

УДК 37.013.43:331.101.3-057.212

*Н. М. Горобець,
кандидат сільськогосподарських наук,
доцент кафедри менеджменту і права,
Дніпропетровський державний аграрний університет
С. М. Лемішко,
старший викладач,
Дніпропетровський державний аграрний університет*

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ ТА ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА В ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Встановлено, що на підвищення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів впливає рівень не тільки матеріальної, але й моральної мотивації трудової діяльності науково-педагогічних працівників, що, в свою чергу, позначається на формуванні в них професійної етики та педагогічної культури. Особливо цей аспект є актуальним в процесі підготовки майбутніх менеджерів. З'ясовано, що впровадження інтерактивних технологій навчання в процесі викладання управлінських дисциплін дозволяє підвищити мотивацію як студентів, так і викладачів, що забезпечує створення сприятливих соціально-психологічних умов у ВНЗ, дозволяє розвинути комунікативні якості, підвищити рівень успішності студентів, вдосконалити навчально-виховну роботу викладача та, в цілому, покращити ефективність навчання в українській системі вищої освіти.

It is established that increase of competitiveness of institutes of higher education influences motivation level of educationalists and researchers, which in turn influences formation of their professional ethics and educational culture. Especially this aspect is urgent while schooling future managers. It is established that implementation of interactive technologies in the process of teaching of managerial disciplines allows to increase motivation of both students and teachers, which provides formation of favorable social and psychological conditions in institutes of higher education, which allows to develop communicative qualities, improve students' progress in studies, improve educational work of the teacher, and in general, improve effectiveness of learning in the Ukrainian system of higher education.

Ключові слова: мотивація праці, професійна етика, імідж, педагогічна культура, інтерактивні технології навчання.

Key words: motivation of labour, professional ethics, image, educational culture, interactive technologies of teaching.

ВСТУП

Сьогодні перед вищими навчальними закладами стоїть проблема підвищення ефективності системи навчання, велику роль при цьому відіграють питання педагогічної культури та професійної етики нау-

ково-педагогічного персоналу. Виконання професійних обов'язків у будь-якій сфері праці вимагає від людини високих моральних якостей. Ці вимоги значно посилюються, коли йдеться про навчально-виховний процес підготовки менеджерів, адже пред-

ставники цієї професії матимуть справу з людьми, колективами, з рішенням соціальних та особистісних проблем.

У сфері навчання та виховання студентів система моральних відносин займає головне місце. Моральна культура особистості в даному разі розглядається як першооснова фахової придатності викладача. Невиконання вимог професійної етики у взаємовідносинах зі студентами може призвести до таких небажаних наслідків, як втрата довіри до викладача, складні міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти, зниження мотивації студентів до навчання та погіршення морально-психологічного клімату у вищому навчальному закладі, а в результаті — до зниження якості підготовки фахівців з менеджменту в цілому.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті — дослідити мотиви формування професійної етики та педагогічної культури викладача в процесі підготовки менеджерів, навести основні чинники етичної відповідальності, педагогічної майстерності, культури поведінки науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів та з врахуванням вищезазначеного визначити підходи щодо впровадження інтерактивних технологій навчання менеджерів.

РЕЗУЛЬТАТИ

Проблема ефективного формування і реалізації трудового потенціалу країни в інтересах самих працівників і суспільства багато в чому обумовлена якістю наявної системи мотивації молоді, яка навчається у вищих навчальних закладах. В умовах глобалізації виникає необхідність підвищення конкурентоспроможності й ефективності вітчизняних ВНЗ незалежно від масштабу і профілю їх діяльності. А ця конкурентоспроможність великою мірою залежить від ефективності праці науково-педагогічного персоналу, яка, в свою чергу, зумовлена якістю мотивації працівників до корисної трудової діяльності [1].

Підготовка фахівців з менеджменту у вищому закладі освіти здійснюється завдяки навчальному процесу, який являє собою систему принципів, цілей, організаційних форм і навчально-виховних заходів, спрямованих на формування у студентів знань та навичок відповідно до державних стандартів вищої освіти. Навчання спрямовується на формування освіченої, професійно і духовно розвиненої особистості, здатної до постійного оновлення наукових знань, професійної мобільності,

швидкої адаптації до змін, розвитку в соціально-економічній сфері, системах управління та організації економічної діяльності. Разом з тим, достатньою мірою не звертається увага на мотиваційні аспекти формування професійної етики та педагогічної культури викладача.

Ефективність діяльності викладача, реалізація його професійного потенціалу значною мірою залежить від того, наскільки його вчинки відповідають загальнолюдській та професійній етиці, наскільки він дотримується правил сучасного ділового етикету.

Етичні знання — необхідна частина професійної діяльності викладача менеджменту. Спроможність педагога вищої школи діяти відповідно до етичних норм і правил істотно підвищує якість його професійної діяльності, викликає довіру до змісту викладання, зменшує напругу в стосунках між викладачем і студентом, сприяє формуванню авторитету серед колег і студентів. Професійна етика викладацької діяльності виникає, як і будь-яка професійна етика, об'єктивно, тому що виникає потреба в моральному регулюванні взаємовідносин між людьми в даній сфері навчання.

Перш за все, викладачі мають дотримуватися етичної відповідальності перед суспільством, яка передбачає надання якісних освітніх послуг і формування висококваліфікованих спеціалістів з менеджменту, які зможуть вирішувати складні управлінські й соціальні проблеми. Пріоритетами соціально-етичної відповідальності є підвищення якості професійної підготовки студентів, формування у них здатностей дотримуватися моральних критеріїв і цінностей суспільства в бізнесі й управлінні організаціями, зберігати традиції і звичаї українського народу, оптимально використовувати ресурси та забезпечувати їх збереження, прагнути гармонії з суспільством і природою тощо.

Не менш важливою для викладача є етика стосунків зі студентами, яка вимагає поважного ставлення до кожного студента як до особистості, надання правдивої і якісної інформації в процесі викладання, дотримання права студента на власну думку, а також врахування вимог і побажань студентів щодо змісту і методів викладання.

Іншою сферою професійної етики є стосунки з колегами. Основними вимогами при цьому є гідне ставлення до колег, допомога молодим викладачам в опануванні методики

викладання, неприпустимість маніпулювання інтересами колег тощо. Відносини викладачів з вищим керівництвом ВНЗ, деканом, завідувачем кафедри також повинні будуватися на етичних засадах, що передбачає, перш за все, дотримання законодавства, сумлінну працю, виконання правил внутрішнього розпорядку, а також запобігання хабарництва у взаєминах зі студентами та іншими особами.

На основі етичних стандартів має будуватись педагогічна культура викладача, яка є найважливішою умовою підвищення навчально-виховного процесу при підготовці менеджерів. Від рівня розвитку педагогічної майстерності багато в чому залежить успіх вирішення навчально-виховної роботи у ВНЗ, ефективність підготовки майбутніх фахівців у галузі менеджменту, формування в них наукового світогляду, високих патріотичних, професійних та психолого-педагогічних якостей. Таким чином, педагогічна майстерність дозволяє творчо реалізувати нові вимоги до навчально-виховного процесу.

Педагогічна діяльність за своїм змістом є інтелектуальною, вона пов'язана з вирішенням багатьох завдань навчання і виховання студентів-менеджерів. Глибоке свідоме осмислення проблем, які виникли, їх успішне вирішення потребують від викладача певних специфічних якостей педагогічного мислення. Кожне заняття, виступ викладача вимагає від нього не тільки відтворення знань, а й певної їх трансформації, узагальнення, перероблення, використання з урахуванням конкретних умов. У єдності з мисленням виступає і мова викладача, яка є одним із необхідних компонентів майстерності педагога вищої школи. Насамперед, за допомогою слова викладач здійснює свою функціональну діяльність: керує і виховує студентів, передає їм знання, здійснює педагогічний вплив на їх поведінку, думки, настрої, ставлення до навчання, формування їх професійної спрямованості. Залежно від змісту, виразності й форм мовлення викладач може позитивно або негативно впливати на свідомість, почуття і волю студентів.

Основою педагогічної культури є загальна культура викладача. Зв'язки між ними настільки безпосередні, що з цілковитою підставою можна стверджувати: педагогічна культура є специфічним проявом загальної культури в умовах педагогічного процесу. Але в той же час було б неправильно вважати, що кожна людина,

яка характеризується високою загальною культурою, наділена і педагогічною культурою. Остання має свої аспекти і свої характеристики.

Вивчення поведінки і повсякденної діяльності передових викладачів показує, що педагогічна культура має складну структуру. До її складових входять: тверді педагогічні переконання; широкий кругозір, ерудиція й інтелігентність; висока моральність; висока педагогічна майстерність й організованість у повсякденній діяльності; вміння працювати цілеспрямовано, з перспективою; висока культура спілкування і поведінки тощо; високий імідж викладача [2].

Щодо останньої складової, то цілком зазначити, що високий імідж — це складний, часто тривалий процес, який вимагає спеціальних знань та вмій, насамперед у галузі психології, соціології, моди і стилістики, валеології, етики й естетики. Чим вищими є досягнення особи, тим важливішою для неї є власний імідж, тим більшого значення набувають спеціальні знання та навички.

У перекладі з англійської слово імідж означає "образ". У даному випадку слово "образ" використовується в широкому сенсі — як уявлення або думка про людину, що склалась про неї в іншій людині чи групі людей [4]. Від цієї думки часто залежить не тільки успіх окремої людини. Коли йдеться про викладача, то його імідж певним чином впливає на престиж і репутацію вищого навчального закладу, а в більш широкому тлумаченні, — навіть країни, яку він представляє.

Слід зазначити, що імідж складається не тільки із зовнішнього, так би мовити, візуального образу людини. Важливу роль тут відіграє її внутрішнє, духовне багатство, особистісні моральні якості, світосприйняття, спосіб мислення, вчинки та поведінка тощо. Важливо знати, що сформована думка про людину чи ставлення до неї визначає в інших готовність діяти щодо цієї людини певним чином. Отже, імідж викладача безпосередньо пов'язується із загальнолюдською та професійною етикою. В першу чергу, слід сказати про особистісний імідж складається з особистісних якостей людини: інтелекту, ціннісних орієнтацій, рівня культури, характерологічних особливостей тощо. Не зайве нагадати, що викладач має відрізнитись високим рівнем розвитку особистості, бути ерудованою, культурною людиною, мати врівноважений, поміркований і одночасно наполегливий характер. Для здійснення навчальної діяльності викладач повинен мати добрі професійні знання і на-

вички, бути здатним вирішувати складні професійні й педагогічні завдання. Не менш важливе значення для викладача має зовнішній, або габітарний імідж, для створення якого слід підтримувати добру фізичну форму, стан тіла, дбати про зачіску, макіяж, парфуми, прикраси й аксесуари. До речі, в більшості навчальних закладів існують суворі вимоги щодо одягу та поведінки викладачів і співробітників.

Основа професійної діяльності викладача складає здатність спілкуватись зі студентами, колегами, керівниками, партнерами зі сфери бізнесу, а також працювати над різноманітними навчально-методичними документами. Йдеться про те, як і що людина говорить у різних ситуаціях, яка у неї мова, як вона спілкується з іншими людьми, як і що пише. Від цього значною мірою залежить вербальний імідж викладача, тобто те враження, яке він справляє на студентів та інших завдяки своїм здібностям усного та письмового мовлення. У процесі спілкування вплив на іншу людину здійснюється не тільки завдяки словам, але й іншим, невербальним засобам.

Робота викладача у вищих навчальних закладах при підготовці менеджерів сьогодні стала високоспеціалізованою діяльністю, яка потребує теоретичних і практичних знань не тільки у сфері економіки, управління, психології, а в цілому комплексі наук про світ, суспільство, освіту і виховання. Від якостей викладача багато в чому залежить хід і результат навчально-виховного процесу. Разом з тим, вдосконалення педагогічної культури та етики поведінки викладача здійснюється протягом усього періоду роботи у вищих навчальних закладах шляхом самоосвіти і самовиховання, вивчення науки, яку він викладає, психолого-педагогічної і методичної літератури.

Однією з важливих особливостей навчання менеджерів є те, що мотивація студентів до навчання значно залежить від усвідомлення ними тієї користі, яку можуть дати їм нова інформація, нові вміння та навички. Студенти здебільшого прагнуть знати, як саме може бути використана інформація в практичній діяльності, у вирішенні конкретних проблем, що виникають у сфері менеджменту. Тому викладачеві важливо переорієнтуватись від традиційного, так званого предметного навчання, до проблемного, коли зміст усього курсу ділиться на модулі, які охоплюють наявні практичні проблеми, що потребують пошуку шляхів вирішення. Інакше ставлення до навчання може бути

суто формальним. Наприклад, студенти будуть відвідувати лекції та виконувати практичні роботи лише заради того, щоб скласти іспити чи заліки.

Саме тому викладанню курсу повинна передувати значна підготовча робота, а в процесі навчання слід використовувати переконливі приклади і аргументи про цінність запропонованої програми у вирішенні конкретних завдань практичного менеджменту. Доречно використовувати також свідчення того, до яких помилок та негативних наслідків у професійній діяльності призводить відсутність або недостатня сформованість у менеджера певних вмінь та навичок, які саме і передбачається сформувати в процесі опанування навчального модуля. Доцільно залучати студентів до активної участі у формуванні та коригуванні програми і методики навчання. Ідеї гуманізації освіти, співробітництва та студентського самоврядування тут мають конкретне вираження у спільному обговоренні концепції навчальної програми, переліку та змісту навчальних модулів, особливостей навчального процесу. Ефективною є методика співробітництва викладача і студента, — вони виступають партнерами спільного пошуку вирішення тих чи інших навчальних завдань, викладач в таких умовах виконує роль помічника, радника тощо.

При формуванні професійної етики та педагогічної культури викладача також необхідно звернути увагу на використання інтерактивних технологій в системі підготовки менеджерів. Інтерактивне навчання — це набуття певного досвіду у процесі, який характеризується високим рівнем активності, досить значною тривалістю навчальної діяльності, самостійною творчою роботою студентів, підвищеним рівнем мотивації та емоційності, постійною взаємодією групи і викладача [4]. На відміну від традиційного підходу, коли головна увага приділяється змісту, його подачі у єдино вірному та закінченому варіанті, застосування інтерактивних технологій навчання вимагає від викладача спільної зі студентами творчої роботи, пошуку і показу різних шляхів опанування нових знань та способів виконання завдань, поставлених перед менеджерами у сучасних умовах розвитку економіки України. Важливою умовою ефективного застосування інтерактивних технологій навчання є створення особливої морально-емоційної атмосфери, довірливих, дружніх та відкритих стосунків між викладачем і навчальною групою, а також між студентами у групі.

Інтерактивне навчання дає змогу як викладачеві, так і студентові активізувати мислення, підвищити творчу активність щодо участі та розробки управлінських рішень. Головним є те, що в процесі виконання завдань зростає ступінь мотивації, ініціативи та емоційності.

Досвід закордонних і кращих вітчизняних навчальних закладів свідчить про достатньо високу ефективність процесу підготовки менеджерів, заснованого на застосуванні інтерактивних технологій [2; 4]. При цьому набуття бажаних навичок повинно ґрунтуватися на взаємодії студента з викладачем й іншими студентами таким чином, що викладач створює умови для самостійної навчальної активності, виконуючи роль скоріше консультанта, тренера, експерта, ніж лектора. До методів інтерактивного навчання відносять: проблемну лекцію, практичні заняття, на яких аналізуються конкретні ситуації, надаються індивідуальні та групові завдання, що виконуються самостійно, презентації, ділові та ситуаційно-рольові ігри, ігрові вправи, ігрове проектування, проблемно-орієнтовані дискусії, ділові візити, система дистанційного навчання [4].

При інтерактивному навчанні необхідно на початку викладання ретельно вивчити склад студентів, провівши індивідуальні бесіди, по-можливості з кожним, з'ясувавши їх очікування, рівень мотивації до навчання, ставлення до сучасних інтерактивних технологій, до рівня викладання навчального матеріалу, організації навчального процесу тощо. Слід застерегти від будь-якого тиску на студентів, а особливо на учасників семінару з боку викладача, ігнорування їх думок та пропозицій. Застосування сили наказу, погрози може призвести або до прийняття ролі покірного і мовчазного "учня", або ж до виникнення конфліктної ситуації, пов'язаною з потребою у самоврядуванні, прагненням особистої свободи, з одного боку, а з іншого, — необґрунтованими обмеженнями і залежністю від викладача. При цьому діє закономірність: чим більше людині нав'язується будь-що незрозуміле або неприйнятне, тим більший внутрішній опір це викликає, отже, зростає вірогідність конфлікту, ігнорування або формальне ставлення до навчання. І, навпаки, що більш зрозумілою є пропозиція, чим більше зусиль докладено у виробленні спільного рішення, тим більшою буде відадача, а відтак, ста-

раннішим, у даному випадку, буде ставлення до навчання.

Багаторічними дослідженнями встановлено, що саме розглянуті інтерактивні методи сприяють значному підвищенню мотивації студентів до навчання, а також і у викладачів при застосуванні таких технологій також зростає мотивація до праці, формується відповідальне відношення до підготовки необхідного інформаційного матеріалу, зростає професіоналізм, накопичуються вміння спілкування з аудиторією, створюється позитивний власний імідж в сприйнятті студентів (стиль одягу, зачіска, постанова, культура мовлення, манера триматися та поводитися тощо). Внутрішня мотивація викладача впливає на якість виконання завдань вищого навчального закладу щодо підготовки висококваліфікованих фахівців, які володіють глибокими теоретичними знаннями і практичними навичками зі спеціальності; виховання у студентів високих моральних якостей, громадянської свідомості, культури, патріотизму, формування особистості Крім цього, за рахунок вмотивованості викладача спостерігається вдосконалення його професіоналізму згідно з вимогами сучасного виробництва, науки, техніки й культури, стимулюється розвиток навичок і потреб у самоосвіті; підвищується зацікавленість при підготовці та виданні монографій, підручників, навчальних посібників, методичних матеріалів тощо.

Разом з тим, викладач може розраховувати на кар'єрне зростання, одержання моральної і матеріальної винагороди у вигляді грамот, номінацій на відповідне звання, приймати участь у конкурсах, отримувати гранти, премії, бонуси тощо. Особливо важливим є те, що викладач має на власні очі бачити результати своєї роботи та одержувати задоволення від того, що саме він як педагог навчив студентів новим знанням, розкрив їх як особистостей, створив сприятливий морально-психологічний клімат в групі та надав можливості кожному студентові почувати себе фахівцем в сфері менеджменту.

У реаліях, у площині самореалізації викладача, слід звернути увагу на невмотивованість до активної праці, через яку втрачається частина задоволення від трудової діяльності і, як результат, знижується продуктивність праці. Важливою умовою формування і збереження мотивації науково-пе-

дагогічного персоналу є психологічно коректне ставлення керівників до невдач підлеглих. При цьому правильне причинне пояснення працівникові не доліків у його роботі доцільно розглядати як один із методів формування професійної мотивації.

Щодо мотивації студентів у навчанні, то слід зазначити, що вона має подвійний характер: зовнішній і внутрішній. Вплив зовнішніх чинників, таких як наказ, можливості отримати бажану роботу після закінчення вищого навчального закладу, просування на більш високу посаду, збереження роботи чи, навпаки, загроза її втрати (якщо не пройшов підвищення кваліфікації), складає лише один бік спонукання до навчання. Більш цінними є внутрішні чинники, а саме: потяг до нових знань і вмінь, прагнення самовдосконалення, бажання поліпшити справу, якою займаєшся, принести більше користі людям [3].

Отже, ефективність підготовки менеджерів, перш за все, залежить від сприятливої морально-психологічної атмосфери у навчальній групі, добрих довірливих стосунків між студентами й викладачем. Ось чому для викладача поряд із бездоганими досконаліми професійними знаннями велике значення має викладацький талант, комунікативна підготовка, професійна етика та педагогічна культура, які загалом і передбачають створення позитивної мотивації, привернення до себе та зацікавлення студентів. До речі, в умовах економічної кризи щодо полегшення створення внутрішньої мотивації викладача, для якого викладацька робота є призванням, необхідно пам'ятати, що педагог, перш за все, виховує душу студента, а потім вже дає знання, за які отримує заробітну плату.

ВИСНОВКИ

1. Характер і рівень розвитку суспільства визначаються морально-економічними критеріями, а від їх вдосконалення та можливості адаптуватися залежить динаміка стійкого соціально-економічного розвитку країни. Найбільш очевидним є зв'язок за рахунок того, що можливість одержання високої зовнішньої оцінки і самооцінки викладацького персоналу може слугувати стимулом до належного виконання роботи, а одержання високої оцінки може виступати як позитивне підкріплення зусиль щодо підвищення культури та етичної поведінки викладача.

2. Аналіз мотиваційних аспектів формування професійної етики та педагогічної культури показав, що в основі задоволення найвищих потреб у повазі та самоактуалізації лежать володіння інформацією і здатність продукувати нові знання. В міру їх задоволення домінуючим фактором мотивації творчої інтелектуальної праці стає потреба особистості у самовдосконаленні, що і допомагає забезпечити інтерактивне навчання.

Література:

1. Дмитренко Г. Організаційно-технологічний аспект формування механізму цілеорієнтованої мотивації персоналу / Дмитренко Г., Чернишова Є. // Вища школа. — 2009. — № 12. — С. 19—27.
2. Галузева менеджмент-освіта в сучасних умовах: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Дніпропетровськ, 27—28 вересня 2007 р. / Міністерство аграрної політики України, Дніпропетровський державний аграрний університет. — Дніпропетровськ: РРВ ДДАУ, 2007. — 196 с.
3. Потеряхін О. Причинні схеми й мотивація професійної діяльності / Потеряхін О. // Страхова справа. — 2009. — № 4 (36). — С. 44—47.
4. Шевчук С.П. Інтерактивні технології підготовки менеджерів / Шевчук С.П., Скороходов В.А., Шевчук О.С. — К.: Видавничий дім "Професіонал", 2009. — 232 с.

Стаття надійшла до редакції 14.04.2010 р.

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

АГРОСВІТ

www.agrosvit.info

ЖУРНАЛ ВИХОДИТЬ 24 РАЗИ НА РІК

Через редакцію передплата проводиться з будь-якого місяця!

Передплатний індекс: 21847

Свідоцтво КВ № 12177-1061 ПР від 11.01.2007 року

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з

ЕКОНОМІКИ

ЗАСНОВНИКИ:

- Рада по вивченню продуктивних сил України Національної академії наук України.
- ТОВ "ДКС Центр"

вул. Дорогожилька, 18, к. 29
(044) 458 10 73, 537 14 33, 223 26 28
e-mail: dks@kiev.reic.com
economy_zuub@ukr.net