

Бугаєвська Юлія Володимирівна

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри українознавства
Харківський національний автомобільно-дорожній університет, Україна

РЕЗУЛЬТАТИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ НА КОНТРОЛЬНОМУ ЕТАПІ ЕКСПЕРИМЕНТУ

З метою перевірки припущення, що успішність формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки забезпечується науково обґрунтованою технологією, було організовано педагогічний експеримент.

На контрольному етапі експерименту вивчалися зміни у стані сформованості корпоративної культури студентів експериментальної групи та контрольної групи за рефлексивно-особистісним критерієм. Зокрема, визначався характер прояву студентами певних корпоративно-особистісних якостей: інтелектуальної мобільності, відповідальності за свої професійні рішення, самостійності, відданості професії, чесності, порядності, комунікабельності.

З цією метою застосовувалися ті ж методи й методики, що і на констатувальному етапі експерименту, а саме: спостереження, бесіди й незалежне оцінювання, а також методики: «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі, «Здатність до емпатії» І. Юсупова, «Діагностика визначення «перешкод» в установленні емоційних контактів» В. Бойка, «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» К. Томаса [1; 2; 3].

Так, результати опрацювання даних, отриманих за допомогою використання методики «Діагностика міжособистісних відносин» Т. Лірі, свідчать про те, в експериментальній групі кількість студентів, в яких сформованість визначених у цій методиці особистісних якостей знаходилася на бажаному рівні, збільшилася на 19,4 %, а в контрольній групі – тільки на 2,4 %.



Застосування на контрольному етапі експерименту методики «Здатність до емпатії» І. Юсупова дало змогу з'ясувати, що кількість студентів, які проявляли низький рівень її сформованості, в експериментальній групі зменшилася на 7,9 %, а у контрольній групі – тільки на 4,5 %. А кількість студентів, які проявляли дуже низький рівень сформованості емпатії, в експериментальній групі зменшилася на 17,2 %, а у контрольній групі – тільки на 3,7 % [3].

Негативним фактом діагностики є те, що в експериментальній роботі трохи зросла кількість осіб (на 1,2 %) , які проявляли дуже високий рівень емпатії. Адже, як вказується в наведеному в цій методиці ключі, такий рівень розвиненості емпатії може забезпечити негативний вплив на психіку особистості з боку оточуючих людей. У контрольній групі кількість людей із таким рівнем емпатії практично не змінилася.

Опрацювання даних, отриманих на контрольному етапі експерименту за допомогою використання методики К. Томаса, дозволило зафіксувати позитивні зміни у виборі студентами експериментальної групи способу вирішення конфліктних ситуацій. Так, серед них на 29,6 % збільшилася кількість осіб, які переважно застосовували такі способи вирішення конфліктних ситуацій, як співробітництво та компроміс.

До того ж, переважна більшість студентів цієї групи (біля 60 %) зверталася до змагання (протиборства) як способу вирішення конфліктної ситуації тільки при наявності надзвичайних обставин, коли неможливо було застосувати інші способи вирішення цієї ситуації в силу різних причин. У контрольній групі принципів змін даних діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки виявлено не було.

На основі аналізу, систематизації й узагальнення отриманих даних про стан сформованості у студентів корпоративної культури, відмічені певні результати, представлені в таблиці 1, де експериментальна група позначена літерою Е, а контрольна група – літерою К.

Таблиця 1. Результати експериментальної роботи (приріст у %)

Критерії, показники (рівні, характер виявлення) сформованості корпоративної культури студентів	Групи	
	Е (211 осіб)	К (213 осіб)
1	2	3
<p>1. Мотиваційно-цільовий:</p> <p>1) характер сформованості у студентів мотивів щодо оволодіння корпоративною культурою:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стійкий • ситуативний • майже не виявляється <p>2) прояв здатності до формулювання оптимальних цілей в процесі оволодіння корпоративною культурою:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практично завжди • в більшості випадках • майже не проявляється 	<p>+19,2</p> <p>+7,6</p> <p>-26,8</p> <p>+22,3</p> <p>+12,1</p> <p>-34,4</p>	<p>+3,2</p> <p>+1,5</p> <p>-4,7</p> <p>+2,3</p> <p>+3,9</p> <p>-6,2</p>
<p>2. Емоційно-ціннісний:</p> <p>1) характер прояву ціннісного ставлення до обраної професії, її ідеалів та фахових вимог:</p> <ul style="list-style-type: none"> • позитивне • індиферентне • негативне <p>2) характер прояву емоцій в оволодінні майбутньою професією:</p> <ul style="list-style-type: none"> • позитивні, сталі, яскраво виражені • більшою мірою позитивні, але нестійкі • негативні 	<p>+14,1</p> <p>+8,3</p> <p>-22,4</p> <p>+18,9</p> <p>+0,2</p> <p>-19,1</p>	<p>+1,9</p> <p>+1,2</p> <p>-3,1</p> <p>+3,6</p> <p>-0,4</p> <p>-3,2</p>
<p>3. Когнітивно-функціональний:</p> <p>1) рівень сформованості корпоративних знань:</p> <ul style="list-style-type: none"> • високий (знання відрізняються повнотою, глибиною й дієвістю) • середній (знання характеризуються недостатньою повнотою, системністю й дієвістю) • низький (знання не мають ознак повноти, глибини й дієвості); 	<p>+16,7</p> <p>+12,4</p> <p>-29,1</p>	<p>+2,9</p> <p>+3,7</p> <p>-6,6</p>

Продовження таблиці 1

1	2			3		
2) рівень сформованості груп умінь:	Група Е			Група К		
	високий	середній	низький	високий	середній	низький
✓ організаційно-вольові	+18,6	+21,5	-40,1	+2,0	+2,1	-4,1
✓ перцептивно-комунікативні	+18,7	+20,6	-39,3	+2,1	+3,2	-5,3
✓ конструктивно-проективні	+17,9	+20,2	-38,1	+1,9	+2,1	-4,0
✓ оцінно-регулятивні	+17,4	+19,4	-36,8	+1,8	+2,0	-3,8
✓ виконавчо-фахові	+20,1	+22,3	-42,4	+3,2	+3,9	-7,1
4. Рефлексивно-особистісний:						
1) характер прояву корпоративно-особистісних якостей:						
• практично завжди					+17,9	+4,7
• час від часу					+6,9	-2,0
• майже не проявляються					-24,8	-2,7
2) ступінь адекватності самооцінки щодо готовності працювати в команді над вирішенням поставлених професійних завдань:						
• адекватна					+39,9	+5,0
• завищена					-30,6	-8,8
• занижена					-9,3	+3,8

Для забезпечення більшої наочності представимо отримані дані у вигляді діаграм (рис. 1 та рис. 2).

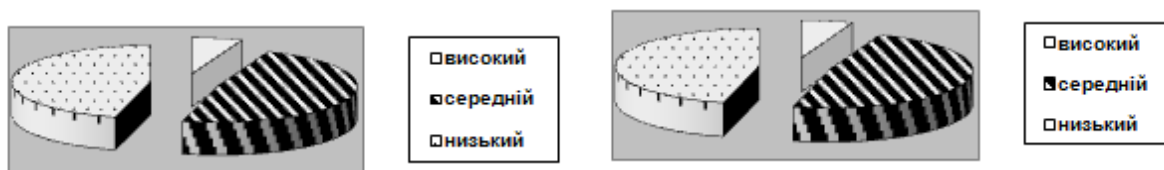


Рис. 1. Констатувальні дані про рівні сформованості корпоративної культури у студентів експериментальної та контрольної груп

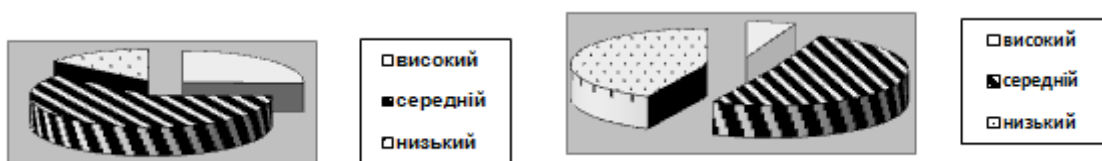


Рис. 2. Контрольні дані про рівні сформованості корпоративної культури у студентів експериментальної та контрольної груп

Таким чином, можна зробити висновок про те, що сформульована гіпотеза є правильною, а саме: успішність формування корпоративної культури майбутніх фахівців автомобільно-дорожньої галузі у процесі професійної підготовки забезпечується науково обґрунтованою технологією, що базується на особистісно-діяльнісному, аксіологічному й компетентнісному підходах та передбачає засвоєння студентами професійно необхідних знань, умінь, особистісних якостей, а також визначених в обраній професійній діяльності цінностей, ідеалів та еталонів поведінки на мотиваційно-установчому, змістово-організаційному й рефлексивно-коригувальному етапах.

Список джерел:

1. Архипова И.А. Лучшие тесты самодиагностики и личности старшеклассников и студентов. Психологический практикум. СПб: Наука и Техника, 2009. 288 с.
2. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тексты : учеб. пособ. Самара: изд. дом «БАХРАХ М», 2002. 672 с.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, текстах, кейсах и схемах. М.: ИНФА-М, 2007. 395 с.
4. Халитова И.С. Формирование корпоративной компетенции студентов технического вуза в процессе внеучебной деятельности: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Казань, 2009. 184 с.