана факультету морських перевезень та технологій, к.т.н., доцента І. І. Ворохобіна; начальника навчального відділу М. М. Пархоменка, склали цей акт про те, що результати наукових досліджень старшого викладача кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» Гайдаржи Анжели Ігорівни впроваджені у навчальний процес впродовж 2014-2019 навчальних років. Розроблений дисертанткою наскрізний електронний навчально-методичний комплекс до спецпрактикуму «Організаційна культура майбутнього судноводія», спрямований на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін. Вирішення цього завдання здійснювалося в рамках широкого кола дисциплін, але насамперед це блок технічних дисциплін. Впровадження розробленої методики істотно вплинуло на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв через введення в навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу та спецпрактикуму.

Отже, здійснене теоретично-експериментальне дослідження надає можливість активізувати процес формування організаційної культури майбутніх судноводіїв в умовах модернізації освіти. Розроблена авторська методика для майбутніх судноводіїв є достатньо ефективною і може бути рекомендована до широкого використання у практику роботи вищих морських закладів освіти України.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19.

Члени комісії:

Декан судноводійного факультету
 Декан факультету морських
 перевезень та технологій
 Начальник навчального відділу

 _____ М. М. Цимбал
 _____ І. І. Ворохобін
 _____ М. М. Пархоменко





УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА МОРСЬКА АКАДЕМІЯ»
ДУНАЙСЬКИЙ ІНСТИТУТ

68607, м. Ізмаїл, вул. Фанагорійська, 9, тел./факс: (+38 048) 771-61-01, тел.: (+38 04841) 6-11-66
e-mail: dinuoma@onma.edu.ua web site: www.dinuoma.com.ua



А К Т

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Гайдаржи Анжели Ігорівни

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ
ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
(спеціальність 13.00.02 – теорія і методика навчання (технічні дисципліни).**

Ми, що нижче підписалися, комісія у складі: завідувача кафедри навігації і управління судном, к.п.н., доцента О. Б. Даниленко; завідувача кафедри гуманітарних дисциплін, к.п.н., доцента В. Я. Желяскова; професора кафедри інженерних дисциплін Л. Д. Герганова, склали цей акт про те, що результати наукових досліджень старшого викладача кафедри навігації і управління судном Дунайського інституту Національного університету «Одеська морська академія» Гайдаржи Анжели Ігорівни впроваджені у навчальний процес впродовж 2014-2019 навчальних років. Розроблений дисертанткою наскрізний електронний навчально-методичний комплекс до спецпрактикуму «Організаційна культура майбутнього судноводія», спрямований на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін. Вирішення цього завдання здійснювалося в рамках широкого кола дисциплін, але насамперед це блок технічних дисциплін. Апробація розробленої методики істотно вплинула на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв через впровадження в навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу та спецпрактикуму.

Результатом теоретично-експериментального дослідження є підвищення якості професійної підготовки фахівців до рівня міжнародних стандартів, активізація процесу формування організаційної культури майбутніх судноводіїв в умовах модернізації освіти. Розроблена авторська методика для майбутніх судноводіїв є достатньо ефективною і може бути рекомендована до широкого використання у практику роботи вищих морських закладів освіти України.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19.

Члени комісії:

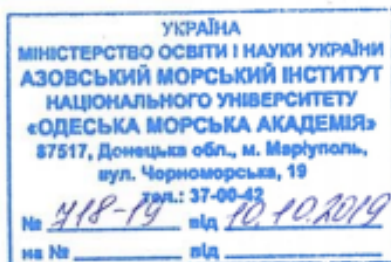
Завідувач кафедри НіУС

Завідувач кафедри ГД

Професор кафедри ІД

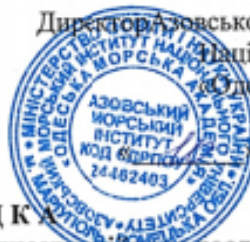
 О. Б. Даниленко
 В. Я. Желясков
 Л. Д. Герганов





ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор Азовського морського інституту
 Національного університету
 «Одеська морська академія»
 Лисий О.П.
 2019 р.

**ДОВІДКА**

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 Гайдаржи Анжели Ігорівни на тему: ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ СУДНОВОДІВ
 У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ
 поданої на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук
 зі спеціальності 13.00.02 – теорія і методика навчання
 (технічні дисципліни).**

В умовах розвитку світового мореплавства, зовнішні та внутрішні зміни соціально-економічного життя країни, стан української морської галузі обумовили зростання вимог до підготовки висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців морської галузі. У процесі створення єдиного освітнього простору націленого на якість навчання, формування організаційної культури майбутнього судноводія стала значущим фактором, що впливає на ефективність підготовки фахівця. Тому перед закладами вищої освіти особливої актуальності набуває проблема формування організаційної культури у підготовці майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін.

В освітньому процесі Азовського морського інституту Національного університету «Одеська морська академія» впродовж 2014-2019 навчальних років впроваджувався розроблений дисертанткою наскрізний електронний навчально-методичний комплекс до спецпрактикуму "Організаційна культура майбутнього судноводія", цільове призначення якого підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін. Сформованість організаційної культури здійснюється у процесі вивчення широкого кола дисциплін, але насамперед це цикл технічних дисциплін.

Впровадження розробленої методики істотно вплинуло на підвищення рівня сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв через введення в навчальний процес електронного навчально-методичного комплексу та спецпрактикуму.

Результатом теоретично-експериментального дослідження є підвищення якості професійної підготовки фахівців до рівня міжнародних стандартів, активізація процесу формування організаційної культури майбутніх судноводіїв в умовах модернізації освіти. Розроблена авторська методика для майбутніх судноводіїв є достатньо ефективною і може бути рекомендована до широкого використання у практику роботи вищих морських закладів освіти України.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19.

Директор
 Азовського морського інституту
 Національного університету «Одеська морська академія»

Лисий О.П.



