

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

СТЕШЕНКО БОГДАН ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 378.147 : 377.011.3-051 : 00.73

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ
УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук



Рівне – 2017

Дисертацією є рукопис

Роботу виконано в Донецькому обласному інституті післядипломної педагогічної освіти, Міністерство освіти і науки України

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук,
Пасечнікова Лариса Павлівна
Донецький обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти,
завідувач кафедри менеджменту освіти.

Офіційні опоненти:

доктор педагогічних наук, професор
Кулик Євген Володимирович,
Полтавський національний педагогічний
університет імені В.П. Короленка,
завідувач кафедри основ виробництва та
дизайну;

кандидата педагогічних наук, доцент,
Гевко Ігор Васильович,
Тернопільський національний
педагогічний університет імені
Володимира Гнатюка, заступник декана
інженерно-педагогічного факультету.

Захист відбудеться «21» грудня 2017 року об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 47.104.08 у Національному університеті водного господарства та природокористування за адресою: 33028, м. Рівне, вул. Соборна, 11, навчальний корпус № 1, кімната 103 (зала засідань).

Із дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Національного університету водного господарства та природокористування за адресою: 33028, м. Рівне, вул. Олекси Новака, 75, навчальний корпус № 2, кімната 236.

Автореферат розіслано «21» листопада 2017 р.

Учений секретар

спеціалізованої вченої ради



А.В. Кочубей

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження обумовлена процесами, що відбуваються у світі впродовж останніх 70-ти років. Вони зумовили утворення нових обставин і правил, за якими існує та взаємодіє суспільство, що призвело до змін у змісті професійної діяльності особистості. Змінилася також і позиція вчителя, який тепер є не лише носієм передового світогляду, національних і загальнолюдських цінностей та моралі, транслятором знань, а й організатором самостійної діяльності учнів, спрямованої на творчу їх самореалізацію. Сучасний учитель покликаний не тільки вільно оперувати знаннями у сфері педагогіки, психології чи спеціальності, а й створювати умови для активного розвитку та самореалізації особистості дитини. Він має бути підготовленим до організації діяльності своїх учнів на наукових засадах за допомогою ефективних засобів навчання та продуктивного формування особистісних якостей учнів, що не можливо без володіння організаційною культурою.

Проблемі формування організаційної культури у майбутніх фахівців приділяється велика увага в державних документах, зокрема в Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, Галузевій концепції розвитку безперервної педагогічної освіти (2013 р.) та ін. Зокрема в них зазначається, що вища освіта має забезпечити підготовку творчих, активних фахівців, здатних самостійно вирішувати різноманітні завдання в нестандартних умовах. Окрім того в документах значна увага приділяється підготовці майбутнього вчителя до встановлення гуманних особистісно-орієнтованих відносин у педагогічному та учнівському колективах; орієнтації на повагу до колег і учнів, одним із дієвих засобів якої є формування організаційної культури.

Важливу роль у становленні особистості учня відіграє вчитель технології, який у рамках освітньої галузі «Технології» має сформувати в учня проектно-технологічну компетентність, ознайомити з основами перетворювальної діяльності в сучасному інформаційному світі; сприяти професійному самовизначенню. Зважаючи на це, проблема формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій (МУТ) заслуговує на особливу увагу.

У наукових доробках науковців розкрито різні аспекти проблеми професійної підготовки МУТ: теоретичні та методичні основи здійснення особистісно-орієнтованої професійної підготовки майбутнього вчителя (А. Цина), реалізації двоступеневої освіти (В. Стешенко), формування культури: науково-технічної (М. Корець, В. Курок), дослідницької (В. Борисов, Є. Кулик), художньо-трудової (Л. Оршанський), ергономічної (Л. Сидорчук), інформаційної (О. Торубара), методичної, проектної (О. Коберник), графічної (А. Гедзик, М. Козяр, І. Нишак), естетичної (В. Титаренко), технологічної (С. Ткачук). Культурологічні аспекти в професійній підготовці майбутнього вчителя технологій висвітлено в роботах В. Борисова, С. Борисової, Є. Кулика, В. Сидоренка, Ю. Хотунцева та інших

учених. Але системного дослідження проблема формування в МУТ організаційної культури ще не набула.

У контексті освітньої діяльності проблему змісту організаційної культури досліджували такі вчені: В. Булинський, Г. Серіков, В. Симонов, В. Сластьонін і ін. Досвід формування організаційної культури розкрито в працях В. Каткова, М. Мескона, Е. Молла, Р. Кричевського. Вивченню сутності цінностей і норм діяльності присвячено роботи А. Бодальова, Н. Кузьміної, А. Радугіна, В. Томилова, К. Хоруженко та ін. Вплив організаційно-культурних цінностей на ефективність діяльності колективу висвітлено у доробках О. Бурмикіна, С. Глазьєва, І. Грошева, В. Козлова, Н. Лапіна, Н. Могутової, В. Співакова та ін. Організаційну культуру вони визначають як регулятор поведінки людини.

У наукових працях В. Занковського, Р. Хувейка, К. Шольца досліджено залежність соціально-психологічного клімату в колективі від стилю діяльності лідера та його особистісних якостей. Виховання лідера колективу стало предметом розгляду в працях В. Андрущенко, Г. Гоббса, В. Мшвенієрадзе, Є. Осипова, М. Роджерса, І. Холломансона, В. Шинкарука, Є. Шинкарука та ін. Психологічний аспект проблеми відображено в працях Б. Ананьєва, І. Бежа, Є. Дубовської, О. Киричука, Б. Паригіна, А. Петровського, П. Чамати та ін. Соціологічний аспект цього питання розкрито в дослідженнях Н. Білоус, Б. Гриффіна, В. Судакова та ін., педагогічний аспект – у роботах Б. Вульфа, Я. Коломинського, А. Макаренка, В. Ягоднікова та ін.

Разом з цим, проблему організаційної культури як першооснову управління групою досліджували зарубіжні вчені: Р. Акофф, Р. Ватерман, С. Девіс, К. Камерон, Р. Куїнн, Р. Морган, Т. Парсонс, Т. Пітерс, Дж. Рорбах, В. Сате, Р. Уотерман, Ф. Харіс, Г. Шварц, Е. Шейн та ін. Вони розглядали проблеми групової та колективної поведінки членів організацій, взаємовідношення між ними, підходи до мотивації їх діяльності тощо.

Відсутність системних наукових досліджень і стан реальної освітньої діяльності закладів вищої освіти (ЗВО) загострюють *суперечності між*: сучасними соціальними вимогами до професійної культури майбутнього вчителя та реальним станом володіння ним основними елементами організаційної культури; рівнем розробки проблеми організаційної культури в цілому й недостатньою розробленістю цієї проблеми в контексті підготовки майбутнього вчителя технологій; потенційними можливостями професійної підготовки МУТ і відсутністю науково-обґрунтованих навчально-методичних матеріалів для формування організаційної культури у студентів технологічних факультетів педагогічних закладів вищої освіти.

Актуальність проблеми, недостатній рівень її наукової розробленості і наявність суперечностей зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: **«Формування організаційної культури майбутніх учителів технологій».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження проводили відповідно до плану науково-дослідної теми «Інноваційні технології в технологічній освіті» (№ 0115U003307) кафедри

педагогіки і методики технологічної та професійної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет».

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої Ради ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (протокол №8 від 27 березня 2014 р.) та узгоджено в Раді з координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології НАПН України (протокол №5 від 27 травня 2014 р.).

Об'єкт дослідження – процес підготовки майбутнього вчителя технологій у вищих педагогічних навчальних закладах.

Предмет дослідження – педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх учителів технологій у процесі професійної підготовки.

Мета дослідження – науково обґрунтувати, визначити та експериментально перевірити педагогічні умови та структурно-функціональну модель ефективного формування організаційної культури майбутніх учителів технологій.

Відповідно до мети сформульовано такі основні **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати стан розробки проблеми в сучасній педагогічній науці й уточнити сутність базових понять «культура», «організаційна культура», «корпоративна культура», «організаційна культура вчителя технологій», «педагогічний колектив»; охарактеризувати проблему формування організаційної культури у процесі підготовки майбутнього вчителя технологій і визначити напрями подальшого її дослідження.

2. Виявити критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури майбутнього вчителя технологій.

3. Визначити й теоретично обґрунтувати педагогічні умови та розробити структурно-функціональну модель ефективного формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій у процесі професійної підготовки;

4. Експериментально перевірити педагогічну ефективність визначених педагогічних умов і розробленої моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій.

Методи дослідження. Для реалізації мети та окреслених у дослідженні завдань використано комплекс взаємопов'язаних **методів**: *теоретичних* – аналіз філософської, культурологічної, управлінської, психологічної, соціальної та педагогічної літератури з проблеми формування організаційної культури майбутніх учителів технологій; аналіз нормативно-правових документів, навчальних планів, програм з метою усвідомлення наявної системи професійної підготовки майбутніх учителів технологій в Україні та визначення шляхів її вдосконалення; систематизація наукових положень для обґрунтування педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх учителів технологій; порівняння отриманих результатів; *емпіричних* – анкетування, тестування, спостереження з метою визначення рівня сформованості організаційної культури викладачів, студентів старших курсів педагогічних ЗВО; педагогічний експеримент з метою визначення рівня педагогічної ефективності запропонованого комплексу умов формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій;

ранжирування отриманих результатів; кількісний і якісний аналіз емпіричних даних, їх інтерпретація з використанням методів математичної статистики для підтвердження вірогідності здобутих результатів дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

вперше визначено та теоретично обґрунтовано педагогічні умови ефективного формування організаційної культури майбутніх учителів технологій, до яких віднесено: соціальні (створення на факультетах і в студентських групах атмосфери співробітництва та всебічна підтримка й сприяння роботі органів студентського самоврядування, захисту прав та інтересів студентів, їх участі в управлінні факультетом); дидактичні (збагачення змісту нормативних навчальних дисциплін додаткової культуро-зорієнтованою тематикою, запровадження до робочого навчального плану підготовки майбутніх учителів технології спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій», формування організаційної культури у студентів з урахуванням етапів освітньо-професійної підготовки у закладах вищої освіти та використання активних та інтерактивних форм і методів формування організаційної культури майбутнього учителя технологій для аудиторної та поза аудиторної роботи) та методичні умови (розробка змісту додаткових відомостей про організаційну культуру у вихованні та самовихованні особистості вчителя до окремих тем нормативних навчальних дисциплін; змісту спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій» та методики його викладання; методичних вказівок щодо поетапного формування організаційної культури у студентів; методичних рекомендацій кураторам груп для формування у студентів аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури); складено структурно-функціональну модель формування організаційної культури МУТ, яка включила цільовий, процесуальний і результативний блоки; розроблено ментальну класифікацію організаційної культури (містить професійне самовизначення, професійну самоактуалізацію, організаційно-педагогічну освіченість, організаційно-професійну компетентність, організаційно-педагогічний професіоналізм, управлінський менталітет);

уточнено та конкретизовано поняття «професійно-педагогічна культура вчителя технологій», «організаційна культура», «корпоративна культура», «організаційна культура майбутнього вчителя технологій», зміст і структурні компоненти організаційної культури майбутнього вчителя технологій;

сформовано критеріальний апарат діагностування рівнів розвитку організаційної культури МУТ, показники та рівні (високий, оптимальний, достатній, припустимий, низький) сформованості організаційної культури майбутнього вчителя технологій;

подальшого розвитку набули наукові уявлення щодо сутності організаційної культури майбутнього вчителя технологій і змісту його фахової підготовки;

удосконалено форми, методи й засоби професійної підготовки майбутніх учителів технологій у педагогічних ЗВО.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробці навчально-методичного комплексу спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій», удосконаленні змісту нормативних навчальних дисциплін (складено «Рекомендації до окремих тем нормативних дисциплін щодо формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій»); удосконаленні змісту позанавчальної роботи зі студентами (створено «Рекомендації для кураторів академічних груп з розвитку організаційної культури студентів технологічних факультетів»).

Матеріали дисертації можуть бути використані у навчальному процесі для укладання навчальних програм із дисциплін психолого-педагогічного та спеціального циклів, а також на курсах підвищення кваліфікації педагогічних і керівних кадрів освіти.

Обґрунтовані в дослідженні результати **впроваджено** в процес професійної підготовки майбутніх учителів технологій ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (довідка № 68-14-287/9 від 09.04.14 р.), Бердянського державного педагогічного університету (довідка № 64-08/1729 від 10.10.14 р.), Глухівського національного педагогічного університету імені О. Довженка (довідка № 01-05-1356 від 31.10.14 р.), Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (довідка № 01-05-1356 від 31.10.14 р.).

Особистий внесок здобувача в спільних публікаціях: у статті [10] – охарактеризовано особливості професійної підготовки майбутнього вчителя технологій, у статті [12] – обґрунтовано необхідність включення організаційної компетентності майбутнього вчителя технологій до переліку загальних педагогічних.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження висвітлено в доповідях на науково-практичних конференціях різних рівнів: *міжнародних* – «Сучасні тенденції розвитку освіти в Україні та за кордоном» (Бердянськ, 2013), «Проблеми та перспективи професійної освіти в сучасних умовах» (Умань, 2013), «Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний та національний вимір змін» (Суми, 2015); *всеукраїнських* – «Українське національне виховання: реалії, тенденції, перспективи» (Дрогобич, 2013), «Проблема трудової та професійної підготовки в контексті національної стратегії розвитку освіти України» (Слов'янськ, 2014), «Актуальні проблеми та перспективи технологічної професійної освіти» (Тернопіль, 2016); Всеукраїнських Інтернет-конференцій – «Інноваційна культура педагога: стан сформованості» (2015), а також обговорено на науково-методичних семінарах кафедр педагогіки і методики технологічної та професійної освіти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» і менеджменту освіти Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти впродовж 2012-2017 рр.

Публікації. Результати дисертаційного дослідження відображено у 12 друкованих працях, з яких: 10 одноосібних, 6 статей у наукових фахових

виданнях України, 1 стаття у зарубіжному періодичному виданні, 5 в інших виданнях.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації становить 271 сторінки (основний текст – 167 сторінок). Список використаних джерел містить 321 найменування, з них 36 іноземною мовою. Дисертація містить 5 додатків на 59 сторінках, 19 таблиць на 19 сторінках, 12 рисунків на 11 сторінках, 7 формул.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У вступі обґрунтовано актуальність і доцільність роботи; проаналізовано загальний стан дослідження наукової проблеми; представлено зв'язок дисертації з науковими програмами, планами та темами; визначено об'єкт, предмет, мету, основні завдання і методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів, їх теоретичне та практичне значення для педагогічної науки; висвітлено особистий внесок здобувача; подано відомості про апробацію та упровадження результатів дослідження, структуру й обсяг роботи.

У першому розділі – *«Теоретичні аспекти організаційної культури в освітній системі»* – проаналізовано стан розробки проблеми в сучасній педагогічній науці, уточнено основні поняття досліджуваної проблеми; розкрито сутність з організаційної культури взагалі; вивчено особливості професійної підготовки МУТ та визначено основні компоненти його організаційної культури.

Огляд вітчизняної та зарубіжної літератури щодо змісту поняття культури дав змогу констатувати, що поняття культури вчені розглядають як динамічний феномен, що може існувати тільки за наявності групи людей, які взаємодіють між собою; основні елементи культури притаманні кожному окремому колективу; на культуру впливають загальні фактори, які знаходяться за межами групи (країна, сфера діяльності тощо), та індивідуальні (характер, звичаї, звички; свідомість і самосвідомість; знання, вміння, навички; інтелект і почуття тощо).

Узагальнено розробки закордонних і вітчизняних учених щодо трактування дефініції «організаційна культура», що дозволило зробити висновки: поняття «організаційна культура» та «корпоративна культура» розрізняються відповідно до позиції, з якої вони розглядаються; «організаційна культура» характеризується первинними та вторинними елементами, де первинні є осново-утворюючими для будь-якого колективу (мета, цінності, норми, правила і ін.), а вторинні спрямовані на зміцнення колективу (історії, легенди, традиції, обряди, табу та ін.); організаційна культура є невід'ємною частиною будь-якого навчально-виховного процесу та сприяє формуванню в особистості певних норм, традицій, звичаїв, принципу організації діяльності.

У процесі роботи поняття «організаційна культура» ми трактували як

складний соціальний феномен, який містить: взаємодію духовного та матеріального світів особистості, колективу й професії, що виражається через первинні (основні) та вторинні (побічні) елементи; підтримку, розвиток і передавання іншим членам колективу чи членам інших соціальних і професійних спільнот первинних і вторинних елементів культури організації у процесі соціальної та навчальної теоретичної й практичної діяльності; забезпечення продуктивного проектування організації діяльності з належного виконання індивідуальних і колективних завдань, а також для задоволення професійних потреб інших членів колективу, зокрема сталого професійного розвитку його членів.

Разом з цим було встановлено, що формування організаційної культури забезпечує вирішення важливих завдань фахового становлення особистості майбутнього фахівця. Це виявляється в усвідомленні змісту професії та вмотивованому ставленні до різних її аспектів, у формуванні адекватної оцінки ефективності власної діяльності, у розвитку потреби в самореалізації та самовдосконаленні, творчості у професійній галузі, у відході від стереотипів щодо вироблення вимог до процесу й результатів діяльності та збагачення досвіду професійної майстерності.

Запропоновано ментальну класифікацію організаційної культури, яка включає: професійне самовизначення, професійну самоактуалізацію, організаційно-педагогічну освіченість, організаційно-педагогічну компетентність, організаційно-педагогічний професіоналізм і менталітет.

Організаційну культуру майбутніх учителів технологій визначено як інтегральну особистісну якість, що дозволяє адекватно й ефективно здійснювати управлінські процеси під час занять, забезпечувати особистісний і професійний розвиток і саморозвиток, досягнення ефективності та результативності в освітній і професійній діяльності.

Конкретизовано компоненти організаційної культури МУТ: аксіологічний, гносеологічний, технологічний. Аксіологічний компонент відображає ціннісне відношення студентів до організаційної культури університету, факультету, групи. Гносеологічний передбачає розвиток уявлень про організаційну культуру під час розкриття її сутності в освітньому процесі. Технологічний відображає практичну складову діяльності з формування організаційної культури майбутнього вчителя.

У другому розділі – **«Дослідження організаційної культури майбутнього вчителя технологій у педагогічному колективі»** – визначено критерії та показники, схарактеризовано рівні сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій; розкрито методику констатувального етапу педагогічного експерименту та з'ясовано стан сформованості організаційної культури у викладацького й студентського складу технологічних факультетів.

Критеріями сформованості організаційної культури МУТ обрано: за аксіологічним компонентом (системо утворювальним) – ціннісне ставлення майбутнього вчителя до організаційно-педагогічної діяльності; потреба опанування організаційною культурою; за гносеологічним компонентом –

психолого-педагогічні знання та уявлення майбутнього вчителя про сутність організації педагогічної діяльності та організаційної культури (зміст відповідної компетентності); за технологічним компонентом – практичні вміння з гуманістичного використання системи відповідних знань і вмінь на практиці та володіння евристичними технологіями у досягненні поставлених цілей.

Встановлено, що володіння організаційною культурою можливе на одному з таких рівнів: дилетантський (зародження); припустимий (адаптація); достатній (становлення); оптимальний (зрілість); високий (майстерність); ідеальний (управлінський менталітет).

Дилетантський рівень – передбачає наявність мінімальних знань про організацію діяльності; його розглядаємо як критичний рівень або як стадію «зародження» організаційної культури особистості.

Припустимий рівень – передбачає певну вибірковість і розуміння окремих питань організації професійної педагогічної діяльності. В закладах вищої освіти цей рівень формується у процесі адаптації студентів до освітнього процесу й забезпечує їм певні «стартові» можливості; його розглядаємо як процес підготовки майбутнього фахівця до подальшого професійного становлення та розвитку.

Достатній рівень – характеризується готовністю до професійної діяльності, самостійністю у його професійному становленні; це той мінімальний рівень, якого повинен досягти випускник закладу вищої освіти.

Оптимальний рівень – передбачає володіння майбутнім фахівцем певним практичним досвідом, здатністю до ефективного вирішення проблем, що постають перед ним у процесі освітньої діяльності. Того, хто набуває цього рівня, вважають досвідченим фахівцем.

Високий рівень – характеризується тим, що майбутній фахівець виявляє високі результати у навчальній і виховній діяльності, володіє педагогічною майстерністю, зокрема педагогічною технікою, здатний до творчого (нестандартного) вирішення різних проблем; швидко орієнтується в ситуаціях.

Ідеальний рівень (є квінтесенцією організаційної культури) – це найвищий рівень володіння культурою, досягнення якого мають прагнути всі викладачі.

Оцінювання рівня володіння організаційною культурою викладачами технологічних факультетів ми здійснювали на всіх рівнях. Оцінювання рівня володіння студентами організаційною культурою на дилетантському (зародження); припустимому (адаптації), достатньому (становлення), оптимальному та високому.

Для дослідження рівня сформованості організаційної культури МУТ було використано комплекс методик:

– методика «Оцінка сили організаційної культури» (Р. Дафт) – для виявлення норм поведінки та діяльності (соціальний аспект);

– методика «Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії» – для визначення рівня сформованості організаційних цінностей і організаційного клімату в колективі;

– методика «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (А. Фідлер), «Пульсар» (Л. Почебут) – для визначення психологічної атмосфери в групі, систему міжособистісних взаємостосунків студентів, рівень розвитку групи;

– методика вивчення та структури навчальної мотивації студентів, експрес-діагностика соціальних цінностей особистості (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов) – для дослідження мотивації організаційної поведінки та системи ціннісних орієнтацій в групі;

– методика «Експрес-діагностика організаторських здібностей» – для виявлення ролі викладацького колективу у формуванні організаційної культури майбутнього вчителя технології, дослідження внутрішньої атмосфери взаємодії викладачів на кафедрах і на факультеті.

Ці методики було використано для проведення констатувального етапу педагогічного експерименту. Спочатку було проведено дослідження рівня сформованості організаційної культури у викладацьких колективах. До дослідження було залучено 90 викладачів Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (ВГ1) – 23 особи; Бердянського державного педагогічного університету (ВГ2) – 18 осіб; ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет» (ВГ3) – 24 особи; Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (ВГ4) – 25 осіб.

У результаті опитування було виявлено, що викладачі факультетів мають достатньо високий рівень організаційної культури. По групам було виявлено такі результати: у групі ВГ1 високий рівень організаційної культури показали – 60% респондентів, у ВГ2 – 56%, у ВГ3 – 42%, у ВГ4 – 52%, оптимальний (у тих же групах): у ВГ1 – 30%, у ВГ2 – 33%, у ВГ3 – 42%, у ВГ4 – 28% опитуваних, достатній: у ВГ1 – 10%, у ВГ2 – 11%, у ВГ3 – 6%, у ВГ4 – 20%.

Але, разом з цим, анкетування виявило досить низький рівень взаємодії викладачів і студентів і низький рівень організаційної культури самих МУТ. Так, високий рівень культури показали студенти (по групам): у ЕГ тільки 4,4%, у КГ1 – 5,8%, оптимальний рівень – у ЕГ – 6,7%, у КГ1 – 3,8%, достатній – у ЕГ – 20%, у КГ1 – 26,9%, припустимий – у ЕГ – 26,7%, у КГ1 – 17,4%, дилетантський – у ЕГ 42,2%, у КГ1 – 46,1%.

Причинами такого стану виявилися: стихійне формування організаційної культури МУТ в умовах професійної підготовки; відсутність відповідного організаційно-методичного забезпечення освітнього процесу у ЗВО щодо формування у студентів організаційної культури; недостатнє використання потенціалу практичної підготовки і позааудиторної (наукової, громадської) роботи на факультетах. Окрім того, було виявлено, що розвиток організаційної культури МУТ у процесі освітньої діяльності здійснюється без належної опори на рефлексію та залучення студентів до рефлексивної

діяльності. Все це обумовило необхідність визначення відповідних умов і моделі формування організаційної культури МУТ.

У третьому розділі – *«Розробка та експериментальне дослідження педагогічних умов і структурно-функціональної моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій»* – представлено розробку педагогічних (соціальних, дидактичних і методичних) умов і структурно-функціональної моделі (СФМ) ефективного формування організаційної культури МУТ у процесі професійної підготовки; методику їх упровадження у навчальний процес; організацію формувального етапу та аналіз результатів підсумкового етапу педагогічного експерименту.

Педагогічні умови ефективного формування організаційної культури у процесі професійної підготовки МУТ було обґрунтовано й визначено на основі закономірностей організації та здійснення освітнього процесу у ЗВО. Поняття «педагогічні умови» ми розуміли як обставини/причини, які обумовлюють/визначають ефективне (нормальне) функціонування предмета дослідження – процесу формування організаційної культури МУТ. При визначенні педагогічних умов ми виходили з того, що вони обумовлюють цілісність педагогічного процесу, адекватність змісту навчання педагогічній практиці та відповідність організації освітньої діяльності на технологічних факультетах.

Формування організаційної культури МУТ пов'язували як з компонентами організаційної культури (аксіологічний, гносеологічний, технологічний), так і з організацією освітнього процесу у ЗВО, серед яких виділяємо соціальні (виховні), дидактичні та методичні. Соціальні умови забезпечують реалізацію аксіологічного компонента змісту організаційної культури шляхом створення відповідного виховного середовища. Дидактичні пов'язані з визначенням обсягу та структури змісту навчання МУТ елементам організаційної культури, а також з ознайомленням з організацією професійної підготовки МУТ на факультеті та в університеті; вони забезпечують реалізацію гносеологічного компонента змісту організаційної культури. Методичні умови визначають технологічне (процесуальне, інструментальне та ін.) забезпечення таких обставин, які обумовлюють формування у МУТ відповідних знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтації з майбутньої професійної діяльності (компетентностей), тобто технологічного компонента змісту навчання.

До соціальних умов було віднесено:

– створення на факультетах і в студентських групах МУТ атмосфери співробітництва шляхом: надання інформації щодо історії факультету; запровадження на факультетах і в студентських групах традицій і звичаїв (посвята в студенти, відзначення професійних свят: Дня знань, Дня працівника освіти, Дня студента, Дня науки, Дня трудового навчання), використання символів (гімну, логотипів і прапора факультету, логотипу кафедр та групи); запровадження рейтингу студентів і навчальних груп, вимог до зовнішнього вигляду, стилю спілкування, навчальної та виробничої дисципліни; інформування про участь студентів у навчальній і науковій

роботі, різноманітних конкурсах і змаганнях, про заохочення та нагородження; про побут і відпочинок; про хід і результати педагогічної та технологічної практик, дипломування, про правила внутрішнього розпорядку (банерів, радіогазети, місцевого телебачення, оперативних нарад, оголошень, дошки пошани); залучення студентів до участі в олімпіадах, конкурсах і змаганнях, до волонтерської роботи, до участі в художній самодіяльності тощо;

– всебічну підтримку та сприяння роботі органів студентського самоврядування, захисту прав та інтересів МУТ, їх участі в управлінні факультетом, зокрема при відрахуванні та поновленні студентів на навчання, призначенні стипендій, переведенні на навчання за державним замовленням, поселенні у гуртожиток і виселення їх із гуртожитку, організації діяльності студентських містечок, гуртожитків і т. ін.

До дидактичних умов було віднесено: збагачення змісту нормативних навчальних дисциплін додатковою культуро-зорієнтованою тематикою (вступ до спеціальності, філософія, соціологія, психологія, методика навчання технологій); запровадження до робочого навчального плану підготовки МУТ спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій»; формування організаційної культури у МУТ з урахуванням періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у ЗВО; використання активних та інтерактивних форм і методів формування організаційної культури МУТ для аудиторної та позааудиторної роботи (ситуативних, рольових ігор тощо);

До методичних умов було віднесено розробку таких навчально-методичних матеріалів з формування організаційної культури МУТ: змісту додаткових відомостей про організаційну культуру у вихованні та самовихованні особистості майбутнього вчителя до окремих тем нормативних навчальних дисциплін (вступ до спеціальності, філософія, соціологія, психологія, педагогіка, методики навчання технологій); змісту та навчально-методичного комплексу спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій»; методичних вказівок щодо поетапного формування організаційної культури у МУТ з урахуванням періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у ЗВО; рекомендацій кураторам груп з формування у МУТ аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури у процесі навчальної та виховної роботи.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав формування організаційної культури МУТ у три етапи. На першому, *установчому* етапі, забезпечували формування у МУТ ціннісного ставлення до організації освітнього процесу на факультеті та в університеті. Студентів залучали до суспільної діяльності в рамках групи та факультету, а також знайомили з організаційною культурою факультету під час вивчення курсу «Вступ до спеціальності».

На другому, *теоретичному* етапі, здійснювали формування у МУТ системних знань про організаційну культуру: знайомили їх з науковими основами організаційної культури під час вивчення окремих тем нормативних дисциплін і системного вивчення спецкурсу «Організаційна

культура вчителя технологій».

На третьому, *практичному* етапі, здійснювали розвиток і закріплення у МУТ умінь із педагогічної/професійної взаємодії шляхом залучення їх до практичної та соціальної діяльності. На цьому етапі студенти застосовували отримані знання та вміння на педагогічній практиці у школі, під час підготовки та проведення предметних олімпіад, участі в конкурсах і інших масових заходах як у ЗВО, так і в закладах середньої освіти, під час роботи у наукових гуртках і проблемних групах тощо.

З урахуванням сутності, етапів і структури освітнього процесу складено СФМ формування організаційної культури МУТ, яка містить цільовий, процесуальний і результативний блоки (рис. 1). Педагогічні умови визначали організацію формування організаційної культури в рамках освітнього процесу.

У якості основного елемента процесу формування організаційної культури у МУТ, а відтак і моделі, ми розглядали спецкурс «Організаційна культура вчителя технологій». Вивчення спецкурсу забезпечувало створення у МУТ цілісного наукового та завершеного уявлення про складові організаційної культури, що й визначило його мету.

Завданнями спецкурсу обрано:

1. Формування у МУТ уявлень про наукові основи організаційної культури в закладах освіти та мотивації до колективної діяльності.

2. Оволодіння МУТ систематизованими знаннями про психолого-педагогічні умови ефективного використання елементів організаційної культури у процесі професійної діяльності.

3. Набуття МУТ практичного досвіду із застосування загальних законів, закономірностей, методів і засобів дотримання організаційної культури.

4. Формування мотивації до сталого особистісного професійного розвитку в колективі.

5. Розвиток у МУТ здатності до колективної роботи та формування організаційної культури в учнів на уроках трудового навчання.

Упровадження комплексу педагогічних умов передбачало проведення відповідної підготовчої роботи, зокрема міжкафедральних семінарів із викладачами профільних кафедр для формулювання завдань і реалізації змістово-організаційних засад формування організаційної культури МУТ у процесі фахової підготовки.

Формувальний етап педагогічного експерименту проводили в експериментальній групі (ЕГ), до якої входили студенти ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет». Контрольні групи склали студенти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (КГ1), Бердянського державного педагогічного університету (КГ2) і Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (КГ3).

Усього до експериментальної роботи було залучено 210 МУТ.

Контрольний етап експерименту передбачав визначення змін у рівнях сформованості організаційної культури у МУТ експериментальної (ЕГ) та контрольних (КГ) груп.

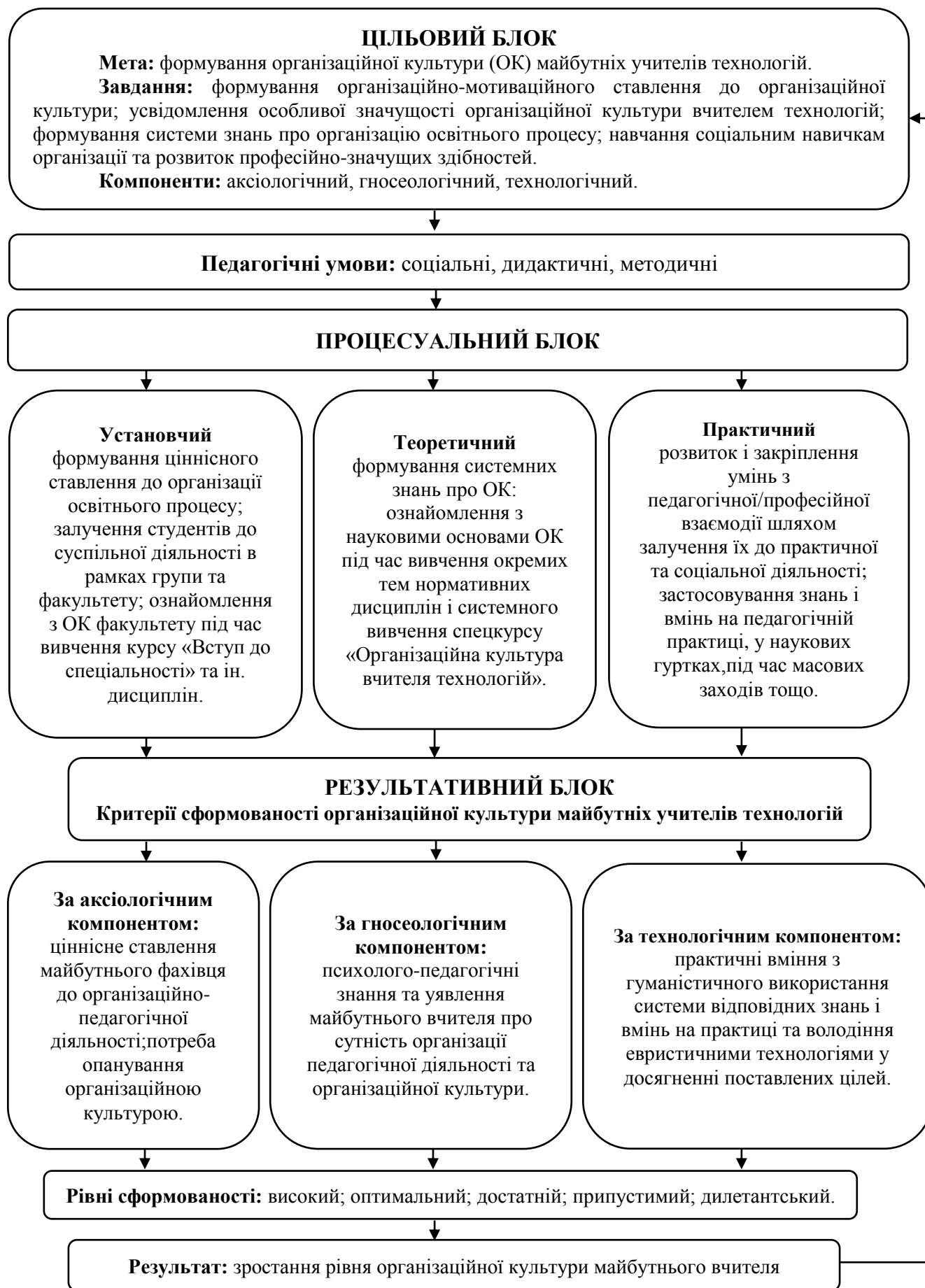


Рис. 1. Структурно-функціональна модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій

Діагностування МУТ здійснювали за допомогою методик, які використовували на констатувальному етапі. У ході контрольного етапу експерименту було отримано наступні результати (рис. 2).

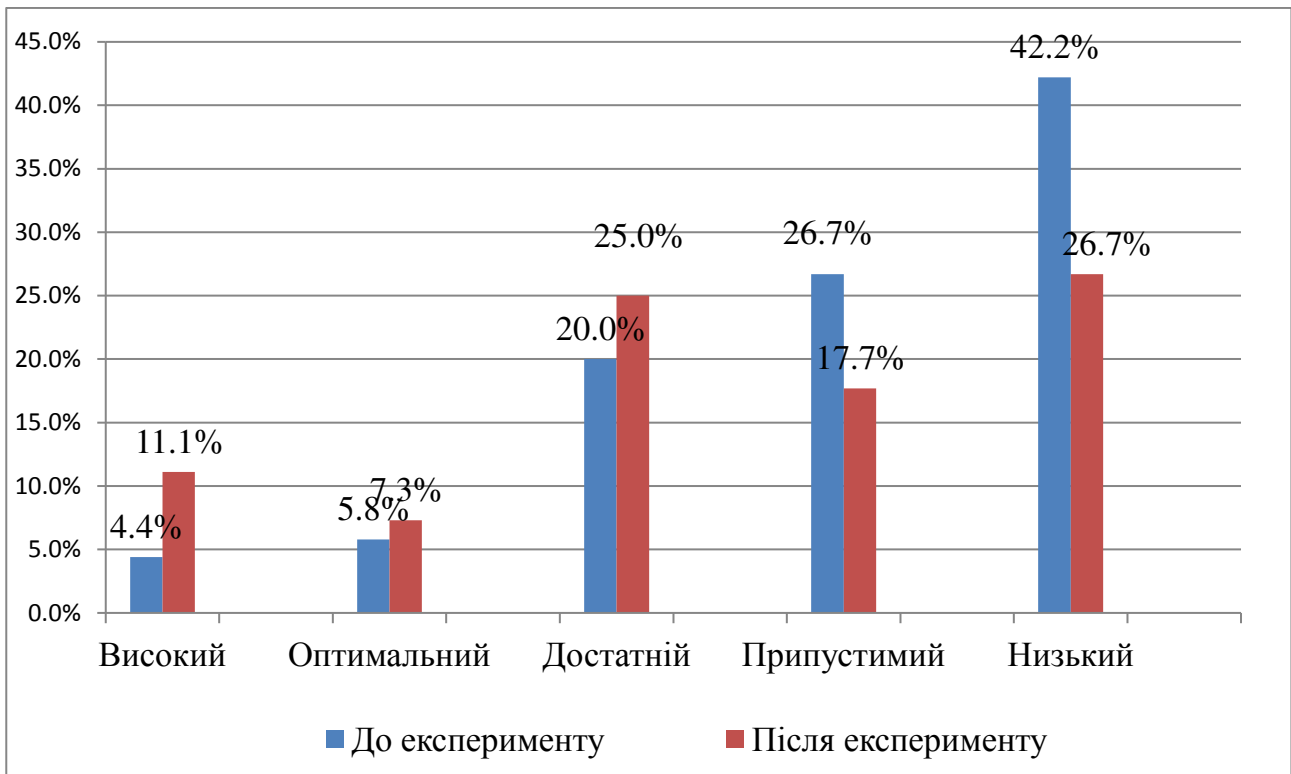


Рис. 2. Порівняльні результати рівня сформованості організаційної культури МУТу експериментальної групи до і після формувального етапу експерименту (%)

Контрольний етап експерименту показав, що кількість МУТ з високим рівнем сформованості організаційної культури у ЕГ зросла з 4,4% до 11,1%; тоді як у КГ1 – із 5,8% до 7,3%, з оптимальним – у ЕГ збільшилася із 6,7% до 20%, а в КГ1 – з 3,8% до 11,1%, з достатнім – у ЕГ збільшилася з 20% до 25%, а в КГ1 зменшилася з 26,9% до 16,8%, з припустимим – у ЕГ зменшилась з 26,7% до 17,7%, а в КГ1 – з 24,7% до 17,4%, з дилетантським у ЕГ зменшилася з 42,2% до 26,7%, а у КГ1 – з 46,1% до 40,1%.

Аналіз анкет студентів ЕГ виявив позитивні зрушення у їх ціннісному відношенні до організації освітнього процесу на факультеті, особливо до історії, підтримки та розвитку традицій, у поліпшенні психологічної атмосфери в групі, міжособистісних взаєностосунків, зростанні згуртованості студентів, у культурі спілкування, а також у розширенні уявлень про сутність педагогічної діяльності та навчальної мотивації, ролі організаційної культури у становленні особистості; у практичних уміннях з гуманістичного управління навчальним процесом у школі тощо.

Отже, отримані результати на контрольному етапі педагогічного експерименту засвідчують педагогічну ефективність проведеної експериментальної роботи на формувальному етапі експерименту.

Математична обробка отриманих результатів, яка здійснювалася за допомогою методу зважених сум, підтвердила їх достовірність на високому рівні вірогідності 95%, а саме: $temp1=2,3 > t_{krit1}=1,96$, $temp1=2,65 > t_{krit1}=2,58$.

Таким чином можемо зробити висновок про те, що застосування запропонованих педагогічних умов і структурно-функціональної моделі дозволяє у цілому підвищити рівень сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та нове вирішення проблеми формування організаційної культури МУТ. Результати проведеного дослідження дали підстави зробити такі висновки:

1. Аналіз сучасного стану досліджуваної проблеми та досвіду педагогічної практики виявив провідні тенденції та напрями розробки проблеми формування організаційної культури МУТ. Встановлено, що організаційна культура МУТ – складне динамічне інтегральне утворення, що характеризується сукупністю установок щодо взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу; психолого-педагогічних знань і вмінь щодо організації та управління учнівським колективом, педагогічної діяльності з розвитку особистості кожного учня засобами трудового навчання, організації технологічного процесу і практичних навичок із здійснення проектно-технологічної діяльності; чітко виражених загальнокультурних цінностей і морально-духовних принципів, що дозволяють їм на високому рівні здійснювати професійну педагогічну діяльність.

На основі системного аналізу філософської, психологічної та педагогічної літератури уточнено сутність базових понять «професійно-педагогічна культура вчителя технології», «організаційна культура», «корпоративна культура», «організаційна культура майбутнього вчителя технології». Запропоновано ментальну класифікацію організаційної культури. Визначено компоненти організаційної культури: аксіологічний, гносеологічний і технологічний.

Організаційну культуру майбутніх учителів технологій визначено як інтегральну особистісну якість, що дозволяє адекватно й ефективно здійснювати управління освітнім процесом, забезпечувати особистісний і професійний розвиток й саморозвиток, комфортний клімат у колективі для досягнення ефективних результатів у освітній і професійній діяльності.

2. Виявлено критерії, показники та рівні сформованості організаційної культури МУТ. Критеріями сформованості організаційної культури обрано: за аксіологічним компонентом – ціннісне ставлення майбутнього фахівця до організаційно-педагогічної діяльності; потребу опанування організаційною культурою; за гносеологічним компонентом – психолого-педагогічні знання та уявлення майбутнього вчителя про сутність організації педагогічної діяльності та ролі організаційної культури в освітньому процесі; за технологічним компонентом – практичні вміння з гуманістичного використання системи

відповідних знань і вмінь на практиці та володіння евристичними технологіями у досягненні поставлених цілей.

Встановлено, що володіння організаційною культурою можливе на одному з таких рівнів: дилетантський (зародження); припустимий (адаптація); достатній (становлення); оптимальний (зрілість); високий (майстерність); ідеальний (управлінський менталітет).

3. На основі аналізу наукових праць і освітнього процесу було теоретично обґрунтовано й визначено педагогічні умови ефективного формування організаційної культури у МУТ: соціальні (виховні), дидактичні та методичні.

До *соціальних умов* було віднесено: створення на факультетах і в студентських групах атмосфери співробітництва; всебічну підтримку й сприяння роботі органів студентського самоврядування, захисту їх прав і інтересів; участі в управлінні факультетом. Соціальні умови забезпечували формування аксіологічного компонента організаційної культури МУТ.

До *дидактичних умов* було віднесено: збагачення змісту нормативних навчальних дисциплін додаткової культуро-зорієнтованою тематикою; запровадження до робочого навчального плану підготовки МУТ спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій»; формування організаційної культури у МУТ з урахуванням періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у закладах вищої освіти; використання активних та інтерактивних форм і методів формування організаційної культури МУТ для аудиторної та позааудиторної роботи. Дидактичні умови забезпечували формування гносеологічного компонента організаційної культури МУТ.

До *методичних умов* було віднесено розробку навчально-методичних матеріалів з формування організаційної культури: змісту додаткових відомостей про організаційну культуру у вихованні та самовихованні особистості вчителя і учнів до окремих тем нормативних навчальних дисциплін; змісту спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій» та методики його викладання; методичних вказівок щодо поетапного формування організаційної культури у МУТ; методичних рекомендацій кураторам груп з формування у МУТ аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури. Методичні умови забезпечували формування технологічного компонента організаційної культури МУТ.

З урахуванням сутності, етапів і структури освітнього процесу складено модель формування організаційної культури у МУТ. У якості основного елементу технології формування організаційної культури у МУТ визначено спецкурс «Організаційна культура вчителя технологій». Вивчення спецкурсу забезпечувало створення у МУТ цілісного наукового та завершеного уявлення про складові організаційної культури, що й визначило його мету.

4. Експериментальна перевірка визначеного комплексу умов і моделі формування організаційної культури МУТ дозволила встановити її педагогічну ефективність. Для цього було розроблено педагогічну технологію, яка передбачала формування організаційної культури у МУТ в три етапи.

У процесі педагогічного експерименту було виявлено статистично значущі зміни в рівнях організаційної культури МУТ експериментальної групи

порівняно з контрольними та в експериментальній групі до і після формувального етапу експерименту. Застосований статистичний аналіз підтвердив об'єктивність змін.

Проведене дослідження дає можливість вирішувати проблему ефективного формування організаційної культури МУТ у процесі їх професійної підготовки. Водночас отримані результати не вичерпують усієї повноти її висвітлення і не претендують на всебічне розкриття зазначеної проблеми. Перспективними напрямками подальших наукових досліджень убачаємо у створенні та впровадженні ефективних педагогічних технологій з формування організаційної культури у практикуючих учителів технологій в умовах післядипломної освіти, глибокого вивчення зарубіжного досвіду і впровадження його прогресивних ідей у практику роботи загальноосвітньої та вищої школи.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України

1. **Стешенко Б. В.** Підготовка майбутнього вчителя до застосування ігрових технологій у виховній роботі. *Проблеми трудової та професійної підготовки*: Наук.-метод. зб. СДПУ. Слов'янськ, 2012. Т. 2. С. 182-189.

2. **Стешенко Б. В.** Сутність формування організаційної культури майбутнього педагога. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. Спецвипуск: зб. наукових праць. Слов'янськ : Вид-во ДДПУ, 2014. Вип. 14. С. 92–97.

3. **Стешенко Б. В.** Взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури і етапами розвитку колективу. *Наукові записки НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія Педагогічні та історичні науки*: Зб. наукових праць. К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. Вип. 117. С. 165–173.

4. **Стешенко Б. В.** Дидактична модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технології. *Вісник ГНПУ імені Олександра Довженка. Серія Педагогічні науки*: Зб. наук. праць. Глухів : РВВ Глухівського НПУ ім. О. Довженка, 2015. Вип. 28. С. 121-127.

5. **Стешенко Б. В.** Особливості формування організаційної культури майбутнього педагога. *Наукова скарбниця Донеччини*: наук.-метод. журнал. 2015. №4. С. 115-118.

6. Стешенко В. В., **Стешенко Б. В.** Характерні особливості професійної підготовки майбутнього вчителя технології. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету (Педагогічні науки)*. Бердянськ : БДПУ, 2015. Вип. 2. С. 256-262.

Стаття в зарубіжному науковому виданні

7. **Стешенко Б. В.** Анализ концепции образования и развития организационной культуры в коллективе. *Молодой ученый*: Научный журнал. Казань : ООО “ИЗДАТЕЛЬСТВО МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ”, 2015. №24 (104). С. 1022-1024.

Статті в інших виданнях, матеріали конференції

8. **Стешенко Б. В.** Формування у майбутніх викладачів ВНЗ готовності до

кураторської роботи зі студентами в умовах магістратури: актуальність, проблеми, напрями дослідження. *Науково-дослідна робота в системі підготовки фахівців-педагогів у природничій, технологічній та економічній галузях* : матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. (11-13 вересня 2013 р., м. Бердянськ). Бердянськ : БДПУ, 2013. – С. 178-182.

9. **Стешенко Б. В.** Формування організаційної культури майбутніх учителів технології як педагогічна проблема. *Науково-дослідна робота в системі підготовки фахівців-педагогів у природничій, технологічній та економічній галузях*: матер. V Всеукр. наук.-практ. кофн. з міжн. участю (15-17 вересня 2015 р., м. Бердянськ). Бердянськ : БДПУ, 2015. 196 с. С. 148-150.

10. **Стешенко Б. В.** Відмінності між поняттями організаційна й корпоративна культура. *Інноваційний розвиток вищої освіти: глобальний і національний виміри змін*: матер. II міжнар. наук.-практ. конф. (26-27 березня 2015 р., м. Суми). Т. 1. Суми : СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015. С. 284-287.

11. **Стешенко Б. В.** Роль емоційного інтелекту в процесі існування організаційної культури навчального закладу. *Професійне удосконалення керівників опорних шкіл в умовах децентралізації освіти*: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (1-2 грудня 2016 р., м. Суми). Суми : СВС Панасенко І.М., 2016. С. 110-111.

12. Стешенко В.В., Кільдеров Д.Е., **Стешенко Б.В.** Вимоги до визначення спеціальних (фахових) компетентностей вчителя трудового навчання (до складання стандарту вищої освіти за спеціальністю «014 середня освіта»). *Актуальні проблеми та перспективи технологічної та професійної освіти*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (23-24 вересня 2016 р., м. Тернопіль). Тернопіль : ТНПУ імені Володимира Гнатюка, 2016. С. 86-88.

Анотація

Стешенко Б. В. Формування організаційної культури майбутніх учителів технологій. – Кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти (015 Професійна освіта). – Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. – Слов'янськ, 2017.

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення та нове вирішення проблеми формування організаційної культури майбутніх учителів технологій.

У дисертації обґрунтовано поняття «організаційна культура майбутнього вчителя технологій», визначено основні елементи і рівні сформованості організаційної культури, представлено ментальну класифікацію організаційної культури, теоретично обґрунтовано та визначено педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх учителів технологій у процесі їх професійної підготовки, розроблено структурно-функціональну модель формування організаційної культури.

Педагогічну ефективність запропонованих педагогічних умов і структурно-функціональної моделі формування організаційної культури майбутніх учителів технологій доведено експериментально.

Ключові слова: викладач закладу вищої освіти, культура, організаційна культура, організаційна культура вчителя технології, колектив, технологічні факультети, учитель технології.

Аннотація

Стешенко Б. В. Формирование организационной культуры будущих учителей технологии. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.04 – теория и методика профессионального образования (015 Профессиональное образование). – Донецкий областной институт последипломного образования. – Славянск, 2017.

В диссертационном исследовании представлено обобщение и новое решение проблемы формирования организационной культуры у будущего учителя технологии в процессе его профессиональной подготовки.

В ходе исследования установлено, что организационная культура будущего учителя технологии – сложное динамическое интегральное образование, которое характеризуется совокупностью установок на взаимодействие участников образовательного процесса; психолого-педагогических знаний и умений организации и управления коллективом, педагогической деятельностью по развитию личности каждого члена коллектива в процессе осуществления технологических процессов, практических навыков проектно-технологической деятельности; четко выраженных общекультурных ценностей и морально-духовных принципов, что позволяет ему на высоком уровне осуществлять профессиональную педагогическую деятельность. Сопоставлено этапы развития организационной культуры с этапами развития коллектива. Предложено ментальную классификацию организационной культуры. Определены компоненты организационной культуры (аксиологический, гносеологический и технологический), критерии, показатели и уровни организационной культуры: дилетантский (зарождения), допустимый (адаптация), достаточный (становления), оптимальный (зрелость), высокий (мастерство), идеальный (управленческий менталитет).

Экспериментально установлено, что уровень организационной культуры преподавателей технологических факультетов достаточно высокий. Но взаимодействие преподавателей и студентов находится на низком уровне. На низком уровне находится и уровень организационной культуры будущих учителей технологий.

В диссертации представлено теоретическое обоснование и разработка педагогических условий (к ним отнесены: социальные (воспитательные), дидактические и методические) и структурно-функциональной модели эффективного формирования организационной культуры будущего учителя

технологий. В качестве основного элемента модели предложен спецкурс «Организационная культура учителя технологий».

Эффективность предложенных педагогических условий и структурно-функциональной модели формирования организационной культуры будущего учителя технологий доказано экспериментально.

Ключевые слова: культура, организационная культура, организационная культура учителя технологий, преподаватель заведения высшего образования, технологические факультеты, учитель технологий.

Annotation

Steshenko B. V. The intending technology teacher organizational culture forming. – Manuscript.

The dissertation for the degree of Candidate of Pedagogical sciences, specialty 13.00.04 – Theory and Methods of Professional Education (015 – Professional Education). – Donetsk regional institute of postgraduate pedagogical education. – Slavyansk, 2017.

The problem of intending technology teacher organizational culture formation in the professional training process is researched in the dissertation. The work points out the essence of the phenomenon “culture”; the basic trends and approaches to the interpretation of the essence of concepts “organizational culture”, “corporate culture”, “pedagogical stuff”, “technology teacher organizational culture”; the criteria of the intending technology teacher training for professional activity (axiological, gnoseological, technological) and their characteristics (values, knowledge, skills) are identified; the levels of the researched intending technology teacher training (amateurish, acceptable, sufficient, optimal, high) are characterized; conditions of the intending technology teacher organizational culture forming (pedagogical, socio-pedagogical, methodical) are identified and scientifically grounded. The experimental methodic and the model of intending technology teacher organizational culture forming were developed and tested; the stages of intending technology teacher organizational culture forming during the educational process in HPI – higher pedagogical institution are characterized and described.

The analysis of the ascertaining stage results pointed out the effectiveness of the author's approach to the choice of conditions and implementing the model for forming the intending technology teacher organizational culture in the professional training process.

Key words: culture, organizational culture, corporative culture, technology teacher organizational culture, stuff, teacher.

Підписано до друку 19.11.2017 р.
Формат 60x84 1/16. Ум.др. арк. 0,9.
Наклад 100прим.Зам. № 1097.

ВидавництвоБ.І. Маторіна
84116, м. Слов'янськ, вул. Г. Батюка, 19.
Тел.: +38 06262 3-20-99; +38 050 518 88 99. E-mail: matorinb@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції ДК №3141, видане Державним комітетом телебачення та радіомовлення України від 24.03.2008 р.