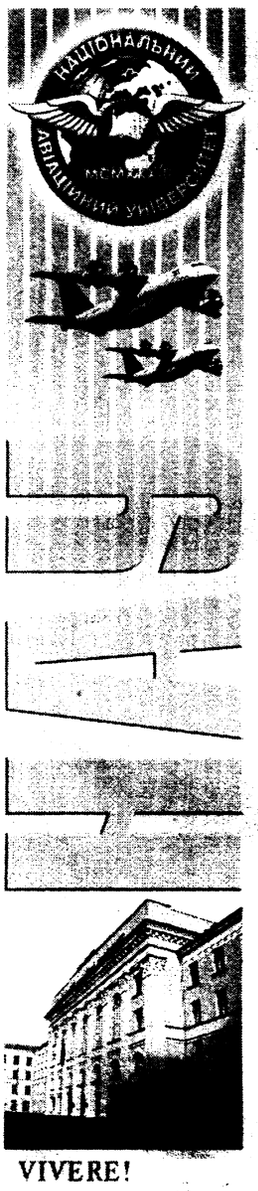

VIVERE!
VINCERE!
CREARE!

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний авіаційний університет

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо проведення годин корпоративної культури наставниками академічних груп у Національному авіаційному університеті

Київ 2007

ВСТУП

З метою формування духу корпоративної єдності, підвищення рівня корпоративної культури та розвитку взаємовідносин між науково-педагогічним колективом та студентами університету наказом ректора Національного авіаційного університету впроваджується проведення наставниками академічних груп години корпоративної культури для студентів 1-5 курсів. Наставник академічної групи призначається розпорядженням проректора і виконує свої функції відповідно до «Положення про наставника академічної групи Національного авіаційного університету». До функцій наставника групи входить: допомагати студентам адаптуватися до університетського середовища, виступати порадником, консультантом при вирішенні складних життєвих проблем, контролювати процес навчання своїх підопічних, підтримувати зв'язок з батьками студентів, організовувати та проводити різноманітні позанавчальні заходи, залучати студентів до традицій університету тощо. Такий неповний перелік функціональних обов'язків наставника академічної групи університету.

Молода людина, яка стала студентом університету, потрапляє в середовище, де організація діяльності, життєві цінності, норми поведінки певною мірою відрізняються від тих, серед яких юнак чи дівчина перебували до вступу у вищий навчальний заклад. Формування особистості здійснюється як безпосередньо через свідомість, внутрішній світ цієї особистості, так і через оточення, в якому вона знаходиться.

Готовність студентів першого курсу до самостійної роботи дуже низька, тому наставникам академічних груп необхідно вчити їх методам самостійної роботи, що в свою чергу сприяє формуванню культури навчального процесу. Завдання полягає в тому, щоб не тільки забезпечити майбутньому фахівцю постійний професійний ріст, але і навчити його вчитися. Це можна зробити лише при постановці самостійної роботи студентів на наукову основу. Застосування інноваційних підходів до роботи зі студентами передбачає спонукати їх до творчості, яка зорієнтована на самоосвіту, самовиховання та саморозвиток.

Потрапляючи до університетського середовища, студент стає частиною цього великого соціуму. Стає безпосереднім учас-

ником всіх університетських заходів, носієм корпоративної культури. Говорячи про корпоративну приналежність, слід зазначити, що студент потрапляє як в макросередовище (університет, гуртожиток), так і в мікросередовище (академічна група, кімната в гуртожитку). І від того як на нього будуть впливати останні, і буде залежати його поведінка, його позитивне емоційне сприйняття навчальної діяльності. Тому надзвичайно важливо створити навколо студента атмосферу постійної уваги, турботи, запобігати негативним впливам ззовні. Таким чином, головними завданнями наставника є створення позитивного впливу на особистість студента як безпосередньо, так і через оточення, в якому він перебуває, організація постійної зайнятості студента, як навчальною діяльністю, так і творчою, спортивною.

В своїй діяльності наставники академічних груп повинні застосовувати всі психологічні фактори розвитку особистості: потреби, мотивації, інтереси студентів, щоб навчання та становлення особистості відбувалися в комплексі. Все це можливо при використанні технології саморозвиваючої освіти, в рамках розвиваючого навчання. Необхідно включити механізми саморозвитку, пробудити внутрішню потребу, ввести студента в активну пізнавальну, громадську діяльність. Для досягнення цієї мети необхідно інтенсифікувати самостійну роботу студентів на заняттях і в позанавчальний час.

Складовою роботи наставника академічної групи є те, що формування особистості здійснюється через її взаємодію з іншими людьми. Результат виховання ми можемо спостерігати через поведінку студента, яка є зворотнім зв'язком для суб'єктів виховної роботи. Чим соціально активніший студент в роки навчання, тим простіше йому буде адаптуватися у житті після отримання освіти.

Дані методичні рекомендації допоможуть наставникам академічних груп університету правильно спланувати свою роботу зі студентами, визначитися із методами та формами роботи, налаштують на плідну співпрацю із студентами та професорсько-викладацьким складом Національного авіаційного університету.

РЕКОМЕНДОВАНА ТЕМАТИКА ГОДИН КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

1. Ознайомлення студентів з Правилами внутрішнього розпорядку Національного авіаційного університету, Статутом Національного авіаційного університету та Правилами внутрішнього розпорядку в студентських гуртожитках.
2. Ознайомлення з правилами носіння та стандартами форменого одягу Національного авіаційного університету.
3. Ознайомлення з Кодексом честі студента Національного авіаційного університету.
4. Міжособистісні відносини студентів в групі, в гуртожитку. Причини виникнення конфліктних ситуацій в студентських колективах та шляхи їх вирішення.
5. Профілактика правопорушень серед студентів та застосування заходів громадського впливу та дисциплінарних стягнень за вчинення правопорушень студентами.
6. Поширення корпоративного духу та єдності серед студентів навчальної групи.
7. Ознайомлення студентів з основними науковими напрямами роботи кафедр університету. Участь в студентському науково-технічному товаристві.
8. Визначні особистості Національного авіаційного університету, їх роль в історії авіації та космонавтики.
9. Ознайомлення студентів навчальної групи з історією Національного авіаційного університету.
10. Ознайомлення студентів академічних груп із сторінками історії світової та вітчизняної авіації.
11. Ознайомлення студентів навчальної групи з історією міста Києва.
12. Музеї міста Києва, як одна з важливих форм самоосвіти сучасної молоді.

13. Обговорення актуальних питань сучасного життя.
14. Сучасні мотивації підвищення освітнього рівня та здорового способу життя.
15. Дбайливе ставлення до державного майна та навколишнього середовища. Збереження історичної та культурної спадщини навчального закладу.
16. Здоровий спосіб життя – запорука здорового суспільства. Активне залучення молоді до оздоровчо-спортивних програм університету.
17. Змістовний відпочинок студента, як елемент корпоративної культури.
18. Особливості процесу соціалізації студентів у вищих навчальних закладах.
19. Планування молодої сім'ї – важливий етап виховання молоді.
20. Виставково-екскурсійні заходи, як елемент єднання корпоративного духу.
21. Етика ділового спілкування в студентських колективах, як важливий елемент корпоративної культури.
22. Комунікабельність сучасної молоді як запорука майбутнього успіху.
23. Сучасна освіта та студент, перспективи розвитку.
24. Талановита молодь як майбутнє нашої країни. Комплексний підхід до розширення світогляду студентства.

ДІЯЛЬНІСТЬ НАСТАВНИКА АКАДЕМІЧНОЇ ГРУПИ В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

1. Сприяння адаптації першокурсника в студентському середовищі – перша та найважливіша задача. На цьому важливому етапі корпоративної єдності наставнику академічної групи необхідно:

- ознайомитися з особовими справами студентів, провести зустрічі-бесіди зі студентам-першокурсниками (бажано залучати до співпраці представників Студентської ради факультету), провести анкетування. В анкетах рекомендується зазначати пункти, які виявляють інтереси, захоплення студентів, їх мотивацію до навчання;
- сприяти створенню доброзичливої атмосфери серед студентів, взаємоповаги та корпоративної єдності;
- виявити та визначити актив академічної групи (командир групи, профорг групи та ін.);
- відвідувати гуртожиток, в якому мешкають студенти та ознайомитися з умовами їх проживання.

Подібні заходи здійснюються з метою оточення студента-першокурсника увагою та турботою, що є важливим психологічним фактором соціалізації.

2. Здійснення з перших днів навчання профілактичних заходів (бесіди, роз'яснення, ситуаційне моделювання), щодо правопорушень серед студентів, більшість з яких вже є повнолітніми і несуть карну відповідальність.

3. Пояснення студентам-першокурсникам особливостей навчального процесу у вищих навчальних закладах (як правильно читати розклад занять, специфіку кредитно-модульної системи навчання, особливості планування та організації навчального часу студента, розташування кафедр тощо). Таку інформацію можна подати у формі методичного семінару.

На засіданнях кафедр рекомендується заслуховувати звіти наставників академічних груп, що сприятиме досягненню координації зусиль наставників та викладачів кафедр щодо успішності студентів.

Рекомендується здійснювати поточний контроль за успішністю студентів протягом навчального року.

4. Інформування студентів про роботу підрозділів та служб університету, про можливості самореалізації в творчому, науковому та управлінському напрямі.

Підготовка та проведення зустрічей з адміністрацією факультету та інституту – є однією з ефективних форм роботи студентів та професорсько-викладацького складу.

Рекомендується здійснити екскурсії, влаштувати короткотривалі зустрічі-бесіди, знайомства з працівникам відповідних служб, при необхідності надати точні реквізити навчального закладу, щоб студенти знали координати деканату, дирекції.

5. Здійснення профілактичних заходів щодо запобігання розповсюдження наркоманії, алкоголізму, венеричних захворювань та ВІЛ-інфекції.

Спільно з Управлінням гуманітарного розвитку та Студентською радою університету проводити зустрічі-бесіди, лекції із працівниками соціальних служб, лікарями, психологами, масові перегляди документальних матеріалів, які стосуються даних проблем.

6. Проведення розповідей та бесід про грамотне та здорове планування сім'ї, виховання дітей молодшого віку набуває актуальності при роботі із студентськими подружжями. Працівники соціальних служб, лікарі, психологи обов'язково мають залучатися до вирішення проблем та організації семінарів, тренінгів.

7. Закладання основ патріотизму, поваги до рідної культури, мови, традицій українського народу - є складовими частинами корпоративної свідомості. Приналежність до певної спільноти, в даному випадку до студентства нашого університету, дотримання традицій останнього – свідчення нерозривності інтересів держави, університету і студента. Важливу роль має також виховання толерантного ставлення студентів до культури та традицій інших народів.

Різноманітні форми роботи зі студентами уможливлюють вирішення цього першочергового завдання: лекції-бесіди, тематичні вечори, вечори-відпочинку, зустрічі з цікавими людьми, народними артистами України, екскурсії рідним краєм, відвідування му-

зеїв, де розповідається про історію нашої батьківщини, про культуру та традиції українського народу, відвідування театральних вистав, літературні читання тощо.

8. Залучення студентів Національного авіаційного університету до наукових досліджень та розробок наукових тем на кафедрах університету.

9. Вирішення проблеми працевлаштування студентів через студентське кадрове агентство Національного авіаційного університету.

10. Встановлення та підтримання зв'язків з батьками студентів. Як показує практика, залучення батьків до виховного процесу молоді надзвичайно ефективне. Завдяки сучасним інформаційно-технічним засобам наставники академічних груп можуть спілкуватися з батьками своїх підопічних. Практика інформування батьків про успішність студентів має надзвичайно позитивний ефект. Кожен деканат має свою електронну адресу, телефонний зв'язок. Для того щоб організувати спілкування з батьками студентів необхідно неодноразово інформувати їх про офіційні реквізити деканатів, та контактні телефони чи електронні адреси. Маючи контакти з батьками, наставник, в свою чергу, матиме можливість з'ясувати інформацію про того чи іншого студента.

11. Здійснення контролю за рухом студентів в академічній групі та їх успішністю. Наставникам рекомендується вести відповідний журнал, де зазначаються необхідні дані про студентів групи, контактні телефони та домашня адреса тощо; планування роботи зі студентами групи, культурно-масові заходи; аналіз успішності студентів; складання поточних звітів про роботу зі студентами всієї академічної групи.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Болонський процес: документи/ Укладачі З.І.Тимошенко, А.М.Грехов, Ю.А.Пелеха. – К.: Вид-во Європ. Ун-ту, 2004. – 169с.
2. Вербицкий А. и др.. Самостоятельная работа студентов: проблемы и опит.// Высш. Образ. В России, 1995, №2. – с.137-145.
3. Колпаков В.К. Корпоративная культура и человек //Персонал.- 2002.- № 2.- С.39-41.
4. Корпоративная культура в современных условиях //Дафт Р.Л. Менеджмент.- СПб., 2000.- С.105-109.
5. Корпоративная культура и корпоративная этика //Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса.-М.,2000.- С.92-120.
6. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті. – К., 2002. – 24с.
7. Рябченко В. Деякі концептуальні проблеми навчання і виховання студентів у сучасних вищих навчальних закладах України.// Вища освіта України, № 3, 2005- с. 40-44.
8. Социальная ответственность корпорации // Боуди Д. Основы менеджмента.-СПб.,1999.-Гл.13.- С.483-513.
9. Спивак В.А. Корпоративная культура : Теория и практика.-СПб.: Питер, 2001.- 352с.
10. Этика и культура менеджмента: (Корпоративная культура) //Уткин Э.А. Курс менеджмента.-М.,2000.-С.407-431.