

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

ГАЙДАРЖИ АНЖЕЛА ІГОРІВНА

УДК 378.016(043.3)

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

13.00.02 – теорія та методика навчання (технічні дисципліни)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук



Київ – 2020

Дисертацією є кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Роботу виконано у Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор педагогічних наук, доцент
Смирнова Ірина Михайлівна,
заступник директора з науково-педагогічної роботи
Дунайського інституту Національного університету
«Одеська морська академія».

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Макаренко Леся Леонідівна,
професор кафедри інформаційних систем і
технологій Національного педагогічного
університету імені М. П. Драгоманова;

кандидат педагогічних наук, доцент
Зоряк Олександр Володимирович,
директор Інституту управління, технологій та права
Державного університету інфраструктури і
технологій.

Захист відбудеться «30» жовтня 2020 р. о 12³⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.053.19 у Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова за адресою: 01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9) і на сайті університету <http://www.npu.edu.ua>.

Автореферат розіслано “ 30 ” вересня 2020 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



М. Ю. Ляшенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Для реалізації об'єктивних потреб суспільства, науки, культури, виробництва в підготовці соціально розвиненої 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 зумовлено тим впливом, який має організаційна культура кожного її члена на успіхи і ефективність організації. Безумовно, ці зміни не залишили осторонь і судноплавну галузь.

Проблема організаційної культури має різнопланову інтерпретацію, відповідно до особливостей, мети, завдань антропології, соціології і культурології, психології і 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 в знакових засобах їхнього вираження. Наявність у професійній групі об'єднуючих системних характеристик зумовлює формування особливого ціннісно-нормативного простору, що розуміється як організаційна культура. Свою специфіку має і професійна група судноводіїв.

Судноплавна галузь є гранично замкнутою корпорацією, що суттєво відрізняється від інших професійно-соціальних груп і протиставляє себе ним у своїх корпоративних інтересах. Процеси стереотипізації в подібних спільнотах проходять динамічніше, що дає можливість виявити найбільш важливі соціологічні і соціолінгвістичні характеристики організаційної культури судноводія.

Концептуальні засади організаційної культури знайшли своє віддзеркалення в працях як зарубіжних, так 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 і місця займалися – А. Агеев, 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.; питаннями управління організаційною культурою опікувалися – 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. Моїсєєв, М. Поташкнік, С. Рус, К. Ушаков, Р. Хувейк та ін.

Теоретичні положення проблеми підготовки фахівців з технічних дисциплін розглядали О. Авраменко, А. Касперський, М. Корець, М. Курач, Л. Макаренко, М. Малечик, І. Нищак, Ю. Рамський, Л. Сидорчук, В. Сидоренко, Ю. Шпильовий, С. Яшанов та ін.; питаннями технічної

підготовки судноводіїв займалися Т. Аверочкіна, В. Алексишин, 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 опікувалися проблемами освіти дорослих та неперервної освіти – А. Алексюк, В. Бобрицька, Л. Вовк, Н. Демяненко, 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 освоєння специфіки і особливостей їх професіоналізації;

- існуючою 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 майбутніх 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 сфери 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.

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:

теоретичних – 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;

емпіричних – 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 здобутих 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 в процесі вивчення технічних дисциплін; *впроваджено* у навчальний процес наскрізний спецпрактикум «Технологія формування організаційної культури судноводіїв», спрямований на підвищення рівня сформованості організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін в умовах інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти; теоретично обґрунтовано та систематизовано навчально-методичний інструментарій для формування організаційної культури судноводіїв в 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 в 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, де 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. Леонтьєв, 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. Машбиц, 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 і 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; 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 в процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти.

Основні положення і рекомендації з питань формування організаційної культури судноводіїв в 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 технології (довідка № 209 від 26 вересня 2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Одержані результати дисертаційного дослідження є авторською розробкою щодо формування організаційної культури судноводіїв в 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.); 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 в процесі вивчення технічних дисциплін, [10] – умови міжнародної конвенції про стандарти навчання, сертифікації та дипломування моряків (0,1 д.а.); І. Смирною [11] – окреслено деякі компоненти інноватики в освітній діяльності (0,1 д.а.); І. Смирною, В. Чимшир, Т. Житомирською, І. Делі [13] – особливості використання інтернет-ресурсів у навчальному процесі судноводіїв (2,1 д.а. *Scopus*); І. Смирною [14] описано методику 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: теорія і практика» (Гродно, 2017), «Професійна освіти в умовах сталого розвитку суспільства» (Київ, 2018), «Модернізація освітнього середовища: проблеми та перспективи» (Умань, 018), «V Дунайські наукові читання «Інформаційне суспільство ХХІ 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-learninig.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 (294 найменування, з них 24 – іноземними мовами) та додатків. Загальний обсяг дисертації – 197 сторінок, з них основного тексту – 178 сторінок. Дисертація містить 9 таблиць, 11 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність і доцільність наукового пошуку з обраної проблеми, сформульовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, зазначено її наукову новизну, теоретичне та практичне значення, вказано шляхи апробації й упровадження результатів у педагогічну практику.

У першому розділі **«Теоретико-методичні засади формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін»** представлено комплексний теоретичний аналіз проблеми дослідження; окреслено концептуальні підходи та принципи організаційної культури; розкрито специфіку діяльності судноводіїв, розкрито її сутність і зміст, визначені структурні компоненти організаційної культури; окреслено специфіку підготовки судноводіїв в системі неперервної освіти; уточнено зміст основних понять і подано авторське визначення сполучення «організаційна культура судноводія».

Технічна оснащеність судів автоматизованими системами управління, зростання тривалості рейсів, збільшення швидкості руху та інші чинники значно 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 і управління організаційною поведінкою. Саме організаційна культура, як потужний стратегічний інструмент, об'єднує людей в організації, надає можливість досягнення загальних цілей, реалізацію спільних завдань на основі певних принципів діяльності, забезпечує мобільність і 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 відзначено, що за змістом організаційна культура близька до поняття «корпоративна культура», оскільки покликана вирішувати ідентичні завдання, але в нашому дослідженні доречно вживати термін «організаційна культура», оскільки визначення «корпоративна» більш застосовуваний до фірм, підприємств, концернів тощо.

У процесі дослідження з'ясовано, що організаційна культура може бути *суб'єктивною* і *об'єктивною*. Суб'єктивна організаційна культура є основою для формування управлінської культури, тобто стиль керівництва, вирішення керівниками проблем, їхня поведінка загалом; вона містить колективні переконання, цінності, етичні норми, очікування, сприйняття організаційного оточення; в її основі мають місце певні елементи духовної культури – «символіка»: міфи, герої організації, ритуали і табу, організаційні обряди, особливості мови спілкування (соціолект), гасла, історії про організацію та її лідерів. Все це створює відмінності між схожими на вигляд організаційними культурами.

Об'єктивну організаційну культуру пов'язують з фізичним оточенням – це будівля організації, її місце розташування, дизайн, обладнання, меблі, кафетерій, зручності, уніформа, брошури, інформаційні стенди тощо. Все це відображає цінності, яких дотримується організація. Хоча ці обидва аспекти організаційної культури важливі, але суб'єктивний аспект створює більше можливостей для знаходження як загальних ознак (які згуртовують співробітників), так і відмінностей між ними.

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

В процесі наукового пошуку обґрунтовується ідея про те, що істотну роль у виникненні, функціонуванні та розвитку організаційної культури судноводіїв відіграють лідери. Особистість капітана, його поведінка повинні демонструвати іншим членам команди ті смислові моделі, яких варто наслідувати. Крім того, своїми діями капітан дає знати екіпажу, що є важливим і чого він чекає в результаті 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 виділяються *домінуючі культури* і *субкультури*. Субкультури, що виникли в неформальній структурі, функціонують поряд з субкультурами, що виникли у формальній структурі. В ролі регулятора поведінки в неформальній субкультурі виступають 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 передбачає засвоєння певного етичного стандарту професії, який об'єднує принципи і стандарти етичної поведінки, де формулюються програмні цілі і довготривалі цінності професії, розпорядчі та регламентуючі положення, що визначають відповідальність і зобов'язання судноводіїв в команді;

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

– *системно-діяльнісний* підхід 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 і 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* підхід 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 властивостей, соціальних цінностей, норм, правил, традицій і звичаїв; розглядається як результативна самоорганізація, професійна самооцінка, здатність до саморегуляції і стресостійкість, а також має особливість соціальної поведінки та професійної взаємодії*.

У другому розділі **“Навчально-методичний інструментарій ефективного формування організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін”** розглянуто навчально-методичний інструментарій формування організаційної культури судноводіїв; розроблено поетапну методику формування організаційної культури судноводія, представлені технології формування цієї якості судноводія; 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 в процесі вивчення технічних дисциплін; потреба в 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 судноводіння.

Інструментально-діяльнісний – вміння та навички судноводіїв щодо виконання професійних обов'язків; вміння та навички планування та організації виробничої діяльності; вміння та навички 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 і достатні для формування організаційної культури судноводіїв.

Зміст формування організаційної культури, визначається його метою і завданнями, що насамперед, зумовлюється 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 виділити взаємопов'язані між собою напрямки діяльності: *соціально-педагогічний* компонент змісту, який є домінантним і становить ядро формування організаційної культури і характеризується широкою соціально-педагогічною спрямованістю, орієнтованою на розвиток наукових світоглядних поглядів і позицій з 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.

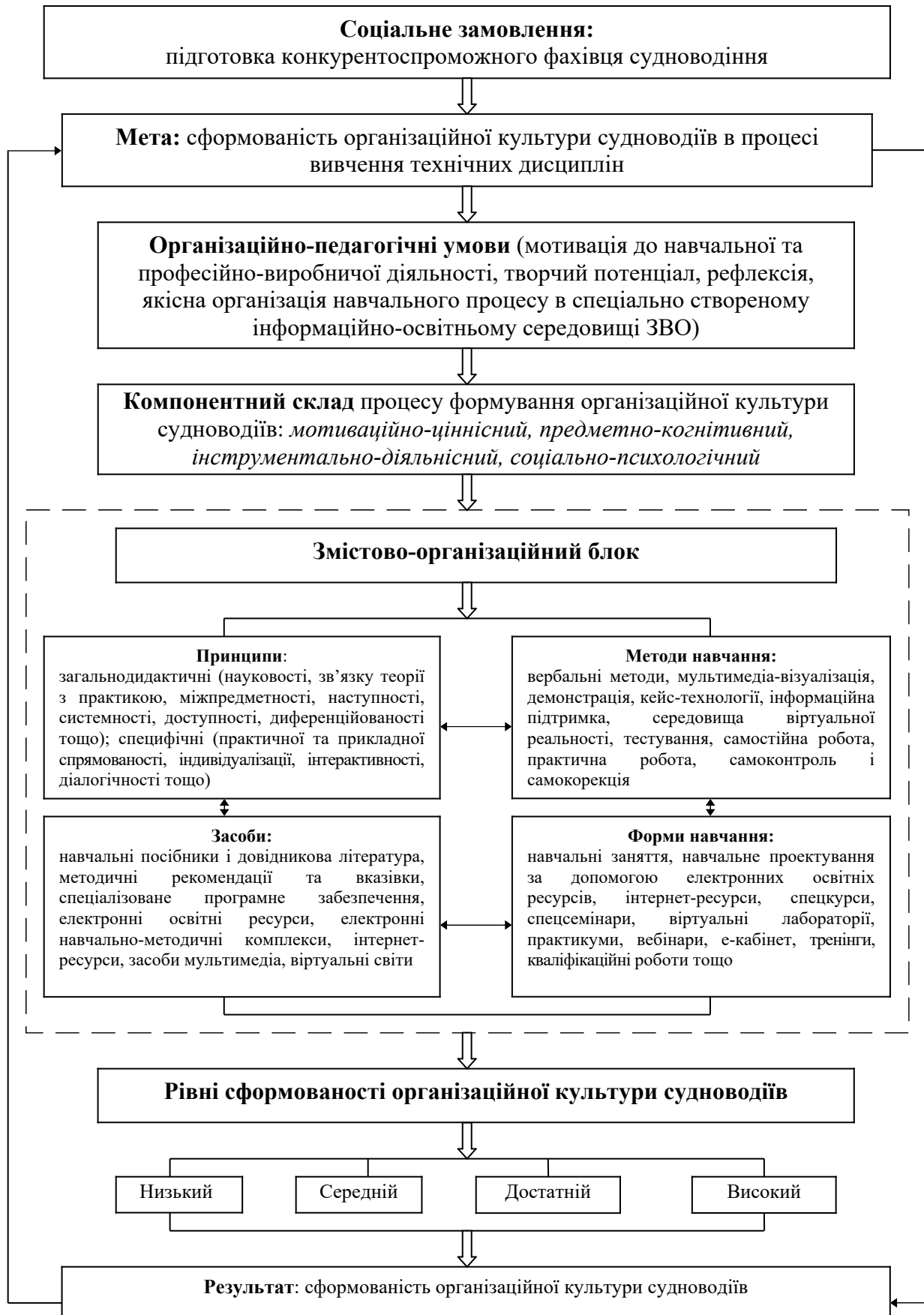


Рис. 1. Структура процесу формування організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін

Спираючись на розроблені структурні компоненти була розроблена методика формування організаційної культури судноводія, що включає: мету, принципи, блоки, структурні компоненти; критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури; етапи і результат.

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

Доведено, що спроектована авторської методики 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 включення особистості із освоєння 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” 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 і 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 дає змогу використовувати технічні засоби, пристрої та засобів автоматизації; вміння користуватися обладнанням і устаткуванням судна; знати будову та функціональне призначення пристроїв на судні; дотримуватися техніки безпеки

та культури праці; знати міжнародне законодавство (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.

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 в 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 фактором створення системи дистанційної професійно спрямованої підготовки судноводіїв всієї України, усвідомленого та вмотивованого вибору професії судноводія.

У третьому розділі **“Організація і результати дослідно-експериментальної роботи”** описано проведений педагогічний експеримент з перевірки ефективності спроектованої методи 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», Херсонській державній морській академії, Дунайського факультету морського та річкового транспорту Державного університету інфраструктури та технології – 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 уможливлювала об'єктивне оцінювання визначених організаційно-педагогічних умов і спроектованої методики поетапного формування організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення технічних дисципліна на основі порівняльної характеристики рівнів сформованості у студентів експериментальних і контрольних груп компонентів сформованості – *мотиваційно-ціннісного, предметно-когнітивного, інструментально-діяльнісного та соціально-психологічного*. Всі компоненти ефективно реалізовували під час експериментального навчання здобувачів освіти в 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.

Визначення на контрольному етапі експерименту досягнутого рівня сформованості організаційної культури судноводіїв полягало у проведенні вихідного тестування (співвідношення рівнів сформованості на початку експерименту та після його завершення представлено в таблиці).

Таблиця 1

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

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), у ЕГ – 30,9% осіб (24,5% осіб на його початку); *достатнього* рівня сформованості організаційної культури на завершення експерименту досягли у КГ 35,6% осіб (34,2% на його початку), у ЕГ – 46,6% осіб (32,4% осіб на його початку); *середнього* рівня сформованості організаційної культури на завершення експерименту досягли у КГ 25,8% осіб (26,7% осіб на його початку), у ЕГ – 14,2% осіб (27,9% осіб на його початку); *низького* рівня

сформованості організаційної культури на завершення експерименту досягли у КГ 13,4% осіб (15,8% осіб на його початку), у ЕГ – 8,3% осіб (15,2% осіб на його 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 r_{xy} , що підтверджує достовірність отриманих результатів. Він виявився досить високим (вище за 0,7), для порівняння результатів отриманих в процесі виконання завдань та тестування, визначали як: $r_{xy} = \frac{(x_i - \bar{X})(y_i - \bar{Y})}{n\sigma_x\sigma_y}$; де n – кількість респондентів, для яких здійснювалося порівняння; $(x_i - \bar{X})$, $(y_i - \bar{Y})$ – відхилення кожного окремого значення від середньої оцінки; σ_x , σ_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 противагу з респондентами контрольних груп (на 3–5%). Вищезазначене підтвердило припущення, що рівень організаційної культури судноводіїв можна підвищити шляхом впровадження в навчальний процес ЕНМК «Технологія 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 організаційної культури судноводіїв.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне обґрунтування й нове вирішення проблеми формування організаційної культури судноводіїв в 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 в 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 фактору впливу на формування організаційної культури судноводіїв у системі неперервної освіти. З'ясовано, що вимоги

міжнародних та національних нормативних актів, які стосуються 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 в 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-деятельнісного та креативного).

Організаційна культура – це система взаємодіючих між собою матеріальних і духовних проявів організації, що сформувалися в процесі тривалого часу і мають тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації.

В процесі дослідження уточнено феномен *організаційної культури судноводія*, яка формується в процесі вивчення технічних дисциплін в 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 і стресостійкості, а також має особливість 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 в певних показниках – сформованих нормах, засвоєних правилах, стандартах організації й відносинах у команді, що потребує 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 виділити взаємопов'язані між собою напрямки діяльності: *соціально-педагогічний* аспект змісту, який є домінантним і становить ядро формування організаційної культури і характеризується широкою соціально-педагогічною спрямованістю, орієнтованою на розвиток наукових світоглядних поглядів і позицій з основних соціально-культурних, історичних, моральних, політичних та інших проблем, найважливіших духовно-моральних і емоційно-вольових якостей; *соціально-культурний* аспект 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 його ефективного формування організаційної культури.

4. Визначено й конкретизовано критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури майбутніх судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін.

Критеріями, які б конкретизували й уможливлювали фіксацію результатів вимірювання досліджуваного феномену, визначено: *мотиваційно-ціннісний* (служує для оцінювання ступеня сформованості установок, інтересів, позитивного ставлення судноводіїв до формування організаційної культури в процесі вивчення технічних дисциплін; потреба в 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 судноводіння); *інструментально-діяльнісний* (вміння та навички судноводіїв щодо виконання професійних обов'язків; вміння та навички планування та організації виробничої діяльності; вміння та навички 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 судноводіїв і вимог до його особистості, була представлена 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 методику формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін та здійснено її дослідно-експериментальну апробацію через впровадження в навчальний процес спецпрактикуму «Технології 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 організовувати індивідуальну творчу роботу щодо формування організаційної культури судноводіїв.

Результати експериментальної роботи показали ефективність спроектованої методики, що підтверджується отриманими статистичними даними, зокрема у ЕГ спостерігається зростання рівня сформованості організаційної культури на 20,6%, на противагу з КГ (на 3,3%), що вкладається в 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.

Таким чином, отримані експериментальні дані свідчать про доцільність та необхідність реалізації у практиці технічного закладу освіти, спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв у процесі вивчення технічних дисциплін, яка ґрунтується на означених специфічних принципах та обов'язковому дотриманні визначених організаційно-педагогічних умов у спеціально створеному інформаційно-освітньому середовищі ЗВО.

Проведене дослідження не вичерпує всіх завдань щодо формування організаційної культури судноводіїв. Перспективи подальших розробок убачаємо у визначенні шляхів підвищення ефективності формування організаційної культури судноводіїв шляхом створення акмеологічного середовища з використанням хмаро орієнтованих технологій при вивченні технічних дисциплін у системі неперервної освіти.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, що відображають основні наукові результати дисертації

1. 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.

2. Haidarzhyy 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).

3. 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).

4. 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 СХІХІ (146). С. 21-29. (Серія пед. науки)

5. Igor Z. Maslov, Valentin I. Chimshir, Varvara M. Pitera, Anzhela I. Haidarzhyy. 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).

6. 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).

7. 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:

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

9. Гайдаржі 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.

10. Гайдаржі 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.

11. Смирнова І. М., Гайдаржі 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.

12. Спецпрактикум «Технологія формування організаційної культури судноводіїв» – [Електронний ресурс] Методичні матеріали / укл. А. Гайдаржі. – Режим доступу: <http://haidarzhy.eor.in.ua/index.php>

*Наукові праці,
які додатково відображають наукові результати дисертації*

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

14. Смирнова І. М., Гайдаржі 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.

АНОТАЦІЇ

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.

Кваліфікаційне наукове дослідження присвячено проблем формування організаційної культури судноводіїв в процесі вивчення технічних дисциплін в системі неперервної освіти. В процесі дослідження представлено комплексний теоретичний аналіз проблеми формування організаційної культури судноводіїв; окреслено концептуальні підходи та принципи до її формування; розкрито особливості діяльності судноводіїв, її сутність і зміст, **визначено структурні компоненти організаційної культури**; окреслено специфіку підготовки судноводіїв у системі неперервної освіти; уточнено зміст основних термінологічних понять дослідження та подано авторське визначення сполучення «організаційна культура судноводія».

В роботі розглянуто навчально-методичний інструментарій формування організаційної культури судноводіїв; **розроблено поетапну методику формування організаційної культури судноводія, представлені технології формування цієї якості судноводія; визначено й обґрунтовано шляхи та умови ефективного формування організаційної культури судноводія.**

Доведено ефективність спроектованої методики формування організаційної культури судноводіїв, подано відомості про експериментальні бази і основні етапи педагогічного експерименту; узагальнено та інтерпретовано його результати.

Ключові слова: організаційна культура судноводіїв, фахівці судноводіння, технічні дисципліни.

Гайдаржи А. И. Формирование организационной культуры судоводителей в процессе изучения технических дисциплин в системе непрерывного образования. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.02 – теория и методика обучения (технические дисциплины) / Национальный педагогический университет имени М. П. Драгоманова. – Киев, 2020.

Квалификационное научное исследование посвящено проблемам формирования организационной культуры судоводителей в процессе изучения технических дисциплин в системе непрерывного образования. В процессе

исследования представлены комплексный теоретический анализ проблемы формирования организационной культуры судоводителей; очерчены концептуальные подходы и принципы к ее формированию; раскрыты особенности деятельности судоводителей, ее сущность и содержание, определены структурные компоненты организационной культуры; раскрыта специфика подготовки судоводителей в системе непрерывного образования; уточнено содержание основных терминологических понятий исследования и представлено авторское определение словосочетания «организационная культура судоводителя».

В процессе исследования уточнено феномен организационной культуры судоводителя, которая формируется в процессе изучения технических дисциплин в системе непрерывного образования и определяется как *интегративное качество личности специалиста, совокупность его внутренних свойств, социальных ценностей, норм, правил, традиций и обычаев; организационная культура судоводителя рассматривается как результативная самоорганизация, профессиональная самооценка, способность к саморегуляции и стрессоустойчивости, а также как особенность социального поведения и профессионального взаимодействия.*

В связи с этим, процесс формирования организационной культуры судоводителей определяется как многоаспектный и многоплановый феномен формирования ценностных установок личности, которые выражаются в определенных показателях – сложившихся нормах, усвоенных правилах, стандартах организации и отношениях в команде, что требует комплекса социально-психологических мероприятий.

В работе рассмотрен учебно-методический инструментальный формирования организационной культуры судоводителей. Спроектирована, обоснована поэтапная методика формирования организационной культуры судоводителей в процессе изучения технических дисциплин. Осуществлена ее опытно-экспериментальная апробация путем внедрения в учебный процесс электронного учебно-методического комплекса «Технологии формирования организационной культуры судоводителей», содержащего: учебную программу, методические рекомендации по проведению лекций и лабораторного практикума, комплексы задач, тестов, таблиц, графиков, схем и тому подобное. Это позволило самостоятельно, осознанно и рационально организовывать индивидуальную творческую работу по формированию организационной культуры судоводителей.

Результаты экспериментальной работы показали эффективность спроектированной методики, которая подтверждается полученными статистическими данными, в частности в экспериментальных группах наблюдается увеличение уровня сформированности организационной культуры на 20,6%, а в контрольных (на 3,3%), что соответствует погрешности исследования 5%.

Ключевые слова: организационная культура судоводителей, специалисты судовождения, технические дисциплины.

Haidarzhy A. I. Formation of organizational culture of future navigators in the process of studying technical disciplines. – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Dissertation for the degree of a candidate of pedagogical sciences in specialty 13.00.02 – Theory and methods of teaching (technical disciplines) / The National Pedagogical Dragomanov University. – Kyiv, 2020.

Qualification research is devoted to the problems of forming the organizational culture of drivers in the process of studying technical disciplines in the system of continuing education. In the process of research presented comprehensive theoretical analysis of the problem of forming the organizational culture of co-drivers; outlined conceptual approaches and principles to its formation; the peculiarities of the activity of drivers, its essence and content are revealed, the structural components of organizational culture are determined; the specifics of driver training in the system of continuing education are outlined; the content of the basic terminological concepts of the research is specified and the author's definition of the combination "organizational culture of the driver" is given.

The paper considers educational and methodological tools for the formation of organizational culture of drivers; the step-by-step technique of formation of organizational culture of the driver is developed, technologies of formation of this quality of the driver are presented; identified and substantiated the ways and conditions of effective formation of the organizational culture of the driver.

The efficiency of the designed method of formation of organizational culture of drivers is proved, the information on experimental base and the basic stages of pedagogical experiment is given; its results are generalized and interpreted.

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



Підписано до друку 29 вересня 2020 р.
Формат 60х84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Наклад 100 прим.
Віддруковано з оригіналів.

Видавництво
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова. 01601, м. Київ-30, вул. Пирогова, 9
Свідоцтво про реєстрацію № 1101 від 29.10.2002.
(044) 239-30-26.