

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДОНЕЦЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ  
ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**Стешенко Богдан Володимирович**

УДК 378.147:005.95-051

## **ДИСЕРТАЦІЯ**

### **ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ**

13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

01 Освіта

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

\_\_\_\_\_ Б.В. Стешенко

Науковий керівник:  
**Пасечнікова Ларіса Павлівна**  
кандидат педагогічних  
наук, доцент

## Анотація

**Стешенко Б. В. Формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

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

У дисертаційній роботі досліджено проблему формування організаційної культури майбутнього вчителя технології у процесі фахової підготовки. У роботі розкрито та уточнена сутність феномену «культура» її вплив на розвиток особистості; проведений аналіз понять «організаційна культура» та «корпоративна культура»; виділено особливості розмежування даних понять; висвітлені основні напрями і підходи до трактування сутності понять «педагогічний колектив», «вчитель технології», «організаційна культура вчителя технології»; визначено складові організаційної культури (аксіологічну, гносеологічну, технологічну), критерії (цінності, знання, уміння) та показники їх формування у майбутнього вчителя технології; Організаційну культуру майбутніх учителів технології визначено як інтегральну особистісну якість, що дозволяє адекватно і ефективно здійснювати управлінські процеси під час занять, забезпечує особистісний і професійний розвиток та саморозвиток, ефективно виконувати доручення та підтримувати психологічну атмосферу в групі у колективі.

Конкретизовано компоненти організаційної культури майбутніх учителів технології: аксіологічний відображає мотиваційну готовність і зацікавлене ставлення студентів до розвитку організаційної культури та спрямований на збагачення уявлень студентів про особливості професійної підготовки майбутнього вчителя технології; гносеологічний – передбачає цілісне розкриття сутності організаційного культури майбутнього вчителя під час здійснення цілеспрямованого освітнього процесу; технологічний –

відображає практичну складову діяльності з формування організаційної культури майбутнього вчителя.

Схарактеризовано рівні володіння організаційною культурою (дилетантський, припустимий, достатній, оптимальний, високий); розглянуто первинні (мета, норми, правила) та вторинні елементи організаційної культури (традиції, імідж, оповідання, табу та ін.); співставлено етапи розвитку організаційної культури (створення й дитинство, розвиток, зрілість, старість, авалування або переродження) з етапами розвитку колективу (створення й початок групування, формування команди лідера; ефективність, старіння, розформування або перегрупування); розкрито відмінність між принципом існування викладацького колективу в освітній системі і колективами інших організацій.

Для визначення рівня сформованості організаційної культури майбутніх учителів технології було використано комплекс наступних 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.

Проведене за допомогою цих методик дослідження показало, що викладацький склад технологічних факультетів володіє організаційною культурою на достатньо високому рівні, але має низький рівень взаємодії зі студентами. Також експериментально було встановлено, що студенти – майбутні вчителі технології – володіють організаційною культурою на досить низькому рівні, формування у них організаційної культури відбувається переважно стихійно; відсутнє цілеспрямоване організаційно-методичне забезпечення цього процесу, потенціал позааудиторної роботи та педагогічної практики практично не використовується, а професійно-особистісний розвиток студентів здійснюється без опори на рефлексію й залучення до рефлексивної діяльності.

На основі результатів теоретичного та емпіричного дослідження проблеми, особливостей і закономірностей професійної підготовки майбутнього вчителя технології та визначених змістових елементів організаційної культури було розроблено педагогічні умови та модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технології у процесі його фахової підготовки, яка передбачала комплексну, поетапну та послідовну їх реалізацію.

До педагогічних умов формування організаційної культури було віднесено: соціальні (виховні) (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 технології», 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 технології для аудиторної та

поза аудиторної роботи), методичні (розробку 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 технології» та методики його викладання; методичних вказівок щодо поетапного формування організаційної культури у студентів; методичних рекомендацій кураторам груп з формування у студентів аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури);

Для апробації запропонованих педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технології проведено формувальний етап педагогічного експерименту, який включав три етапи . На першому, установочному етапі, забезпечувалося формування у студентів ціннісного ставлення до організації освітнього процесу на факультеті та в університеті. Студенти залучалися до суспільної діяльності в рамках групи та факультету, а також знайомилися з організаційною культурою факультету під час вивчення курсу «Вступ до спеціальності». На другому, теоретичному, – здійснювалося формування у майбутніх учителів технології системних знань про організаційну культуру. Етап забезпечувався ознайомленням студентів з науковими основами організаційної культури під час вивчення окремих тем нормативних дисциплін і системним вивченням спецкурсу «Організаційна культура вчителя технології». На третьому, практичному, – розвиток і закріплення у студентів умінь з педагогічної/професійної взаємодії. Третій етап спрямовувався на збагачення та розширення теоретичних знань про командний дух та організаційну культуру та набуття практичного досвіду у процесі практичної діяльності, удосконалення набутих організаційних знань і вмінь під час педагогічної практики, особистісно-професійного саморозвитку та розвитку творчого відношення до професійної діяльності. На цьому етапі студенти залучалися до практичної та соціальної діяльності, під час якої у них з'являлася можливість застосувати отримані знання та вміння на педагогічній практиці, під час роботи у наукових гуртках

і проблемних групах, підготовці та проведенні предметних олімпіад, конкурсів, інших масових заходів як у виші, так і в загальноосвітніх школах та інших закладах.

Педагогічна доцільність використання запропонованих педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технології доведена експериментально. Для цього було використано метод зважених сум. У процесі педагогічного експерименту було виявлено статистично значущі зміни в рівнях організаційної культури студентів експериментальної групи порівняно з контрольними. Кількість студентів з високим рівнем сформованості організаційної культури в ЕГ зросла з 4% до 11%, з оптимальним з 7% до 18%, з достатнім збільшилася з 22% до 24%, з припустимим зменшилася з 22% до 18%, з дилетантським зменшилася з 45% до 27%.

Таким чином, результати педагогічного експерименту підтвердили ефективність запропонованих педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутніх учителів технології.

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

### Список публікацій здобувача

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

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

5. 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.

6. **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.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації*

7. **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.

8. 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.

*Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації*

9. **Стешенко Б. В.** Формування у майбутніх викладачів ЗВО 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.

10. **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.

11. **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.

12. **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.

## ABSTRACT

**Steşhenko B.V. The intending technology teacher organizational culture forming.** – Qualification scientific work printed as manuscript.

The dissertation for receiving a scientific degree of Candidate of Pedagogical Sciences (doctor of philosophy) in specialty 13.00.04 – the theory and methodic of professional education" (015 – Professional education). – Donetsk Institute of Postgraduate Pedagogical Education. Slavyansk, 2017.

In this dissertation work the problem of the forming of organizational culture of intending technology teacher in the process of professional training is researched. The essence of the phenomenon "culture" and its influence on the



development of personality are revealed and clarified in the work; an analysis of the concepts of "organizational culture" and "corporate culture" was conducted; the features of the delimitation of the given concepts are singled out; the main directions and approaches to the interpretation of the essence of the concepts "pedagogical collective", "technology teacher", "organizational culture of technology teacher" are highlighted; defined components of organizational culture (axiological, epistemological, technological), criteria (values, knowledge, skills) and indicators of their forming of intending technology teachers; the organizational culture of intending technology teachers is defined as an integral personal quality that allows you to adequately and efficiently carry out management processes during lessons, provides personal and professional development and self-development, effectively carry out orders and maintain psychological atmosphere in the group of collective.

The components of the organizational culture of intending technology teachers are pointed out: axiological component reflects the motivational readiness and interest of the students towards the development of organizational culture and aims at enriching the students' perceptions about the peculiarities of professional training of intending technology teachers; epistemological component implies a holistic disclosure of the essence of the organizational culture of intending teacher during the implementation of a focused educational process; technological component reflects the practical component of the forming of the organizational culture of intending teacher.

It was characterized the levels of ownership of organizational culture (amateurish, admissible, sufficient, optimal, high); the primary (goals, norms, rules) and secondary elements of organizational culture (traditions, image, narrative, taboo, etc.) are considered; the stages of the development of organizational culture (creation and childhood, development, maturity, old age, avalanche or rebirth) are compared with the stages of development of the team (creation and start of grouping, forming of a leader's team, efficiency, aging, disbandment or regrouping); the difference between the principle of the existence

of the teaching collective in the educational system and the collectives of other organizations is disclosed.

To determine the level of the forming of organizational culture of intending technology teachers, a set of the following methods was used: the methodology "Assessment of the power of organizational culture" (R. Daut) – to identify norms of behavior and activities (social aspect); methodology "Self-assessment of emotional and motivational landmarks in a group interaction" – to determine the level of formation of organizational values and organizational climate in the collective; the methodology "Assessment of the psychological atmosphere in the team" (A. Fidler), "Pulsar" (L. Pochebut) – to determine psychological atmosphere in the group, the system of interpersonal student interactions, the level of development of the group; the method of studying and structure of students' learning motivation, express diagnosis of social values of the individual (N. Fetiskin, V. Kozlov, G. Manuylov) – for studying the motivation of organizational behavior and value orientation system in the group; methodology "Express-diagnostics of organizational skills" – to identify the role of the teaching collective in shaping the organizational culture of intending technology teachers, the study of the internal atmosphere of teachers interaction at the departments and faculty.

The research conducted with these methods showed that the teaching collective of the technological faculties has an organizational culture at a rather high level, but has a low level of interaction with students. It was also experimentally found that students – intending technology teachers – have an organizational culture at a rather low level; their organizational culture is predominantly spontaneous; there is no purposeful organizational and methodological support for this process, the potential of non-auditing work and pedagogical practice is practically not used, and the professional and personal development of students is carried out without reliance on reflection and involvement in reflexive activity. On the basis of the results of the theoretical and empirical research of the problem, features and regularities of the professional

training of intending technology teachers and certain content elements of organizational culture, pedagogical conditions and a model for forming the organizational culture of intending technology teachers in the process of his professional training were developed, which provided for a comprehensive, phased and consistent implementation of them.

The pedagogical conditions for the forming of organizational culture were: social (educational) (creation of the atmosphere of cooperation in faculties and in student groups and comprehensive support and assistance to the work of student self-government bodies, the protection of students' rights and interests, their participation in the management of the faculty), didactic (enrichment of content normative educational disciplines with additional cultural-oriented subjects, introduction into the working curriculum of the training of intending technology teachers of the special course "Organizational Culture of Technology Teachers", the formation of organizational culture among students taking into account the stages of educational and professional training in higher education and the use of active and interactive forms and methods of forming the organizational culture of intending technology teacher for classroom and non-classroom work), methodical (development of the content of additional information about organizational culture in the upbringing and self-education of the personality of the teacher and students to separate topics of normative educational disciplines; content of the special course "Organizational Culture of Technology Teachers" and methods of teaching it; methodological instructions on the gradual formation of organizational culture among students; methodical recommendations to curators of groups on formation of students of axiological, epistemological and technological components of organizational culture).

For approbation of the proposed pedagogical conditions and the model of forming the organizational culture of intending technology teacher, a forming stage of the pedagogical experiment, which included three stages, was held. At the first, installation phase, the formation of students' value attitude to the organization of educational process at the faculty and university. Students were involved in social

activities within the group and faculty, as well as acquainted with the organizational culture of the faculty while studying the course "Introduction to the specialty". On the second, theoretical, – the forming of intending technology teacher of system knowledge about organizational culture was carried out. The stage was provided by familiarizing students with the scientific foundations of organizational culture during the study of certain topics of normative disciplines and the systematic study of the special course "Organizational Culture of Technology Teachers". On the third, practical, development and consolidation of students' skills in pedagogical / professional interaction was considered. The third stage was aimed at enriching and expanding theoretical knowledge about team spirit and organizational culture and acquiring practical experience in the process of practical activity, improving the acquired organizational knowledge and skills during pedagogical practice, personal and professional self-development and developing creative attitude to professional activity. At this stage, students were involved in practical and social activities, during which they had the opportunity to apply the acquired knowledge and skills in pedagogical practice, while working in scientific circles and problem groups, preparing and conducting subject competitions, competitions, other mass events both in higher education and in secondary schools and other institutions.

The pedagogical expediency of using the proposed pedagogical conditions and the model for forming of organizational culture of intending technology teacher is proved experimentally. To do this, the method of weighted sum was used. During the pedagogical experiment, statistically significant changes were found in the levels of organizational culture of the students of the experimental group compared with the control ones. The number of students with a high level of organizational culture in the YE grew from 4% to 11%, with the optimal from 7% to 18%, with a sufficient increase from 22% to 24%, with the permissible drop from 22% to 18%, with the amateurish dropped from 45% to 27%.

Thus, the results of the pedagogical experiment confirmed the effectiveness of the proposed pedagogical conditions and the model of forming of organizational culture of intending technology teachers.

**Key words:** teacher of higher education, culture, organizational culture, organizational culture of technology teacher, collective, technological faculty, technology teacher.

### **List of scientific works of the applicant**

*Scientific works in which the main scientific results of the dissertation have been published*

1. **Steshenko B. V.** Pidhotovka maibutnoho vchytelia do zastosuvannya ihrovykh tekhnolohii u vykhovnii roboti. Problemy trudovoi ta profesiinnoi pidhotovky: Nauk.-metod. zb. SDPU. Sloviansk, 2012. T. 2. – S. 182-189.

2. **Steshenko B. V.** Sutnist formuvannia orhanizatsiinoi kultury maibutnoho pedahoha. Humanizatsiia navchalno-vykhovnoho protsesu. Spetsvypusk: zb. naukovykh prats. Sloviansk: Vyd-vo DDP, 2014. Vyp. 14. – S. 92–97.

3. **Steshenko B. V.** Vzaiemozviazok mizh stadiiamy rozvytku orhanizatsiinoi kultury i etapamy rozvytku kolektyvu. Naukovi zapysky NPU imeni M.P. Drahomanova. Serii Pedahohichni ta istorychni nauky: Zb. naukovykh prats. K.: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2014. Vyp. 117. S. 165–173.

4. **Steshenko B. V.** Osoblyvosti formuvannia orhanizatsiinoi kultury maibutnoho pedahoha. Naukova skarbnytsia Donechchyny: nauk.-metod. zhurnal. 2015. №4. – S. 115-118.

5. Steshenko V.V., Steshenko B. V. Kharakterni osoblyvosti profesiinnoi pidhotovky maibutnoho vchytelia tekhnolohii. Naukovi zapysky Berdianskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu (Pedahohichni nauky). Berdiansk: BDPU, 2015. Vyp. 2. S. 256-262.

6. Steshenko B. V. Analiz kontseptsyy obrazovanyia y razvytyia orhanyzatsyonnoi kultury v kollektive. Molodoi uchenyi: Nauchnyi zhurnal.

Kazan: OOO “YZDATELSTVO MOLODOI UChENЬII”, 2015. №24 (104). S. 1022-1024.

*Scientific papers certifying the approbation of the materials of the dissertation*

7. **Steshenko B. V.** Dydaktychna model formuvannia orhanizatsiinoi kultury maibutnoho vchytelia tekhnolohii. Visnyk HNPU imeni Oleksandra Dovzhenka. Seriia Pedagogichni nauky: Zb. nauk. prats. Hlukhiv: RVV Hlukhivskoho NPU im. O. Dovzhenka, 2015. Vyp.28. S. 121-127.

8. Steshenko V.V., Kilderov D.E., **Steshenko B.V.** Vymohy do vyznachennia spetsialnykh (fakhovykh) kompetentnosti vchytelia trudovoho navchannia (do skladannia standartu vyshchoi osvity za spetsialnistiu «014 serednia osvita»). Aktualni problemy ta perspektyvy tekhnolohichnoi ta profesiinoi osvity: materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (23-24 veresnia 2016 r., m. Ternopil). Ternopil: TNPU imeni Volodymyra Hnatiuka, 2016. S. 86-88.

*Scientific works which additionally reflect the scientific results of the dissertation*

9. **Steshenko B. V.** Formuvannia u maibutnikh vykladachiv VNZ hotovnosti do kuratorskoi roboty zi studentamy v umovakh mahistratury:aktualnist, problemy, napriamy doslidzhennia. Naukovo-doslidna robota v systemi pidhotovky fakhivtsiv-pedahohiv u pryrodnychii, tekhnolohichnii ta ekonomichnii haluziakh : mater. IV Vseukr. nauk.-prakt. konf.(11-13 veresnia 2013 r., m. Berdiansk). Berdiansk: BDPU, 2013. – S. 178-182.

10. **Steshenko B. V.** Formuvannia orhanizatsiinoi kultury maibutnikh uchyteliv tekhnolohii yak pedagogichna problema. Naukovo-doslidna robota v systemi pidhotovky fakhivtsiv-pedahohiv u pryrodnychii, tekhnolohichnii ta ekonomichnii haluziakh: mater. V Vseukr. nauk.-prakt. kofn. z mizhn. uchastiu (15-17 veresnia 2015 r., m. Berdiansk). Berdiansk: BDPU, 2015. 196 s. S. 148-150.

11. **Steshenko B. V.** Vidminnosti mizh poniattiamy orhanizatsiina y korporatyvna kultura. Innovatsiinyi rozvytok vyshchoi osvity: hlobalnyi i natsionalnyi vymiry zmin: mater. II mizhnar. nauk.-prakt. konf. (26-27 bereznia 2015 r., m. Sumy). T. 1. Sumy: SumDPU imeni A.S.Makarenka, 2015. S. 284-287.

12. **Steshenko B. V.** Rol emotsiinoho intelektu v protsesi isnuvannia orhanizatsiinoi kultury navchalnoho zakladu. Profesiine udoskonalennia kerivnykiv opornykh shkil v umovakh detsentralizatsii osvity: mater. Vseukr. nauk.-prakt. konf. (1-2 hrudnia 2016 r., m. Sumy). Sumy: SVS Panasenko I.M., 2016. S. 110-111.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>17</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ .....</b>	<b>25</b>
1.1. Організаційна культура як науковий феномен.....	25
1.2. Сутність і структура організаційної культури вчителя технологій	51
1.3. Формування організаційної культури в педагогічному колективі	69
Висновки до першого розділу.....	82
<b>РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ.....</b>	<b>84</b>
2.1. Критеріальний апарат і процедура діагностування організаційної культури майбутніх учителів технологій.....	84
2.2. Аналіз результатів констатувального етапу дослідження організаційної культури в педагогічному колективі .....	95
2.3. Аналіз результатів діагностування організаційної культури майбутніх учителів технологій	118
Висновки до другого розділу.....	127
<b>РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ І МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ .....</b>	<b>129</b>
3.1. Обґрунтування педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій .....	129
3.2. Експериментальна методика формування організаційної культури майбутніх учителів технологій в процесі навчання .....	148
3.3. Аналіз результатів контрольного етапу дослідження ефективності педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутніх учителів технологій.....	156
Висновки до третього розділу.....	168
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>171</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>175</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>205</b>



## ВСТУП

**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. Це призвело до змін у змісті професійної діяльності. 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 особисту творчу самореалізацію. Сьогодні вчитель покликаний створювати умови для активного розвитку та самореалізації особистості дитини. Він має володіти знаннями у сфері педагогіки, психології, освіти і бути підготовленим до організації діяльності своїх учнів на наукових засадах з метою пошуку сучасних засобів передачі знань і продуктивного формування особистісних якостей учнів, що не можливо без володіння організаційною культурою.

У державних документах (Закон України «Про вищу освіту» (2015 р.), Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, Галузева концепція розвитку безперервної педагогічної освіти (2013 р.) та ін.) передбачено формування в майбутніх фахівців організаційної культури. Закономірно, що це має забезпечити підготовку творчих, активних фахівців, здатних самостійно вирішувати різноманітні завдання в нестандартних умовах. Основну увагу в документах приділено 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 в майбутнього вчителя технологій (МУТ) заслуговує на особливу увагу.

У наукових доробках науковців щодо проблем професійної підготовки МУТ розкрито різні аспекти: 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. Нищак), 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. Мескон, Е. Молл, Р. Кричевського. Вивченню сутності цінностей і норм діяльності присвячено роботи А. Бодальова, Н. Кузьміної, А. Радугіна, В. Томилова, К. Хоруженко та ін. Проблему дослідження впливу організаційно-культурних цінностей на ефективність діяльності колективу висвітлено у доробках О. Бурмикіна, С. Глазьєва, І. Грошева, В. Козлова, Н. Лапіна, Н. Могутова, В. Співакова та ін., де організаційну культуру визначено 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. Холмансона, В. Шинкарука,

Є. Шинкарука та ін. Психологічний аспект проблеми відображено в працях Б. Ананьєва, І. Беха, 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 розглянули 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 ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет».

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні Вченої Ради ДЗВО «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 у процесі професійної підготовки.

Відповідно до мети визначено такі основні *завдання дослідження*:

1. Проаналізувати стан дослідження 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 учителя 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: соціальні умови (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); методичні (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) формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій;

*подальшого розвитку* набули наукові уявлення щодо сутності організаційної культури майбутнього вчителя технології та 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 ДЗВО «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 [10] – охарактеризовано особливості професійної підготовки майбутнього вчителя технологій, [12] – обґрунтування необхідності 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 ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет»; менеджменту освіти Донецького обласного інституту післядипломної освіти впродовж 2012-2017 рр.

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження відображено у 12 друкованих працях, із 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 сторінок (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.



## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОСВІТНІЙ СИСТЕМІ

#### 1.1. Організаційна культура як науковий феномен

Для висвітлення проблеми розвитку організаційної культури майбутнього вчителя технологій необхідно зрозуміти сутність поняття “організаційна культура” і визначення цієї якості у фахівця освітньої галузі “технології”. Провідними категоріями нашого дослідження є поняття “культура”, “організаційна культура” як складові “педагогічної культури” особистості та колективу.

Поняття “культура” була предметом розгляду вчених упродовж багатьох століть. Філософи XX та XXI ст. В. Межуєв, Н. Бердяєв, М. Бубер, П. Гуревич, А. Шейкін [37; 58; 160; 278] визначили культуру як діяльність людей з відтворення та оновлення соціального буття, а також продуктів і результатів діяльності. Якщо на ранніх етапах людського існування “культура” розглядалась як традиція, що забезпечує збереження соціальної організації, то потім – як інновація, а в останні десятиріччя – як взаємодія різних традицій та інновацій.

У психолого-педагогічних дослідженнях Н. Богачкіної, В. Сластьоніна, В. Каширіна [28; 220; 221] поняття “культура” розглядається як історично-визначений рівень розвитку суспільства, творчих сил і здібностей людини, що знаходить відображення у формах організації життя і діяльності людей, їх взаємовідносинах, а також у створених людьми матеріальних і духовних цінностях.

У вітчизняній культурології домінують два напрями досліджуваного поняття “культура” (у суспільному контексті). [37; 58; 91; 92; 107; 153; 271; 272]. Перший напрям утворився в середині 60-х років, коли культуру почали розглядати як сукупність духовних і матеріальних цінностей, створених

людьми. Це є аксіологічною концепцією культури, сутність якої полягає у виокремленні сфери буття людини, що називають системою цінностей (П. Гуревич, А. Здравомислов, Г. Францев, Н. Чавчавадзе, В. Ядов та інші) [58; 271; 272].

Іншої думки дотримуються прибічники діяльнісної концепції В. Давидович, Ю. Жданов, М. Каган, М. Маркарян. Зокрема, М. Маркарян [153, с.99-110] вбачає у такому тлумаченні певну обмеженість. На його думку, аксіологічна інтерпретація виокремлює культурні явища у відносно вузьку сферу. Тоді як культура постає як єдність об'єктивності і суб'єктивності.

Діяльнісний підхід до визначення культури також конкретизовано двома напрямками. Перший напрям розглядає культуру в контексті становлення особистості [58; 272]. Другий характеризує культуру як унікальну й універсальну властивість суспільного життя [37; 107].

Дослідники технологічного підходу до поняття “культура” розглядають її як технологію діяльності, що дозволяє зрозуміти саму сутність цього феномена, його технологічність. Культура, на їх думку, є історично конкретною сукупністю прийомів, норм, процедур, що характеризують рівень і спрямованість людської діяльності [37; 107; 153].

Оскільки культура виникає в процесі взаємодії людей, то першоосновою культури є суспільство. Людина, як складова цього суспільства, постає в ролі агента, який одночасно є її транслятором і творцем. Таким чином, ми отримуємо поняття: “культура особистості”.

В науковій літературі С. Апенько [12], С. Багадирова [15], І. Бех [24], А. Терещенко [248], А. Цина [ 270], присвяченій дослідженню культури особистості, сутність культури розглядається: як принцип зв'язку людини з предметом діяльності людини; як спосіб уведення її в суспільне життя; як механізм самосвідомості людини. Тобто, культура особистості впливає на ефективність будь-якої діяльності та визначають, наскільки фахівець усвідомлено здатний розв'язувати поставлені завдання, реагувати на постійно змінювані умови та вимоги соціуму.

На думку послідовників технологічної концепції [153, 160], бути культурною людиною – це вміти користуватись безліччю речей, уявляти в собі й через себе те, що створено і актуально сьогодні. На наш погляд, у цих поняттях виокремлюється одна з важливих характеристик культури – створення досить чітких інструкцій виконання (своєрідний алгоритм діяльності). Іншими словами, культура спонукає людину до діяльності за правилами – від покоління до покоління передається система послідовних правил діяльності, а їх інтегральна єдність утворює технологію діяльності, що є сутністю культури. Цей принцип розкриває технологічність культури в соціально-культурній позиції.

Водночас “культура” як спосіб діяльності не є замкненою. Це відкрита система діяльності, що, на думку В. Павлова [188], має відкритий алгоритм. Це дозволяє стверджувати, що культура, якщо її розглядати в динамічному аспекті, не можлива без творчості особистості.

Є. Бондаревська виокремлює такі види культури фахівця: політична, економічна, естетична, морально-естетична, духовна, правова й педагогічна. Педагогічну культуру дослідниця поділяє залежно від характеру дії [30; 31]: науково-педагогічну: є частиною загальнолюдської та національної культури; її зміст становить світовий педагогічний досвід як сфера педагогічних цінностей, що містить педагогічне мислення, педагогічну свідомість суспільства та культурні взірці практичної педагогічної діяльності; професійно-педагогічну: містить усю сферу професійної діяльності педагога, вимоги до неї, закономірності його культурної ідентифікації, культуровідповідність педагогічної системи, технології та ін.; соціально-педагогічну: розглядає культуру як соціальну сферу суспільства, засіб збереження та передачі соціально-педагогічного досвіду людства; індивідуально-особистісну: педагогічна культура – це прояв сутнісних властивостей особистості педагогів, батьків, керівників, які інтегрують у собі педагогічну позицію, якості, професійні вміння, поведінку та індивідуальні досягнення.

Сучасна культурологія досліджує не тільки результати культурної діяльності, але й розв'язує задачі засвоєння культурних парадигм. Звідси виокремлюється комунікативний аспект культури – спілкування між різними інститутами освіти [151; 266].

З огляду на вищевикладене зазначимо, що вченими (Н. Богачкін, В. Давидович, Ю. Жданов, М. Каган, В. Каширін, М. Маркарян, В. Павлов, В. Сластьонін та ін.) феномен культури розглядається як: соціальна сфера (яка є наскрізною характеристикою всієї соціальної системи); певний рівень організації життєдіяльності людей (що відбивається в матеріальній і духовній творчості, у характері опанування прийомів і засобів праці); ознака окремої людини (груп людей, соціальних, професійних і національних спільнот усього суспільства в цілому).

Розглядаючи процес професійного становлення молодого фахівця, необхідно враховувати одночасно окрему особистість, і представника певної професійної групи людей (учитель технологій). Культура фахівця об'єднує всі інтегровані ознаки і розвивається в особистості як в процесі освіти, так і під час оволодіння самою професійною діяльністю.

Оскільки започатковане дослідження спрямовано на підготовку вчителя технологій, розглянемо поняття “культура” в особистісно-професійному розумінні, тобто через дефініцію “педагогічна культура”.

Сьогодні спостерігається підвищений інтерес науковців до дослідження педагогічної культури. Аналіз наукової літератури дозволив дійти висновку про відсутність єдиного погляду до тлумаченні цього поняття. Найчастіше термін “педагогічна культура” використовується як синонім поняття “професійна культура вчителя”, оскільки саме професійна діяльність учителя лежить у межах оволодіння ним його безпосередньою професійною культурою, тобто культурою педагога. Для визначення місця організаційної культури в цій системі понять проаналізуємо поняття “професійна культура”.

П. Енгельмейер, наприклад, використовує це поняття в контексті

дослідження механізму соціалізації в суспільстві як самого вчителя, так і його учнів [70; с 12]. Інші дослідники (В. Міжеріков, М. Єрмоленко) протиставляють поняття “професійна культура” загальній культурі [169], або (Л.Коваленко), навпаки, вбачають у педагогічній культурі загальну культуру особистості [105]. Але, як відомо, педагогічна професія виникла в суспільстві за потреби спрямованої передачі соціального досвіду шляхом локалізації його в певному вигляді професійної діяльності. Ми погоджуємось з думкою, що професійна культура є ступенем опанування специфічним видом трудової діяльності.

З іншого боку (Н. Колосова), професійна культура за своєю сутністю є більш широкою категорією, що містить різні типи культур [112]. Ми дотримуємось думки, що в контексті педагогічної діяльності поняття “професійна культура” та “педагогічна культура” є тотожними. Разом з цим організаційну культуру розглянемо у більш вузькому розумінні – як складову професійної культури. За таких умов доцільно зробити акцент не на структурі організаційної культури, а на зміні провідних форм діяльності вчителя.

Дослідники проблеми педагогічної майстерності вчителя І. Бех, І. Зязюн, М. Євтух [24; 79; 80] розглядають поняття “педагогічна культура” як невід’ємну частину загальної культури особистості вважають, що педагогічна культура є інтегративною якістю особистості педагога. На їх думку, поняття “педагогічна культура” містить: професійну спрямованість (висока методологічна та методична культура, готовність до педагогічної дослідницької діяльності); культурологічний досвід (наявність знань про культуру, здатність відтворювати її); інноваційне педагогічне мислення.

Дещо іншим є погляд В. Беніна [21], який розглядає педагогічну культуру як інтегративну характеристику педагогічного процесу. Автор зазначає, що педагогічна культура нерозривно пов’язує дві суспільні системи: педагогічну та культурну. Тобто педагогічна культура являє собою єдність передачі накопиченого соціального досвіду й результатів цієї

діяльності, закріплених у вигляді знань, умінь, навичок і специфічних інститутів такої передачі від одного покоління до іншого.

Як частина культури, педагогіка, з одного боку, допомагає розвитку загальної культури, а з іншого – є базою для збереження та змін традиційних культурних цінностей. В означеному контексті відношення між педагогікою та культурою В. Бенін виражає наступним чином: «... в основі певних форм і методів професійної діяльності суб'єкта педагогічного процесу завжди лежить певний історично сформований соціокультурний комплекс. Механізми і закономірності функціонування даного соціокультурного комплексу мають визначний, проте не завжди прямий вплив на систему освіти, встановлюючи межі її виховних та освітніх можливостей» [21]. Але класична педагогіка не вивчає ці механізми й закономірності. Їх більш детальне вивчення відбувається в руслі культурологічного аналізу, що не є предметом нашого дослідження.

Структура педагогічної культури, з огляду на аналіз досліджень (О. Абдуліна, А. Барабанщиков, Є. Бондаревська, В. Борисов, Н. Завацька, В. Загвязинський, О. Закіровата ін), розкривається вченими в різних аспектах: соціально-педагогічному, науково-педагогічному, професійно-педагогічному, особистісному.

Дослідники дифінують педагогічну культуру як: соціальну сферу суспільства, засіб збереження міжлюдських відносин і передачі соціально-педагогічного досвіду [72]; частину загальнолюдської національної духовної культури, сферу педагогічних цінностей, що містить педагогічну теорію, педагогічне мислення, культурні зразки педагогічної діяльності [1; 30; 32]; сферу професійної діяльності, що включає суспільні вимоги до неї, закономірності духовної ідентифікації вчителя [75, 193]; особистісну якість учителя, що інтегрує педагогічну позицію, професійні вміння, поведінку, індивідуальні досягнення [18] тощо.

Разом з цим Є. Бондаревська розглядає педагогічну культуру як динамічну систему педагогічних цінностей, як педагогічну діяльність, що має

позначатися на особистісних досягненнях учителя. Цю характеристику вона надає всім, хто залучений до виховання і навчання дітей [29, 31].

Досліджуючи дефініцію “педагогічна культура”, В. Борщенко [34, с. 25] виокремлює такі її види: методична, естетична, культура умов праці, культура педагогічного спілкування, технологічна, комунікативна, валеологічна, інформаційна тощо.

Отже, виходячи з цього будемо розглядати поняття “організаційна культура” як частину педагогічної і загальнолюдської культури, в якій найбільш повно містяться духовні та матеріальні цінності освіти, а також засоби творчої діяльності, необхідні для обслуговування історичного процесу зміни поколінь, соціалізації особистості, здійснення освітніх процесів тощо.

Розглянемо поняття “організаційна культура”. Так, В. Бузні [36, с.16-17] розділяє його на декілька складових: визначення-характеристики діяльності організації та її членів; визначення, що містять перелік елементів організаційної культури; визначення, які описують організаційну культуру як ціннісну категорію.

Аналіз наукової літератури дозволив дійти висновку, що всі визначення спираються на п’ять основних методологічних позицій: ціннісну, діяльнісну, системну, цільовідповідну, метафоричну. В нашому дослідженні на основі проаналізованих праць охарактеризуємо організаційну культуру з погляду моно позиції, та поли позиції.

*З боку монопозиції:* ціннісна — організаційна культура розглядається через набір певних ціннісних уявлень, характеристик (К. Камерон і Р. Куїн, В. Попова, Д. Штат та ін.) [93; 199; 317]; діяльнісна – колектив має формуватися на чіткій, послідовній взаємодії, мати модель, манеру, поведінку, засоби для діяльності людини в колективі (М. Кашапов, А. Коен, О. Кузнецова, А. Олейник, Г. Лафтуніна та О. Громовой, В. Співак, Е. Шейн, Н. Яблонська та ін.) [101; 121; 117; 185; 187; 229; 314; 283]; системна – розглядається як система зв’язків явищ духовного та матеріального життя колективу (Л. Аксеновська, Е. Браун, К. Голд, Д. Мацумото, С. Мішон і

П. Штерн, Д. Ньюстрон та К. Девіс, Ц. Яньпін та ін.) [3; 290; 296; 156; 303; 183; 285]; цілевідповідна – основною метою колективу є вирішення проблем організації, досягнення цілей організації та просування до успіху (Д. Елдрідж та А. Комбрі, А. Карпов, С. Фролов, Ф. Харрісон та Р. Моран та ін.) [294; 204; 265; 298]; метафорична – процес ототожнення поняття “організаційна культура” з матеріальними та духовними предметами: мурашник, корабль тощо (М. Пакановський і Н. О’Доннел-Тружиллио, К. Шольц та ін.) [307; 281];

*З боку поліпозиції:* ціннісно-діяльнісна – у поняття закладається взаємодія ціннісних якостей та діяльності колективу (М. Магура, В. Савельєва, Х. Шварц та С. Девіс та ін. ) [144; 214; 318; 183]; системно-діяльнісна – розглядається як система зв’язків фізичної і духовної взаємодії в процесі діяльності колективу (А. Логвинов, П. Шихирєв, та ін.) [139; 279].

Наявність чисельної кількості визначень свідчить про відсутність єдиного підходу до тлумачення цієї дефініції. Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що організаційна культура є поліфункціональним поняттям і формується та використовується залежно від напрямку й поглядів дослідників. Водночас, зауважемо, що деякими вченими поняття “організаційна культура” ототожнюються з поняттям “корпоративна культура”. Тому, для більш чіткого розмежування та визначення спільного між основними дефініціями, розкриття функцій і завдань, було виокремлено та проаналізовано більшість відомих дефініцій організаційної та корпоративної культури (додаток А).

Проаналізуємо історію виникнення та розвиток цих понять. Так, уперше термін “корпоративна культура” було використано німецьким фельдмаршалом Х. Мольке в ХІХ ст. відносно до офіцерського середовища для описання правил поведінки та офіцерської атрибутики (колір, форма одягу, символи) [29].

У тлумачному словнику С. Ожегова поняття «корпоративний» визначається як вузькогруповий, замкнений межами корпорації [184, с. 256]. Корпорація являє собою об’єднану групу або коло осіб, які мають одну професію, один стан; корпорація є однією з форм монополістичного



об'єднання [184].

Поняття “організаційна культура” було використано в 20-х роках ХХ ст. радянським ученим, керівником Центрального інституту праці при ВЦРПС РРФСР А. Гастєвим, який уважав, що культура виробництва є передумовою його трудової культури [120].

Вітчизняні та зарубіжні дослідники розмежовують поняття “організаційна культура” і “корпоративна культура” за різними ознаками і з точки зору різних концепцій. Дослідницями І. Немцовою [178, с. 210] та В. Савельєвою [214, с. 161-162] зазначені такі ознаки розмежування понять “корпоративна культура” й “організаційна культура”: корпоративна й організаційна культури – самостійні феномени, що мають перетин у своїх елементах; організаційна культура тотожна корпоративній культурі; корпоративна культура – частина організаційної культури; організаційна культура – частина корпоративної культури.

Як самостійні феномени “корпоративна культура” й “організаційна культура” розглядається в наукових роботах Т. Базарова [17], Н. Магутової [171], Е. Капітонова та О. Капітонова [55]. У своїх дослідженнях Т. Базаров [17, с.14] визначає корпоративну культуру як ціннісно-нормативний простір, в якому існують корпорації, що взаємодіють з іншими організаційними структурами. Організаційна культура, на його думку, – це інтегральна характеристика організації (цінності, тип взаємовідносин, оцінка результатів діяльності тощо), що відповідає за внутрішню типологію діяльності та взаємовідносин, які приймає та підтримує більшість колективу. На думку Е. Капітонова та О. Капітонова різниця між поняттями полягає в тому, що корпоративна культура існує лише в постеконічній системі та постіндустріальному суспільстві, але коли корпорація переходить межі організаційно-правової форми господарювання в корпорації, зароджується організаційна культура. [55, с. 267-269]. Іншу позицію висловлює Н. Могутова [171]. З цього приводу вона зауважує, що різниця між феноменами “організаційна культура” та “корпоративна культура” полягає у

виокремленні системо-утворюювальних елементів. Так, в основу організаційної культури покладено структуру з імперативним початком, а в основу корпоративної – цінності.

Погляду про тотожність цих понять дотримуються О. Віханський [43], І. Грошевий [55], Л. Карташова [99], В. Міхельсон-Ткач [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**], Г. Хофштед [300]. Зокрема Г. Хофштед стверджує, що поняття “організаційна культура” з’явилося на кілька десятиріч раніше під час розквіту *гуманістичного підходу у менеджменті* та носило більш узагальний характер. Для того, щоб звузити його, у 70-х роках ХХ ст. було запропоновано поняття “корпоративна культура” як синонім “організаційній культурі” [300]. І. Грошевий зазначає, що розбіжність між поняттями є більше дискусією академічного характеру, тоді як на практиці різниці між цими поняттями не спостерігається [55, с.10].

Прихильники погляду, що корпоративна культура є складовою організаційної культури (Л. Колеснікова, Ю. Красовський, Є. Молл, А. Пригожин, Т. Соломанідіна, В. Щербина, Т. Соломанідіна) зазначають, що співвідношення цих понять залежить від ситуації та умов їх уживання [225, с. 7]. За своєю функцією корпоративна культура не може розповсюджуватись на всі організації, тоді як організаційна культура є більш універсальним поняттям і тому може вживатись для навчальних закладів та малих фірм тощо. З іншого боку, якщо в основі тлумачення поняття “корпоратив” покласти загальнопрофесійні особливості на рівні цінностей певного бізнесу (сфери виробництва або обслуговування), то корпоративна культура вміщує в себе норми та цінності, що й визначають соціальну значущість працівників, зайнятих у цій сфері [225, с. 7].

На думку А. Пригожина, корпоративна культура є вищим рівнем розвитку колективу, коли інтереси і дії працівників максимально зорієнтовані на мету організації. Тобто корпоративна культура впливає з організаційної має більше функцій [201, с. 44-56].

Отже порівняння понять “організаційна культура” і “корпоративна

культура” базується на таких засадах: першорядність поняття (тобто що з’явилося раніше, що з чого витікає); закладений сенс (артефакти, цінності та ін.); варіанти трактування організаційної і корпоративної культури; сфера, до якої відносять ці поняття.

В. Савелєва сформулювала такі базові ознаки схожості цих дефеніцій [214, с. 168-169]: характеристика організаційної та корпоративної культури через базові уявлення поведінки і дій, яких дотримуються, та приймають за основу всі члени колективу; притаманні для більшості членів колективу цінності, що є об’єднувальним фактором та орієнтують індивіда на припустиму поведінку; символіка або символи, за допомогою яких відбувається передача цінностей, традицій.

Щоб уникнути плутанини між поняттями, розглянемо не самі поняття, а в явища і факти, що вони описують. Так, на думку А. Тихонова й О. Мартинова [251], під корпоративною культурою розуміють культуру великих виробничих, торгівельних та інших об’єднань з певною формою економічної і юридичної структури (тобто корпорацій); така культура передбачає систему матеріальних і духовних цінностей, прояви та взаємовідносини, тобто все, що має поняття “організаційна культура”, але ототожнюється з великими компаніями (корпораціями).

Ми підтримуємо думку з В. Савельєвої про те, що поняття “організаційна культура” є більш універсальним і може стосуватися невеликої групи, відділу, фірми чи компанії. Встановили аналогію між структурними підрозділами суб’єктів економічної діяльності та структурними підрозділами ЗВО: невелика група – це академічна група або група викладачів за інтересами; відділ – це кафедра, деканат; організація – це окремий ЗВО; компанія – це сукупність ЗВО певного профілю (педагогічного, технічного, медичного тощо).

Кожному структурному елементу притаманна власна організаційна культура, що може містити спільні елементи й загальноприйнятні цінності, а також цінності свого підрозділу. Це дає підстави зробити висновок, що в

контексті одного навчального ЗВО буде слушним поняття “організаційна культура”, тоді як поняття “корпоративна культура” буде актуальним до викладачів усіх ЗВО в межах певного профілю, держави або світу. Тому в процесі аналізу понять організаційної і корпоративної культури та подальшого дослідження проблеми в контексті формування *групової* культури вчителя технологій будемо використовувати дефініцію “організаційна культура”.

Поняття “організаційна культура” з *позиції діяльнісного підходу* було визначено Г. Лафтуніною [187, с.422] як атмосферу (соціальний клімат) в організації; загальне розуміння членами організації очікуваної поведінки.

Принагідно зазначимо, що в ранніх наукових роботах Е. Шейна [314] це поняття надавалось з *позиції діяльнісного підходу*, пізніше – *системно-цільового*, який, на його думку, більше відповідав природі феномена “організаційна культура”. В одній з робіт [277] він подає таке визначення: «Організаційна культура – це комплекс базових припущень, винаходів, виявлень або розробок групи для того, щоб навчитися розв’язувати проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції. Необхідно, щоб цей комплекс функціонував досить довго, підтвердив свою спроможність. Тому він повинен передаватись новим членам організації як правильний образ мислення й почуттів у відношенні згаданих проблем». На відміну від Г. Лафтуніної [98, с 422], Е. Шейн [314, с. 38] характеризує організаційну культуру через дії, спрямовані на розв’язання проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції колективу.

Поняття “організаційна культура” узвичаїлося у психологічній і педагогічній літературі як наукова дефініція порівняно недавно. Були спроби визначити організаційну культуру максимально узагальнено. Так, наприклад, з *позиції діяльнісного підходу* Н. Яблонська подає таке її визначення: «організаційна культура – це сукупність елементів культури, вироблена в конкретній організації, яка трансформується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, засвоєна людиною як членом організації і впливає на

нього, виступаючи засобом об'єднання членів однієї організації, що виділяє організацію з корпоративної культури певної професійної групи» [283, с.8]. Таке визначення, на нашу думку, дозволяє описати організаційну культуру в загальному вигляді як засіб об'єднання членів однієї організації і засіб виокремлення організації з корпоративної культури певної професійної групи, але, на жаль, не дозволяє уявити структурні компоненти цього явища. Якщо дотримуватися цього визначення, то можна припуститися помилок у встановленні взаємозв'язків між структурними компонентами організаційної культури.

Розглядаючи це поняття з позиції діяльнісного підходу, О. Кузнецова дає йому таке тлумачення: «Організаційна культура визначає взаємовідносини між людьми та групами в організації; процеси диференціації й інтеграції» [117, с. 45]. Тобто організаційна культура є орієнтиром у діяльності колективу та людини. Але в ній відсутні чіткі показники, на які має спиратися колектив у виборі типу та стилю відносин.

Відсутність певних показників-орієнтирів спостерігається й у визначеннях, поданих В. Співаком [229, с. 74]. Автор розглядає організаційну культуру як спосіб життя та тип соціальної поведінки. На думку автора організаційна культура виконує роль символічного інструмента, що використовується членами колективу для організації й нормалізації діяльності. Як і О. Кузнецова, дослідник окреслює лише моделі, якими керується особистість і колектив, але не вистачає фактори, що визначають цю модель.

Виокремлення факторів (елементів) в понятті “організаційна культура” спостерігаємо у визначеннях, поданих А. Коеном, який трактує організаційну культуру як «...цінності, уявлення, а також формальні моделі поведінки, яких дотримуються працівники організації» [121], та А. Олійником [185] і М. Кашаповим, які визначають організаційну культуру як «набір найважливіших припущень, які приймають усі члени організації, та сприймають їх у вигляді цінностей, заявлених організацією, що задають

людям орієнтири їх поведінки та дій. Ціннісні орієнтації передаються особистості через символічні засоби духовного і матеріального внутрішньо-організаційного оточення» [101, с. 170]. Як бачимо, автори розкривають організаційну культуру через елементи (цінності, цілі, правила), які, є тими самими орієнтирами та моделями поведінки. На відміну від А. Коена й А. Олійника, М. Кашапов розглядає процес взаємодії між особистостями та можливість передачі досвіду, що, на нашу думку, є необхідною умовою розвитку та успішного існування організаційної культури.

Психолог Д. Штат [317, с. 53] розглядає поняття “організаційна культура” з *позиції ціннісного підходу*: «Організаційна культура – це вірування, цінності, установки й очікування, що не піддаються сумніву, і притаманні кожному співробітнику відносно способу функціонування організації, її традицій тощо». На думку Д. Штата, елементи організаційної культури мають чітко наслідуватися. Ця позиція не відповідає переорієнтації сучасної освіти на задоволення потреб особистості та створення умов для її самореалізації.

Цікавим є визначення В. Попова [199], згідно з якими, елементи організаційної культури з часом створюють *єдиний інформаційний простір* для всіх членів колективу. Такий процес є закономірним, отже, під час активної взаємодії всі члени колективу добре вивчають один одного і з часом починають підлаштовуватися до кожної особистості окремо та колективу в цілому. Це виражається у дружності його членів і можливості легко розв’язувати конфлікти.

Сучасні дослідники організаційної культури в контексті управління організацією наголошують на визначній ролі менеджера як орієнтира організаційної культури. Зокрема К. Камерон і Р. Куїнн подають таке визначення поняття менеджер: «... це цінність, стиль лідерства, мова й символи, процедури й псевдоніми норми, а також те, що визначає унікальність характеру організації» [93, с. 44]. Отже організаційну культуру можна розглядати через діяльність лідера і рівень розвитку його

особистісних якостей, які впливають на вміння ставити чіткі цілі на користь колективу та самої організації. Саме від дій лідера та його вмінь залежить настрої колективу, що безпосередньо впливає на якість виконання поставлених перед ним завдань.

Розглядаючи організаційну культуру педагогічного ЗВО з різних позицій, маємо враховувати специфічність педагогічної професійної діяльності та процесу професійного самовизначення й самостановлення вчителя. Реалістичний погляд потребує визнання того факту, що педагогічна професія сьогодні не є престижною та популярною, що гарантує матеріальний статок. Тому важливо враховувати рівень узгодженості ціннісних орієнтацій і соціального значення педагогічної професії.

З позиції *цілевідповідного підходу* різні визначення поняття “організаційна культура” були надані Д. Елдріджем й А. Комбрі [294], А. Карповим [204], Ф. Харрісоном та Р. Мораном [298]. В своїх визначеннях дослідники виокремлюють складові, змістові елементи поняття, виділяють підґрунтя системи, пов’язаної з традиційними професійними цінностями.

У визначенні, що подають Ф. Харрісон та Р. Моран [298 с. 45], простежується прагнення авторів максимально охопити сутність і зміст організаційної культури на основі таких характеристик:

- усвідомлення себе, свого місця в організації (одні культури цінують приховування працівниками свого внутрішнього настрою, інші – заохочують їх зовнішній прояв; в одних випадках незалежність і творчість знаходять виявляються через співробітництво, а в інших – через індивідуалізм);

- комунікаційна система та мова спілкування (використання усної, писемної, невербальної комунікації, *телефонного права*; жаргонів (жаргонізмів), аббревіатур варіюється залежно від галузевої, функціональної та територіальної належності організації);

- зовнішній вигляд, одяг і презентація себе на роботі (різноманітність уніформ і спецодягу, ділових стилів, охайність, косметика, зачіска тощо підтверджують наявність багатьох мікрокультур);

– що і як споживають працівники, їх звички та традиції, організація харчування працівників (люди приносять з собою їжу або відвідують кафетерій всередині чи поза організацією; дотація харчування; споживання їжі працівниками різних рівнів разом чи окремо та ін.);

– усвідомлення робочого часу, ставлення до нього та його використання (ступінь точності працівників; дотримання погодинного розподілу часу і заохочення до нього);

– стосунки між людьми, які мають різний вік, стать, статус, владу, мудрість, інтелект, досвід, ранг, релігію, громадянство тощо;

– цінності (набір орієнтирів *добре* і *погано*) та норми (набір припущень і очікувань щодо певного типу поведінки) – те, що люди цінують в організаційному житті (статус, титул, саму роботу тощо) і як ці цінності зберігаються;

– віра у щось, ставлення чи прихильність до чогось (керівництва, успіху, «своїх сил», взаємодопомоги, етичної поведінки, справедливості тощо);

– ставлення до колег, клієнтів і конкурентів, до зла та насильства, агресії; вплив релігії і моралі тощо;

– процес розвитку працівника (бездумне або усвідомлене виконання роботи; покладання на інтелект або силу; інформування працівників; підходи до пояснення причин та ін.);

– трудова етика і мотивування (ставлення до роботи та відповідальність; чистота робочого місця; оцінка роботи та винагорода; індивідуальна або групова робота).

З огляду на викладене, тлумачення поняття “організаційна культура” відбувається в межах змістового оформлення мети його діяльності. Разом з цим слід зазначити, що перестановка та прийняття мети педагогом не відбувається в умовах повної свободи вибору. Самий момент прийняття чи неприйняття мети, безумовно, залишається вільним, але її смислове наповнення визначається властивостями змістової діяльності. Отже, ця



сукупність характеристик не є чітко структурованою, як зазначають Д. Елдрідж і А. Комбрі; це «...унікальна сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки тощо, які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей» [294, с. 53].

Д. Елдрідж і А. Комбрі визначають організаційну культуру через загальну мету організації, яка об'єднує цілі, задачі та поведінку членів організації. Але ми вважаємо, що презентована вчителю мета, декларована офіційно, може лишатися дещо абстрактною, неконкретизованою в його уявленнях про реальні та можливі наслідки своїх педагогічних зусиль. Це підтверджується сучасними дослідженнями ціннісно-сислового ставлення до педагогічної професії майбутніх та працюючих учителів [294, с.53].

Деякі дослідники намагаються перенести основні положення менеджменту щодо розуміння організаційної культури на педагогічну діяльність. Вони схильні розглядати організаційну культуру не як елемент індивідуальної, особистісної професійної культури, а як складову культури організації. Це ми бачимо на прикладі поняття “організаційна культура”, яке подає А. Карпов [204, с.77]. У розгляді організаційної культури дослідник приділяє більше уваги колективній меті й визначає організаційну культуру через наявність загальної мети в усіх членів організації. Це визначення достатньо вичерпне для використання в практичній роботі, але, на нашу думку, його слід доповнити цілями окремих членів колективу. Згідно з поглядами А. Макаренка щодо «ближньої, середньої і далекої» перспективи: утворення скелету (центру) колективу – ближня перспектива; розширення та розвиток колективу – середня; перспективи формування особливості колективу та його діяльності – далека перспектива [145].

З позиції *метафоричного підходу*, поняття “організаційна культура” розглядається вченими як самосвідомий організм. Так, М. Пакановський і Н. О’Доннел-Тружилліо [307, с. 116] визначають поняття як об’єкт та предмет, що формує сам себе, а К. Шольц [281] вносить до замкненої

системи утворення та зміни культури організації людини, на яку впливає організація і яка, в свою чергу, впливає на організацію.

З позиції системного підходу актуальним, на наш погляд, є визначення організаційної культури Л. Аксеновською [3], Е. Браун [290], К. Голд [296], Д. Мацумото [156], С. Мішон та П. Штерн [303], Д. Ньюстрон і К. Девіс [183], Ц. Яньпін [285]. Більшість з них можна вважати класичними, оскільки ці визначення були подані в 80-90-х рр. ХХ ст., і є вичерпними. Так, К. Голд у 1982 р. визначив організаційну культуру як «...унікальну характеристику сприйняття особливостей організації, того, що відрізняє її від усіх інших у галузі» [296]. Пізніше С. Мішон і П. Штерн запропонували своє бачення змісту організаційної культури, яку трактували як сукупність символів, ритуалів і міфів, поведінки різних людей, які відповідають цінностям, властивим підприємству, поділяються його членами й передаються кожному члену як життєвий досвід [303]. Дослідники розглядали поняття через соціальне середовище, що створюється внаслідок постійної взаємодії певних людей, які передають цю атмосферу з вуст в уста.

На думку Д. Ньюстрона і К. Девіса [183, с. 84], організаційна культура – це набір припущень, переконань, цінностей і норм, що поділяють усі члени організації та які носять загальний характер і не розкривають особливостей їх взаємодії. Ці елементи є базовими і лежать в основі багатьох сучасних визначень.

Елементи організаційної культури створюються людьми, тому з часом вони змінюються. Причини змін полягають у зміні умов праці, потреб і поглядів її членів. Така динамічність відображена у визначенні, наданому Д. Мацумотом: «організаційна культура – це динамічна система правил, що містить відносини, цінності, переконання, норми і поведінку, які поділяються членами організації» [156].

Схожим є визначення А. Брауна: «організаційна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних засобів розв’язання реальних проблем, що сформувалися за час життя організації і мають тенденцію прояву в різних

матеріальних формах і в поведінці членів організації» [290, с. 8]. Учений також розглядає організаційну культуру як динамічну культуру, але, на відміну від Д. Мацумото, вказує на продукт організаційної культури, який може мати матеріальну (товар, винагороди тощо) чи нематеріальну (поведінкову) форми.

У процесі дослідження організаційної культури вченими було зроблено певні уточнення та розширення розуміння цього поняття. Так, Л. Аксьоновська [3, с. 26] характеризувала організаційну культуру як складний, соціально-психологічний порядок організації управлінської інтерпретації, констатування й регулювання системи етнічних сенсів учасників взаємодій. На думку автора, організаційна культура є фактором, що створює однотипну поведінку для всіх членів колективу. На нашу думку, це визначення дуже звужує розуміння поняття і не розкриває його сутності в повному обсязі, а також не розкриває особливості, що впливають на розвиток організаційної культури колективу.

У виборі певного напрямку діяльності є невідторгнення елементів організаційної культури, а й безумовне прийняття їх як своїх на свідомому рівні, що дає члену організації розуміння про якісне виконання власної роботи. Такої думки дотримується Ц. Янпін [285]. Автор розглядає організаційну культуру як уявлення та ціннісні установки, культуру режиму установи, культуру поведінки та матеріальну культуру, яку викладачі, студенти і співробітники ЗВО мають створювати, підтримувати та дотримуватись у процесі навчання й роботи.

Інший погляд ґрунтується на *системно-діяльнісному підході* й являє собою *поліпозицію*. З точки зору такого підходу однією з умов успішного існування організаційної культури є наслідування цінностей, цілей та інших її елементів. Правила такого наслідування можуть бути записані в статуті організації або існувати як неписані. Полікультурний підхід (чи поліпозиція) до розуміння організаційної культури представлено в роботах А. Логвинового [139], П. Шихер'євим [279].

Так, П. Шихерьев [279, с. 37] розкриває поняття «організаційна культура» через особистісне сприйняття. На перший план виносяться сама особистість як одиниця колективу, якає складовою колективу, групи, організації. Розглядаючи поняття, необхідно враховувати кожен особистість, її сприйняття світу через *власну призму*.

На думку А. Логвінова [139, с. 122], організаційна культура має охоплювати значну частину явищ духовного й матеріального життя колективу. До цих явищ дослідник віднісєть домінуючі в житті моральні норми та цінності, кодекс поведінки й укорінені ритуали, встановлені стандарти якості продукції, що випускається, манеру одягатися тощо. Учений виділяє такі основні елементи організаційної культури: місію організації (загальна філософія і політика), базові цілі та кодекс поведінки.

На відміну від попередньої поліпозиції в руслі *ціннісно-діяльничого підходу* в основу поняття покладено особистість, об'єднання людей за внутрішніми поглядами та бажаннями. Стати повноцінною складовою організаційної культури можливо, якщо обрана культура тебе повністю задовольняє як фізично, так і духовно.

М. Магура визначає організаційну культуру таким чином: «Організаційна культура – це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими самими неписаними правилами, що визначають, як має працювати і поводити себе людина в певній організації. Йдеться про переконання та цінності, які певною мірою поділяються переважною більшістю членів організації» [144].

Такої позиції дотримується В. Савельєва [214, с. 164], яка організаційну культуру визначає як систему переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими *неписаними* правилами, що визначають, як повинні працювати та поводитися люди в організації. Х. Шварц й С. Девіс також наголошують, що організаційна культура являє собою комплекс переконань й очікувань, що поділяється членами організації. Ці переконання й очікування формують норми, які значною мірою визначають поведінку в

організації окремих особистостей і груп [318, с. 47].

Отже, розглянуті визначення “організаційної культури” свідчать про їх схожість за структурою. В основу закладається особистість і об’єднання людей за внутрішніми поглядами і бажаннями.

На жаль, у наведених вище визначеннях розглядається формування організаційної культури в певному колі діяльності і майже не розглядається питання переносу і взаємодії різних організаційних культур в різних колективах. Оскільки людина за своєю суттю є полікультурною, то у визначенні організаційної культури необхідно відобразити взаємодію різних культур. Тобто організаційну культуру слід розглядати одночасно на всіх соціологічних рівнях (особистості, сім’ї, друзів, місця роботи, міста та ін.).

Та слід ще враховувати потреби педагогічного колективу, вимоги до викладача, учня, навчального закладу, об’єднати всі позиції, а саме:

1. Цілевідповідність: кожен навчальний заклад має загальну мету; для колективу викладачів – забезпечити належну освіту та виховання студентів; для студентів – оволодіти життєвими та спеціальними компетенціями і правилами поведінки в колективі під час організації професійної діяльності;

2. Системність: побудова виваженої пропорції духовних і матеріальних факторів для задоволення професійних, інтелектуальних, етичних, фізичних та інших потреб викладачів, а також і духовних, інтелектуальних, етичних, освітніх потреб учнів;

3. Ціннісність: залучення до навчальних закладів людей, яким притаманні певні ціннісні позиції;

4. Діяльнісність: проектування навчально-виховного процесу та реалізація різноманітних життєвих і професійних завдань.

Одночасно з цим різними вченими організаційна культура розглядається як особиста якість, або феномен, що виникає в певному соціумі. Аналізуючи вимоги до виникнення культури (наявність двох та більше людей та спільна мета), ми розглядаємо організаційну культуру як

феномен, який притаманний тільки соціуму. Відтак особистість є тільки носієм організаційної культури соціумів, в яких вона перебуває.

Розглядаючи поняття “організаційна культура” ми можемо виділити наступні елементи організаційної культури: цілі, цінності, норми, правила, табу, обряди, історія. Дані елементи можна сгрупувати по факторам важливості існування організаційної культури, а отже і колективу, у дві групи: первинні елементи, вторинні елементи [202; 214; 232; 244].

До первинної, основної, групи належать цінності, цілі, норми та правила. Для визначення ролі організаційної культури в житті колективу розглянемо ці елементи більш детально.

*Цінності* – це об'єкти і явища, які є найбільш важливими, з точки зору людини, та виступають в ролі цілі та орієнтира його життєдіяльності.

Спочатку закладаються цінності-цілі. Вони виражаються в місії організації. Дає суб'єктам зовнішнього середовища загальне уявлення про те, що собою представляє організація, що вона прагне, які засоби вона готова використовувати в своїй діяльності, яка її філософія, що в свою чергу сприяє формуванню або закріпленню певного іміджу організації. Відповідає за формування єдності всередині організації і створенню корпоративного духу.

Другий тип цінностей – це цінності-засоби. Вони дозволяють досягати меті організації. Можливе стихійне (на основі досвіду трудового колективу) або цілеспрямоване впровадження лідером. До них можна віднести принципи, які існують в організації і які допомагають члену цієї організації орієнтуватися у виборі форм поведінки в процесі діяльності, тим самим дозволяючи діяти більш успішно при досягненні цілей організації (наприклад, ввічливість, старанність, дисципліна та ін.). Окрім цього цінності-засоби підтримують імідж організації [214; 232]. А саме: [232]: безпека, благополуччя, влада, взаємозамінність, гармонія, гнучкість, дисципліна, законність, зміна, ініціатива, кар'єра, якість, учень, колектив, малі зусилля [202; 214].

Усі цінності організації являють собою ієрархічну систему, тобто вони не просто є набором відповідних один одному цінностей, але серед них можна виділити основні і супутні цінності. Зміст організаційної культури визначається тими цінностями, які складають основу організаційної культури.

*Норми* – це вимоги до поведінки власника ролі, особистості, яка займає певну сходинку в структурі колективу, організації, суспільстві, сім'ї [202].

Норми засвоюються разом із цінностями в процесі соціалізації (адаптації), але мають менш стійкий характер, ніж цінності. Узгоджуються з цінностями, забезпечують досягнення цілей відповідно до цінностей. Впливають на поведінку при наявності санкцій, які формуються одночасно з нормами. Засвоєння і включення норм в структуру особистості стає особистісним вибором, і не наслідування їх викликає негативну реакцію.

Норми поведінки – це вимоги, які колектив висуває своїм членам, і за допомогою яких регулює, спрямовує, контролює і оцінює поведінку. Беручи й реалізуючи в своїй поведінці певну систему норм і пов'язаних з ними цінностей, особистість виявляється включеним в групу осіб, які поділяють, приймають і реалізують цю систему цінностей. Норми описують ситуацію або обставини, в яких виконуються певні правила. Вони включають очікування того, що люди думають, відчують або роблять в даній ситуації.

Правила регулюють систему взаємовідносин в колективі, принцип виконання роботи, регламентують та контролюють різні форми ділової взаємодії. На відміну від норм, правила узгоджуються та повністю приймаються всіма членами колективу. В протилежному випадку особистість опиняється за межами колективу.

Норми і правила є динамічним утворенням, що змінюватися під впливом певних факторів. Вони зберігаються на індивідуальному рівні до того моменту, поки їх дотримання є функціонально корисним для колективу або окремих людей. В іншому випадку вони можуть зберігатися лише у

нормативних документах. За видами узгодження бувають письмові (посадові обов'язки, статут організації, інструкції тощо) і усні (неформальний договір).

Основним механізмом засвоєння основних елементів організаційної культури це демонстрація їхніх значущості з боку керівника та оформлення їх у різних нормативних документах. Відповідають вторинні елементи

До вторинних елементів організаційної культури відносяться: символи, мова, розповіді, звичаї, .табу, система інформування [202; 232].

1. Символ – умовний знак якогось поняття, явища, ідеї, найбільш проста і в той же час найбільш часто зустрічається категорія культурних форм. Його сенс полягає в можливості відрізнитися від інших колективів або колег. Символи розрізняються за ступенем своєї значущості і за роллю, яку вони відіграють у вираженні ідеологічних зразків. Існують так звані ключові символи, що виражають зміст організаційної культури «у відносно чистому вигляді». Ключові символи в свою чергу поділяються на дві основні групи: які відображають особливості образу (або зовнішнього іміджу) організації та які спрямовані на вираження ідеології внутрішніх відносин.

2. Мова – система звуків, письмових знаків або жестів, використовувана членами організації як засіб міжособистісного спілкування, в ході якого індивіди обмінюються між собою різними уявленнями, ідеями, інтересами, почуттями і установками (основа взаємодії між індивідами). Проте всякий обмін інформацією між індивідами можливий лише в тому випадку, якщо знаки і, головне, закріплені за ними значення відомі всім учасникам комунікативного процесу. Будь-яка організація володіє власним, характерним для неї мовою, освоєння якого є необхідною умовою соціалізації та успішного функціонування індивідів. Організація виробляє безліч мовних форм, що відображають особливості властивих їй ідеологій та сприяють формуванню певного культурного зразка (іміджу) даної організації: метафори, прислів'я та пісні і гімни.

3. Піделемент розповідей складається з оповідань, міфів, саг, легенд, історій [232; 244]. Оповідання – це виклад реальних чи вигаданих подій, що



дозволяє зрозуміти основні цінності й інтерпретувати символи, спрямоване на передачу і закріплення певних зразків поведінки. Міф – оповідання, засноване виключно на вигадані події, що пояснює походження і подальше перетворення речей або явищ; спосіб осмислення природної та соціальної дійсності, що базується не так на науковому знанні, а на вірі і переконаннях уявлень даної культури. Сага – оповідання, яке засноване на реальних історичних подіях, та описує унікальні досягнення колективу або її лідера, зазвичай в героїчному або романтичному стилях. Історія – найбільш простий і часто зустрічаємий тип розповіді, в основі якої може лежати як реальні, так і вигадані події. Легенда – оповідання, засноване на реальних історичних подіях, проте, на відміну від історії та саги, що містить фантастичні елементи описує події, обставини які не можна раціонально осмислити.

4. Звичаї – це звичні, нормальні, найбільш зручні і широко поширені способи групової діяльності, стереотипний спосіб поведінки, який відтворюється в певному суспільстві або соціальній групі. Звичаї можуть містити ритуали, обряди, церемонії. Ритуал – культурно стандартизований набір дій або слів символічного змісту, що пропонуються традицією (форма символічного поведінки). Ритуал може проявлятися як: принцип міжіндивідуальних повсякденних взаємодій; тип індивідуальної адаптації, коли особистість відкидає певні цілі через нездатність їх досягнення, але продовжує виконувати інституційні правила і норми, призначені для досягнення цих цілей; дотримання норм і правила як традиції за своїм походженням і характером, але які вже не відповідають потребам і цінностям реального життя. Обряд – стійка, упорядкована послідовність символічних колективних дій, яка втілює в собі ті чи інші соціальні ідеї, уявлення, норми, цінності і що викликає певні колективні почуття. Церемонія являє собою більш деталізовану, тривалу послідовність дій, що включає в себе деяке число обрядів. Елементом системи управління організаційною культурою можна також вважати систему інформування.

5. Табу – термін, що представляє собою категоричну заборону на певні дії по відношенню до табуйованим предметів. В основі табу лежать переконання про небажаність або навіть небезпеки певних дій [202; 214; 244].

6. Система інформування – система передачі і циркуляції інформації в організації, що використовує формальні, неформальні, культурні засоби інформування членів організації [202; 232; 244].

Система інформування спрямоване на забезпечення реалізації таких завдань, як: забезпечення базовою інформацією про закони, правилах, вимогах організації, її структуру, основні процедури вирішення питань в організації; оперативне інформування про зміни в законах, правилах, вимогах організації, її структуру, основні процедури вирішення питань в організації; інформування про рух фірми, її успіхи і проблеми; розвиток і корекція фонові інформації; мотивація на участь у моніторингових дослідженнях; корекція зовнішньої інформації; розвиток менеджерів і ключових фахівців (навчальна інформація); забезпечення інформаційної бази для прийняття організаційно управлінських рішень; адаптаційна функція (первинне інформування про організацію); координаційна функція (інформація про стратегічні завдання, акценти у вирішенні цих завдань, переважні способи); мотиваційна функція (система інформування про заохочення і стягнення); забезпечення двостороннього руху інформації.

Ефективність діючої в організації системи інформування визначається відповідністю такими правилами: регулярність досліджень ставлення співробітників до організації та системі управління, які дозволяють виявити проблеми до того, як вони стануть кризою; послідовність і регулярність повідомлень як хороших, так і поганих новин; особистісна забарвленість комунікативних повідомлень; щирість повідомляється інформації; інноваційність у виборі комунікативних рішень; обов'язковість інформування співробітників про результати досліджень, з одного боку, забезпечить зворотний зв'язок, а з іншого - є мотиватором для подальших моніторингових досліджень; двостороння спрямованість каналів комунікації,

подразумевающая можливість підготовки комунікаційних повідомлень, авторами яких є співробітники, а реципієнтом – адміністрація.

Таким чином вторинні елементи організаційної культури відповідають за особливу атмосферу, що саме і створює неповторність організації, причетність особистості до колективу.

Отже, організаційна культура має розглядатись як складний соціально-особистісний феномен, який передбачає: постійний взаємовплив різних культур, в яких знаходиться особистість, що відображається у взаємодії людей; дотримання цінностей, поглядів, поведінки один одного, у формальних і неформальних відносинах; об'єднання в групи, що формують свої правила поведінки, види та напрями діяльності; перенесення досвіду взаємодії від однієї групи до іншої упродовж усього терміну життєдіяльності колективу, що полягає у вимогах до моральних, етичних якостей індивіда, традицій, взаємообміну досвідом, символів, двосторонній регуляції діяльності особистості та групи в цілому.

Таким чином організаційна культура – це складний соціальний феномен, який складається із: взаємодії духовного та матеріального світів особистості, колективу та професії, що виражається через первинні (основні) та вторинні (побічні) елементи організаційної культури; підтримки, розвитку та передачі іншим людям первинних та вторинних елементів через теоретичну, практичну і безпосередню професійну діяльність; забезпечення більш швидкого проектування та організації діяльності для пов'язання індивідуальних і колективних завдань та задоволення певних потреб.

## **1.2. Сутність і структура організаційної культури вчителя технологій**

Організаційна культура є частиною загальнолюдської культури. Вона інтегрує історико-культурний досвід організації колективу в системі освіти і

регулює в сфері взаємодії людей. Загальним суб'єктом організаційної культури виступає все суспільство, яке визначає мету та зміст соціалізації освіти, а його «агентами» в освітній взаємодії – вчителі, батьки, керівники загальноосвітніх закладів, які реалізують ці замовлення в конкретно історичному та особистому педагогічному досвіді.

Типи організаційної культури утворюються й під впливом зусиль окремих педагогів. («Яснополянська школа гармонії, правди, краси добра» Л. Толстого, «Педагогіка колективного виховання» А. Макаренка, «Педагогіка співпраці» В. Сухомлинського, «Соціальна педагогіка» С. Шацького). Організація дитячих колективів і організація педагогів в навчальних закладах розкриває творчість педагога та впливає на саму організацію діяльності навчального закладу. Особливості організаційної культури педагогічного колективу на сучасному етапі обумовлені специфікою розвитку громадянського суспільства в Україні. З одного боку ми не можемо відкидати спадщину видатних педагогів (А. Макаренка, В. Сухомлинського та ін.), але, в той же час, не можемо не помічати того, що зростає прагнення педагогічних і шкільних колективів звільнитися від авторитаризму.

Отже, постає питання: хто такий педагог? У Енциклопедії освіти ця дефініція розглядається як вчитель, що виконує роль мислителя, громадського діяча, спеціаліст-фахівця, який здійснює навчально-виховну роботу з учнями школи щодо забезпечення освітнього рівня, розвитку та вихованості відповідно до соціального замовлення, власних інтересів і потреб кожного з них [67, с. 947].

Є. Коротаєва розглядає вчителя як соціального діяча, людину, яка виконує роль провідника. Тобто допомагає учням намітити життєву траєкторію розвитку від актуальних до потенційних та активно сприяє розвитку духовних цінностей [114].

Більш розгорнутим за функціональною складовою є визначення І. Ісаєвим. Він зазначає, що вчитель – це людина, яка задовольняє

матеріальні, духовні та суспільні потреби. Його діяльність спрямована на формування та розвиток різних цінностей (цінності, що пов'язані із затвердженням особистості у суспільстві, ближче соціальне середовище; цінності, що пов'язані з самовдосконаленням; цінності, що пов'язані із самовираженням). Одночасно з цим, І. Ісаєв виділяє й думку В. Харькіна. Вчений розглядає вчителя як людину, яка володіє загально-педагогічними цінностями імпровізації та яка проявляється у процесі освітньої діяльності (навчання та виховання учня) [90].

Подібної позиції притримуються й інші науковці (І. Зязюн, Л. Крамущенко, І. Кривонос та ін.). Вони розглядають учителя як людину, що скеровує свою діяльність в майбутнє. Він формує у молодих людей активне і відповідальне прагнення оновлення світу, у якому вони живуть. Тобто, з одного боку готує своїх вихованців до потреб певного моменту, до конкретних запитів суспільства (нині актуальною є орієнтація на сільськогосподарські професії, ринкові відносини, виховання дисциплінованості тощо). З іншого боку об'єктивно залишаючись носієм і провідником культури, несе в собі позачасовий чинник, беручи участь у формуванні особистості як синтезу всіх багатств людської культури [79].

В індустріальному суспільстві на вчителя трудового навчання було покладене завдання вивчення різних підходів обробки різних матеріалів, що цілком відповідало вимогам того часу. Але з розширенням базових знань, функцій та вимог до діяльності вчителя потребувала зміна ролі вчителя трудового навчання в школі на вчителя технології [104, с. 138; 111, с. 19].

Зауважемо, що “технологія – це освітня галузь, в основі якої лежить перетворювальна діяльність людини в матеріальному світі, спрямована на створення навчального середовища, розкриття й розвиток в учнів здібностей в особистісно-зорієнтованій сфері проектування та виготовлення виробів і ознайомлення в процесі роботи з різними матеріалами, інформацією й іншими ресурсами у відповідності до потреби творчої ідеї учнів” [104, с. 138].

Професія вчителя технологій виникла з появою в школі уроків ручної праці. Більшість учених відносять цю подію до 1866 року, коли Сенат Великого Королівства Фінського прийняв Височайшу постанову про облаштування викладання у народних школах Фінляндії уроків ручної праці. Вчителів ручної праці готували в учительських інститутах і семінаріях як педагогів, але більшим чином це були майстри-виробничники. Уроки, які вони вели, хоч і були професійно (ремісничче) зорієнтовані, однак мали на меті розвивати особистість учня розумово, фізично й морально, готувати його до фізичної праці, виховувати повагу до праці, формувати уважність, акуратність, волю та інші якості [243].

Вчитель трудового навчання завжди відігравав провідну роль у школі. Як зазначав Д. Тхоржевський [259, с. 48-49.], учитель трудового навчання разом з учителями з інших предметів забезпечував розвиток особистості кожного учня засобами свого навчального предмета. Особливістю його діяльності було те, що він: добирав об'єкти роботи для учнів з урахуванням їх індивідуальних особливостей, досвіду, фізичного розвитку; організовував на уроках самостійну практичну роботу учнів, яка займала не менше ніж 75-80% від навчального часу; організовував учнів у виробничий колектив, налагоджував між ними виробничі стосунки; контролював правильність виконання ними трудових прийомів і застосування знань з інших предметів і власного досвіду для вирішення поставлених завдань тощо.

Окрім того він володів високою технічною кваліфікацією, специфічною психологічною підготовкою, обізнаністю в досягненнях науково-технологічного прогресу тощо.

Сьогодні, в умовах постіндустріального інформаційного суспільства, предмет називається «Трудове навчання. Технології». Відповідно до назви предмета називається і спеціалізація (кваліфікація) педагога: «вчитель трудового навчання і технології». На початку XXI століття науково-технологічний процес перейшов у інформаційно-технологічну стадію, яка вимагає від громадян здійснення високопродуктивної, економної та

екологічно чистої виробничої діяльності. У такому суспільстві кожна особистість має бути здатною до швидкої зміни професію, до роботи на відстані, до проявлення та застосування у своїй діяльності творчих підходів для отримання нестандартних й ефективних рішень, до широкого використання постійно оновлюваних інформаційних ресурсів тощо.

Все це неможливо реалізувати без запровадження в освіту особистісто-орієнтованої парадигми, яка спрямована на розвиток особистості кожного учня, формування у нього здатності до адекватної оцінки нових обставин і самостійного формування корисних стратегій розв'язування проблем та яка успішно запроваджується в навчальний процес як загальноосвітніх шкіл, так і педагогічних вишів.

Таким чином, сучасний учитель трудового навчання і технологій має формувати в учнів на уроках та у процесі позаурочної діяльності якості творчої, активної та легко адаптованої особистості, здатної до діяльності в нових соціально-економічних умовах.

Урахування цих новацій забезпечується використанням нових педагогічних технологій, зокрема проектної, так як практичні завдання на уроках трудового навчання мають бути наближеними до життєвих реалій і певної галузі діяльності. Мета такого навчання полягає в тому, щоб стимулювати інтерес учнів до життєвих та виробничих проблем і навчити їх практичному добору та застосуванню теоретичних знань (інформації) через проектну діяльність при вирішенні практичних задач.

За визначенням О. Коберника та С. Ящука [104, с. 172] для сучасного вчителя трудового навчання й технологій характерні такі якості: високий рівень загального розвитку (розуміння сьогоденних соціально-політичних і економічних перетворень, науково-філософський світогляд, глибокі знання, висока загальна професійна культура, соціальна активність, зрілі етичні погляди); професійне покликання (любов до дітей, потреба навчати і виховувати, захоплення педагогічною роботою, творче ставлення до роботи, потреба в одержанні знань, у формуванні вмінь і навичок професійної

діяльності); професійно важливі якості – педагогічні здібності, готовність до особистісно-професійного саморозвитку, гуманістична спрямованість діяльності, вміння швидко орієнтуватися у педагогічній ситуації тощо; високий рівень володіння педагогічними технологіями (зокрема, проектного навчання) та технологіями перетворювальної діяльності, якими оволодівають учні (серед яких провідна роль належить технологіям проектування та виготовленню виробів).

При чому, при застосування проектної технології навчання обумовлює наступні особливості проведення уроків трудового навчання [252]: робота учнів ґрунтується виключно на основі особистого вибору з урахуванням їх інтересів: кожен учень має чітко усвідомити, що саме пізнає і для чого, а вчитель тільки визначає – який обсяг і яких знань для цього потрібно; інтелектуальний і розумовий розвиток учнів здійснюється через залучення їх до спілкування; знання, вміння та навички з різних освітніх галузей інтегруються в нове технологічне знання; учні навчаються плануванню та прогнозуванню навчальних і практичних результатів; у ході навчально-виховного процесу нівелюється вплив суб'єктивних зовнішніх чинників: здібностей учнів, настрою чи відношення вчителя, рівня матеріально-технічної бази забезпечення тощо; творча підготовка вчителя до проведення уроків і творче проведення уроків; учні вивчають не всі знання, а лише необхідні для виконання проекту.

Відповідно до цих особливостей застосування проектної технології навчання загальними та спеціальними завдання вчителя, які він вирішує під на уроках трудового навчання (технології) є наступні. Загальними завдання вчителя технології є: організація планування проектування та його результату; організація формування банку техніко-технологічних проблем; забезпечення ефективної (діяльної) мотивації навчальної та практичної діяльності учнів; контроль за дотриманням учнями послідовності етапів проектування та глибокого їх опрацюванням; забезпечення самостійності учнів у роботі; організація дослідно-пошукової пізнавальної роботи учнів,



спонукання учнів до використання творчих методів розв'язання поставлених задач; забезпечення свідомої рефлексії учнів – їх реакції з розуміння та усвідомлення навчальної інформації; організація інтерактивної взаємодії учасників проекту.

Спеціальними завдання вчителя технології є: забезпечення дотримання алгоритму при конструюванні виробу (розробляти технічне завдання, складати ескізи, готувати конструкторську документацію тощо); допомога при складанні технологічної документації з виготовлення виробу (при доборі матеріалів, виборі інструментів і матеріалів, визначенні способів обробки, врахуванні технічних умов і стандартів, визначенні якості виробу, випробовуванні його); забезпечення виготовлення виробу відповідно до розробленої технологічної документації; допомога при здійсненні економічного та екологічного обґрунтування виконаного проекту; організація міні маркетингових досліджень, розробці реклами та визначенні способів просування виготовленого виробу на ринку тощо.

Разом з цим слід відзначити, як підкреслюють науковці, що умови роботи школи вимагають, щоб учитель технології був фахівцем широкого профілю, мав широкий науковий і технічний світогляд [Янцур М.С. Теорія трудового навчання: навчальний посібник: курс лекцій. Для студентів напряму підготовки «Технологічна освіта» / М.С. Янцур. – Рівне : РДГУ РВВ, 2010. – 395 с., С. 162]. Без цього він не зможе відповісти на різноманітні питання учнів, керувати гуртками й іншими видами позакласної роботи з техніки й праці, розвивати технічні здібності школярів, готувати їх до свідомого вибору професії. Отже, сучасний учитель трудового навчання та технологій має бути високо освіченим як у техніко-технологічному та педагогічному, так і в психологічному плані. Він має володіти, як конструктивними, організаційними, комунікативними, пізнавальними (гностичними), техніко-технологічними та іншими здатностями.

Серед цього переліку особлива роль належить організаційним здатностям вчителя. Сучасному вчителю технологій доводиться виконувати

особливо велику організаторську роботу. Як зазначає М. Янцур [Янцур М.С., С. 159], «Ця робота здійснюється не тільки на уроці, але в ще більшому обсязі до уроку. Можна із упевненістю сказати, що успішне проведення занять з будь-якого розділу трудового навчання (технології), особливо занять у навчальних майстернях, залежить від якості попередньо виконаної вчителем організаційної роботи». Тому від учителя технології більше, ніж від учителя будь-якого іншого предмета потрібно, щоб він був ще й вправним організатором. Володіння цими здатностями дозволяє йому успішно організовувати не тільки свою діяльність, а й діяльність і поведінку учнів; впевнено та вільно оперувати навчальним матеріалом; ефективно використовувати традиційну технологію навчання і застосовувати новітні методи та прийоми тощо.

Відомо, що успішна діяльність будь-якого вчителя базується на дотриманні чотирьох основних складових професійної діяльності. Це, як відомо, виховна, навчальна, науково-методична та соціальна робота [203; 239; 241 та ін.].

Виховна робота вчителя трудового навчання спрямована на *психологічну підготовку* особистості учня до трудової діяльності, тобто бажання відповідально та сумнівно працювати, усвідомлення соціальної значущості праці як духовної потреби і обов'язку, бережливості щодо результатів праці та повага до трудової діяльності інших громадян; *процесу підготовки* до трудової діяльності, а саме наявність загальноосвітніх і політехнічних знань, загальних основ виробничої діяльності, вироблення умінь і навичок, необхідних для трудової діяльності, підготовка до свідомого вибору професії; розвитку критичного мислення, тобто вміння знаходити нові шляхи навчання, швидко адаптуватись до інноваційних технологій, з подальшим їх використанням в навчальній діяльності, наявності бажання постійно пізнавати щось нове, та проводити «паралелі» з вже існуючою інформацією; наявності продуктивної діяльності.

Навчальна робота полягає не тільки у формуванні в учня уявлення про здійснення предметно-перетворювальної діяльності в суспільстві, а й забезпечити розвиток здатності визначати різноманітні проблеми при створенні, вдосконаленні та використанні об'єктів техносфери; знаходити ефективні технологічні шляхи вирішення цих проблеми; залучати знання з інших наукових галузей; добирати оптимальні методи та засоби роботи для досягненні поставлених цілей; створювати, перетворювати та використовувати матеріальні об'єкти чи нематеріальні послуги; прогнозувати результати та можливі послуги, які мають споживчі якості; прогнозувати результати та можливі наслідки різних варіантів застосування засобів і методів (технологій) рішень проблем тощо [242].

Науково-методична робота спрямована на планування і забезпечення виконання всього обсягу навчально-виробничих робіт: складання програми проведення занять, підготовка практичних розробок навчальних тем, оновлення курсів відповідно до новітніх виробничих технологій; визначення найбільш ефективних шляхів формування професійних знань та умінь; обирання методів навчання і форм викладання матеріалу, добирання завдань і вправ для закріплення теоретичних знань, складання індивідуальних планів учнів; ознайомлення учнів з технікою і технологією, інструктування, навчання користуватися технічною документацією, формування практичних прийомів і навичок, здійснення контролю за виконанням завдань, оцінювання успішності, стимулювання становлення майстерності й розвиток здібностей до раціоналізаторства та винахідництва; простеження за дотриманням правил охорони праці й техніки безпеки, забезпечення матеріально-технічне оснащення – підготовка устаткування і матеріалу для занять, виявлення й усуває неполадки обладнання та пристосувань [104].

Все це приводить до думки про те, що найбільш суттєвою особливістю діяльності вчителя є її когнітивний характер. Зазначені функції мають дві загальні характеристики – вони вимагають комунікації та прийняття рішень.

Важливою особливістю професійної підготовки майбутніх вчителів технологій є міжпредметні зв'язки, інтегрованість дисциплін, вихід за межі предмету, застосування знань, умінь і навичок з різних дисциплін для ефективної проблемно-пошукової, дослідницької діяльності, а також під час використання проектної технології у навчально-виховному процесі; а саме: володіння графічною грамотою допоможе студентам технологічних спеціальностей точно побудувати креслення базисної сітки, пілочки і спинки швейного виробу, зробити точну розмітку для подальшої обробки деревини чи металу (креслення, нарисна геометрія, комп'ютерна графіка тощо); наявність естетичного художнього смаку надасть можливість виготовити вироби декоративно ужиткового мистецтва (етика і естетика, художня обробка матеріалів); знання основ економіки зорієнтують в альтернативному виборі матеріалів та інструментів, необхідних для виготовлення виробу; знання з основ здоров'я, охорони праці та безпеки життєдіяльності є основою дотримання техніки безпеки під час занять і проведення на належному рівні інструктажів з техніки безпеки серед учнів.

Характерні особливості професійної діяльності вчителя технології визначаються відповідно до специфіки предмета його діяльності – освітньої галузі “Технології” та специфіки організації навчально-виховного процесу на уроках трудового навчання та технологій.

Відповідно до специфіки предмета професійної діяльності учитель технології має бути здатним розв'язувати, окрім зазначених у Концепції технологічної освіти [111], і загальноосвітні завдання школи; забезпечувати розвиток в учнів особистісних якостей, життєвих і ключових компетентностей шляхом формування технологічної культури, інформаційно-комунікативних і проектно-технологічних компетентностей; запроваджувати технології продуктивного навчання; формувати в учнів цілісне уявлення про організацію виробничої діяльності зі створення доступних видів товарів і послуг; формувати творче технічне мислення; розвивати технологічну, інформаційну та організаційну культури;

здійснювати навчання на прикладі найбільш поширених і доступних форм господарювання тощо.

Він має бути готовим створювати для учнів різноманітні інноваційні ситуації, організовувати продуктивну діяльність зі створення корисного кінцевого продукту; забезпечувати можливості кожному учневі усвідомити самого себе та реалізувати свою індивідуальність, розвивати особистісні якості, визначати потрібні знання та вміння для вирішення поставлених завдань; залучати учнів до процесу прийняття важливих рішень.

Формування в учнів цілісного уявлення про організацію виробничої діяльності зі створення доступних видів товарів і послуг передбачає оволодіння вчителем технологіями перетворювальної діяльності, що використовуються не тільки на етапі безпосереднього виготовлення товарів і послуг, але й на етапі забезпечення та обслуговування цих процесів, а також технічної та планово-економічної їх підготовки.

Учитель технологій має бути готовим забезпечувати формування в учнів нового спеціального мислення, яке характеризується здатністю до аналізу та постійного удосконалення організації індивідуальної та групової праці, здатністю до управління виробничою діяльністю й технологічними процесами, конструюванням і проектуванням виробів, побудови та доведення технічного замислу до предметної реалізації тощо.

Готовність вчителя до формування в учнів інформаційно-комунікативної культури, ознайомлення їх з інформаційними та комунікативними технологіями, що використовуються на виробництві та в інших галузях народного господарства, є також специфічною особливістю його професійної діяльності.

Також учитель має бути готовим до здійснення навчання учнів на прикладі найбільш поширених і доступних форм господарювання, а такими є малі підприємства, які розміщуються у близькому оточенні школи.

Відповідно до специфіки організації навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі професійна діяльність учителя технології обумовлена

особливостями організації уроків трудового навчання та технологій, що визначаються характерними рисами змісту сучасної технологічної освіти, запровадженням на заняттях особистісно-розвивального і профільного навчання, особливостями мети й змісту інваріантної й варіативної складових навчальної програми тощо. Така підготовка забезпечується вивченням циклу методичних дисциплін.

Разом з цим слід відзначити, що на формування організаційної культури вчителя технології впливає особливість його професійної підготовки, яка обумовлена специфікою організації вищої освіти майбутнього педагога та змістом його фахової підготовки.

Так, майбутній учитель технології вивчає навчальні дисципліни на певному рівні науковості, який визначається рівнем абстракції знань (В. Беспалько) (В. Беспалько) [20]. Відповідно до цього фахові дисципліни він вивчає на аналітико-синтетичному рівні абстракції знань (який передбачає пояснення природи та властивостей об'єктів і закономірностей явищ), а психолого-педагогічні – на прогностичному рівні абстракції знань (що передбачає пояснення явищ певної галузі знань зі створенням її кількісної теорії, моделюванням основних процесів, аналітичним представленням законів і властивостей на основі розвиненої мови певної науки тощо).

У педагогічних закладах вищої освіти навчання здійснюється на певному рівні професіоналізму (В. Ледньов) [136]. При цьому фахові дисципліни у ЗВО студенти рівня вищої освіти «бакалавр» вивчають на другому рівні професіоналізму, що забезпечує формування в них здатності до діяльності за заданим складним алгоритмом без конструювання або з частковим конструюванням розв'язку. А психолого-педагогічні дисциплінами – на третьому рівні, який забезпечує оволодіння майбутніми вчителями технологій діяльністю з використанням складних алгоритмів, що вимагає конструювання розв'язку, а також оперування великими масивами оперативної та заощадженої інформації.

Професійна підготовка майбутніх спеціалістів здійснюється, як відомо,

поетапно, що обумовлено періодами психологічного становлення індивідуальних професійно важливих рис студентів, які слід враховувати при проектуванні навчального процесу. Так, під час першого року навчання відбувається формування лише первинних уявлень і понять про професійну діяльність. Логічним завершенням першого року є ознайомча професійна практика з виконанням окремих функціональних обов'язків. У цей рік здійснюється професійне виховання майбутніх кадрів, що передбачає вивчення дисциплін, які є загальними для всіх напрямів підготовки фахівця на другому році зміст навчання проектується за логікою подальшого розвитку професійної діяльності та в адекватних їй формах психічного відображення. У цей час здійснюється теоретична та практична підготовка студентів до дослідницької роботи, що забезпечується вивченням загальних освітньо-професійних дисциплін у певному напрямі. На третьому році навчання здійснюється подальший розвиток інтелектуальних (гностичних чи пізнавальних) умінь і навичок студента, що забезпечується системою загальних професійних і загальних культурних (методологічних за своєю суттю) знань. Оскільки в цей період формується особистість фахівця, то основним елементом цього періоду є соціальна практика.

Щодо поєднання навчання з науковими дослідженнями, то ця особливість, відома як принцип Гумбольта, завжди була характерною для вітчизняної вищої школи, адже науково-дослідна робота студентів є одним з особливих завдань у підготовці спеціаліста з вищою освітою. Сутність такої роботи полягає в оволодінні студентами системою наукових методів емпіричного та теоретичного дослідження й набуття ними здатності застосовувати їх на практиці у процесі розв'язання різноманітних професійних завдань. У професійній діяльності вчителя вміння досліджувати є особливо важливим. Тому педагогічна практика постійно супроводжується новими фактами, які слід уміти спостерігати, вивчати та використовувати для управління розвитком особистості учня чи колективу класу, морального становлення школярів, формування в них широкого цілісного світогляду.

Разом з цим оволодіння дослідницькими вміннями є особливо важливим у професійній діяльності вчителя технологій, який має забезпечити розвиток особистісних якостей в учнів у процесі перетворювальної діяльності.

Навчальна діяльність студентів у вищих навчальних закладах характеризується і самостійністю, яка забезпечує індивідуалізацію навчання та виховання студентів. Вченими доведено, що усвідомлене просування студента сходинками самостійної навчальної праці сприяє розвитку його творчих здібностей, забезпечує успішність оволодіння знаннями, вміннями та навичками. У процесі самостійної роботи студент розширює та удосконалює свої знання, формує переконання, виховує волю, старанність, працелюбність, тобто формує відповідні компетенції та компетентності. Усе це дозволяє виховувати особистості якості активного громадянина та виховувати високу культуру праці і поведінки.

Відповідно до специфіки фахової підготовки майбутнього вчителя за спеціальністю “Середня освіта. Трудове навчання та технології” особливості його професійної підготовки визначаються метою та змістом техніко-технологічних і економічних дисциплін, що забезпечують цю підготовку. Ці дисципліни забезпечують формування в нього не тільки уявлення про здійснення предметно-перетворювальної діяльності в суспільстві, але й сприяють розвитку здатності визначати різноманітні проблеми у процесі створення, вдосконалення та використання об’єктів техносфери, що мають споживчі вартості; знаходити технологічні шляхи розв’язання цих проблем; залучати при цьому знання з інших наукових галузей; добирати оптимальні методи та засоби для досягнення поставлених прагматичних цілей; створювати, перетворювати, або раціонально використовувати та застосовувати матеріальні об’єкти або нематеріальні послуги, які мають споживчі якості; прогнозувати результати та можливі наслідки різних варіантів застосування засобів і методів розв’язання проблем тощо.

Окрім цього, успішна діяльність будь-якого учителя (І. Дичківська [65, с. 33-34]) базується на дотриманні трьох принципів побудови навчально-



виховного процесу. Перший принцип характеризується вмінням інтегрувати навчальну, виховну, наукову і методичну роботи. Вчитель планує і забезпечує виконання всього обсягу навчально-виробничих робіт: складає програми проведення занять, готує практичні розробки до навчальних тем, оновлює курси відповідно до новітніх виробничих технологій; визначає найбільш ефективні шляхи формування професійних знань та вмінь учнів; обирає методи навчання і форми викладу матеріалу, добирає завдання і вправи для закріплення теоретичних знань, складає індивідуальні плани учнів; знайомить учнів з технікою і технологією, інструктує, учить користуватися технічною документацією, формує базові фахові прийоми й навички учня, здійснює контроль за виконанням завдань, оцінює успішність, стимулює становлення майстерності й розвиток здібностей до раціоналізаторства та винахідництва; стежить за дотриманням правил охорони праці й техніки безпеки, забезпечує матеріально-технічне оснащення – готує устаткування і матеріали для занять, виявляє й усуває дефекти обладнання та пристосувань.

Третій принцип полягає в різноманітних функціях, що він виконує, організація педагогічної системи дослідження: планування, організація та контроль діяльності викладача та діяльності учня [79 с. 306-307].

У наш час учені виокремлюють різні види здібностей. За визначенням К. Платонова, здібності – це ступінь відповідності особистості в цілому вимогам певної діяльності, можливість розкриватися через структуру вимог до особистості даного виду діяльності з урахуванням можливої комбінації одних якостей з іншими [195].

В. Рибалка [211, с. 16-38] визначає загальні здібності (як основу успішності виконання різних видів діяльності – працездатність, наполегливість, активність) та спеціальні (як основу успішності виконання окремих видів діяльності).

Існують різні підходи опису здібностей до педагогічної праці. Так, Н. Амінов [7], розглядаючи моделі педагогічних здібностей, розділяє їх на

системну, структурну, псевдопрогнозуючу та прогностичну.

Характеризуючи першу, автор визначає, що вона побудована на виокремленні певного рівня культури професійно-значущих якостей, необхідних для ефективної діяльності педагога [49]. У основі структурних моделей педагогічних здібностей лежать морфофізіологічні [220]. До псевдопрогнозувальної моделі належать структури, де головними компонентами здібностей Н. Кузьміною були визначені комунікативні, проєктивні, конструктивні, гностичні.

Прогностичні здібності базуються на прогностичному аналізі діяльності вчителя (Дж. Райнс) [311]. Усього було визначено дев'ять чинників: 1) співпереживання (дружелюбності) – егоцентричності (байдужості); 2) діловитості (системності) – несистемності; 3) ведення уроків, розкриваючи творчі можливості учнів, або занудне, одноманітне ведення заняття; 4) доброзичливого-недоброзичливого ставлення до учнів; 5) прийняття-неприйняття демократичного типу викладання; 6) доброзичливого-нероброзичливого ставлення до адміністрації, іншого персоналу школи; 7) схильності до традиційного-ліберального типу викладання; 8) емоційної стабільності-нестабільності; 9) хорошого-поганого словесного розуміння.

Пропонуючи власну модель розвитку педагогічних здібностей студента, Н. Амінов виділяє так головні фактори: 1) емоційну стабільність учителя, яка забезпечує успішність професійної діяльності; 2) соціальну спрямованість (соціальний інтелект та соціальну фасилітативність) [6]. При цьому перший фактор тісно пов'язаний з педагогічною майстерністю, а другий з існуванням особистості в робочому колективі, тобто з організаційною культурою.

Фахівці наукової школи Л. Уманського визначили такі якості, що притаманні здібним організаторам, розподіливши їх за трьома основними підструктурами організаторських здібностей [128, с. 33]:

1. Організаційна проникливість, яка передбачає: а) психологічну

вибірковість (увагу до стиль взаємовідношень, синхронність емоційних станів керівника й підлеглих, здатність поставити себе на місце іншого); б) практичну скерованість інтелекту (прагматичну орієнтацію менеджера враховувати дані про психологічний стан колективу у розв'язанні педагогічних задач); в) психологічний такт (почуття міри у власній психологічній вибірковості й прагматичній орієнтації).

2. Емоційно-вольова дієвість, розглядається як здатність впливати на волю та емоцію інших людей; вона містить такі складові: а) енергійність, здатність «заражати» й заряджати оточуючих своїми бажаннями, цілеспрямованістю, вірою й оптимізмом у просуванні до мети; б) вимогливість, здатність досягати *свого* у постановці й реалізації вимог до оточуючих; в) критичність, здатність виявляти та адекватно оцінювати відхилення від поставленої програми в діяльності виконавців.

3. Схильність до організаторської діяльності, яка містить: а) готовність до організаторської діяльності (починається з мотивування й закінчується професійною підготовленістю); б) самопочуття в процесі діяльності (тонус, задоволеність і працездатність).

Педагогічні цінності мають пряме відношення до педагогічної свідомості (Г. Васянович, В. Мовчан), що формується під час порівняльної оцінки встановлених цінностей і різних педагогічних ідей. Критеріями існування педагогічних цінностей виступає зіставлення сформованих психолого-педагогічних знань з особистим досвідом та досвідом інших викладачів та створюється основа, на якій здійснюється педагогічна освіта [39, 170].

Отже, внаслідок взаємодії різних рівнів розвитку всіх елементів структури педагогічних здібностей утворюється особливий тип учителя з індивідуальним стилем керівництва. Тому організаційна культура сприяє виробленню певних норм, традицій і звичаїв у ЗВО, організації діяльності ЗВО в цілому.

Особливого значення поняття “організаційна культура вчителя

технологій” набуває під час організації педагогічного процесу. Так, можна виділити такі рівні сформованих умінь її організації: уміння організувати й керувати учнівським колективом; уміння організувати діяльність з розвитку особистості дитини; уміння організувати технологічний процес на уроках технологій.

Таким чином “організаційна культура вчителя технології” інтегральна особистісна якість, що дозволяє адекватно й ефективно здійснювати управлінські процеси під час занять, забезпечує особистісний і професійний розвиток і саморозвиток, досягнення ефективності та результативності в навчальній і професійній діяльності. Вона характеризується розвиненістю соціально-значущих якостей особистості та організованої продуктивної діяльності та включає: систему знань, інтересів особистості, світогляд, що формується на основі інформаційного знання (його показником є тезаурус особистості – активно діючий понятійний апарат) – базовий рівень; систему переконань, що формується на професійних переконаннях, цінностях (його показником є громадянська позиція вчителя) – світоглядний рівень; систему вмінь і розвинених на їх основі здібностей (показник – продуктивність діяльності) – рівень практичної діяльності; систему індивідуальної поведінки і засвоєних колективом методів організації (їх показник – рівень знань принципів функціонування колективу) – рівень регуляції організаційної поведінки; систему соціальних почуттів, що формується на базі відчуттів педагога у процесі переживань поведінки (показником є гуманістична спрямованість особистості), – емоційний рівень.

Основними елементами організаційної культури вчителя технології визначено:

– *відповідно до первинних ознак*: наявність інформації про організацію та здійснення професійної підготовки майбутнього вчителя (про умови навчання, побуту та відпочинку; результати наукової роботи, творчі та практичні здобутки, педагогічної та технологічної практики, дипломування; дрес-код, правила внутрішнього розпорядку, виробничу дисципліну;

організацію самоврядування; участь і здобутки в олімпіадах, конкурсах і змаганнях; права та обов'язки студентів); волонтерську роботу; інформація про успіхи окремих студентів, груп, викладачів, кафедр, факультету та університету; відомості про заохочення та нагородження;

– *відповідно до вторинних ознак*: символи – наявність логотипу та прапора факультету, логотипу кафедр та групи; мова – професійна лексика у спілкуванні; форма звернення до товаришів; наявність гімну факультету; історія – ведення історії факультету; звичаї – посвячення в студенти, відмічання професійних свят: дня знань, дня працівника освіти, дня студента, дня науки, дня навчального предмета – трудового навчання; концерти художньої самодіяльності студентів і викладачів; система інформування – стіннівки, банери, радіогазети, місцеве телебачення, оперативні наради, оголошення; розклад занять і роботи наукових гуртків, масових дозвільневих заходів; дошка пошани; рейтинг студентів, навчальних груп, викладачів, кафедр; виставки практичних робіт студентів і наукових робіт викладачів.

### **1.3. Формування організаційної культури в педагогічному колективі**

Культура особистості впливає на ефективність будь-якої діяльності та визначає, наскільки усвідомлено фахівець здатен розв'язувати поставлені завдання, реагувати на вимоги соціуму що постійно змінюються. Так як професія вчителя передбачає роботу в колективі, тому необхідно уточнити визначення педагогічного колективу з метою дослідження специфіки діяльності вчителя і формування організаційної культури в майбутнього вчителя технологій.

Педагогічний термінологічний словник надає таке трактування педагогічного колективу: це штатний склад навчального закладу, що містить викладачів, адміністративних працівників та учнів [25].

На сьогодні успішно конкурують три концепції організаційної культури. Перша ґрунтується на ідеї того, що організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу. Ця концепція успішно репрезентована А. Макаренком у “Педагогічній поемі” на прикладі розвитку дитячого колективу [145].

Друга концепція базується на ідеї, що колектив є продуктом організаційної культури. Ця концепція реалізується в межах досліджень корпоративної культури й корпоративної етики. У сучасних дослідженнях цього напрямку на увагу заслуговують роботи І. Гондюла [48], присвячені вивченню особливостей корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу.

Третя концепція ґрунтується на тому, що організаційна культура є внутрішнім фактором процесу розвитку колективу. Основні положення цієї концепції розробив Ф. Хміль. Значення організаційної культури полягає в забезпеченні конкурентоспроможності та розвитку педагогічного колективу, оскільки організаційна культура: є джерелом стабільності педагогічного колективу, оскільки розвиває у працівників почуття професійної ідентичності та соціального захисту; значно зменшує негативні наслідки вестернізації та глобалізації, допомагаючи здійснювати розумну селекцію між запропонованим і своїм; розвиває креативність і підвищує інноваційну привабливість педагогічного колективу; сприяє ефективному розвитку педагогічного колективу та спрямовує на виконання його місії; стимулює розвиток самосвідомості кожного працівника та високу відповідальність і якість праці, допомагає новим працівникам швидше адаптуватися до середовища і зменшує опір нововведенням; є сильним мотиваційним рушієм, здатним спрямувати членів педагогічного колективу до високого ступеня активності [267].

Отже, у своєму дослідженні дотримуємось думки, що організаційна культура є продуктом колективу, який створюється і розвивається, а також фактором, без якого колектив не може існувати. Така позиція стала

результатом аналізу генезису наукових поглядів на проблему організаційної культури у вітчизняній і закордонній психологічній і педагогічній практиці. Виходимо з того, що в наш час організаційна культура розглядається як одна з рис розвитку людства. Інтерес до організаційної культури педагогічних колективів обумовлений соціальними змінами, що відбуваються у сфері освіти та прагненням створити або відновити оптимальний рівень організаційної культури педагогічних колективів.

Усвідомлення того, що організаційна культура є продуктом життєдіяльності колективу, дозволяє підійти до розв'язання одного з важливих суспільних завдань будь-якої держави: підготовки молодого покоління до відповідального й свідомого життя і діяльності в правовій і демократичній державі громадянського суспільства.

Організаційна культура є суттєвим чинником функціонування педагогічного колективу. Його значення як носія організаційної культури є особливо важливим у контексті забезпечення професійної самореалізації вчителя, що є можливою, за умови трансформації педагогічної спільноти у педагогічному колективі, об'єднаному базовими цінностями та пріоритетами.

Такий процес може відбуватись тільки під час динамічного розвитку колективу і його внутрішнього середовища, тобто організаційної культури.

Розглянемо процес розвитку організаційної культури в колективі. В. Борщенко [34], представила такі стадії розвитку організаційної культури колективу: народження, зростання, розвиток, розпад.

Так, для стадії “народження”, на думку автора характерне об'єднання людей на теоретично-ідейній основі. Колектив молодий, тому починають з'являтися “міфи” і “герої”. У процесі “зростання” формуються правила, норми ідеології й управлінський стиль. Акценти реорганізації зміщено в бік системи управління під час орієнтації на життєві показники праці. Для стадії “розвитку” характерні: наявність систем службових обов'язків і організаційної структури; інституціональні перспективи розвитку і творчості; орієнтація на результат (організація задовольняє потреби клієнтів); уміння

передбачати. Зазначимо, що на цій стадії відбувається процес “початку старіння” коли організація досягає усіх можливих цілей, втрачається мотивація, бажання розвиватися, спадає активність, гнучкість, що, в свою чергу, призводить до негативного сприйняття змін.

В останню стадію, “розпаду” колектив переходить, коли відбувається повний занепад та пошук винного в організаційному безладі, формуються ритуали виявлення його та покарання. Традиції перестають підтримуватися керівництвом і підлеглими. Тобто формуються негативні елементи прояву організаційної культури, що спричиняють розвиток ворожої атмосфери. Якщо організаційна культура створена в державній структурі, то вона існуватиме до моменту відмови держави від цієї структури. В комерційній структурі організаційна культура знищується, коли колектив стає нерентабельним.

У дослідженні О. Тихомірової [250] життєдіяльність організаційної культури описано в більш розгорнутому вигляді. Дослідниця зіставляє *життя* колективу (організаційну культуру) зі стадіями життєвого циклу колективу. На стадії “створення” спостерігаються такі особливості: дух колективізму, згуртованість персоналу, висока активність у роботі. Початковий етап у формуванні організаційної культури характеризується відсутністю чітко сформульованих цінностей, цілей організації, правил поведінки персоналу.

Упродовж стадії “дитинство” або “ріст” відбуваються такі процеси, як становлення організаційної культури, можливість помилок через перші кроки, розробка первинних пріоритетних цінностей, цілей, налагодження зовнішніх і внутрішніх зв’язків, розвиток символіки, традицій, звичаїв, легенд тощо.

Для стадії “юність” характерні: формування індивідуального “фірмового” стилю, логотипів, фірмових шрифтів, кольорів тощо. На стадії “зрілості” спостерігаються такі зміни: затвердження фірмового стилю, управління іміджем і репутацією, розвиненість системи соціального



забезпечення персоналу, генерування ідей, проведення досліджень і впровадження інновацій, наявність сформованих традицій та звичаїв.

Під час переходу до стадії “старіння” спостерігаються консервативність, забюрократизованість, багаторівнева складна система контролю, перешкоджання новим ідеям; відсутність самостійності в прийнятті рішення, і, як наслідок, індивідуальної відповідальності; безініціативність, знеособленість персоналу щодо відповідальності та обов’язків.

О. Тихомирова надає два варіанти подальшого розвитку організаційної культури: стадія “ліквідація” або стадія “оновлення” – формування нової організаційної культури або модифікація старої, що супроводжується відновленням духу колективізму, згуртованості персоналу, високої активності в роботі. Цікавою, на нашу думку, є запропонована О. Тихомировою [250] матриця розвитку організаційної культури, , що містить такі елементи: культура дитинства (характеризується колективізмом і високим рівнем інновацій); культура росту (характеризується індивідуалізмом і високим рівнем інновацій); культура зрілості (характеризується індивідуалізмом і низьким рівнем інновацій); культура старості (характеризується колективізмом і низьким рівнем інновацій).

Розвиток організації може відбуватися не тільки за схемою дитинство-ріст-зрілість-старість. Можливий перехід від стадії старості до стадії дитинства або до стадії росту. Цей процес О. Тихомирова [250] пояснює тим, що залежно від стадії розвитку колективу відбуваються зміни в *гнучкості* (можливість швидко адаптуватися до змін), формі відношень (формальні, неформальні), контролі виробництва і самого робочого процесу.

Інший погляд на розвиток організаційної культури представлено в дослідженні І. Шаповалової [275], яка розглядає життєву модель організації наступним чином: формування організаційної культури – визначення цілей через уточнення уявлень майбутнього клієнта, його потреб, і, відповідно, задач організації; інтенсивність росту – зростання організації (професійне,

економічне), розширення кола партнерів, споживачів, закріплення іміджу, протистояння конкурентам; стабілізація – колектив досягає найбільшої виробничої ефективності і зберігає її упродовж тривалого часу; нормування діяльності, зосередження уваги на соціальних, професійних й особистих потребах співробітників; криза – зниження ефективності діяльності, втрата клієнтів, загроза втрати місця на ринку, збільшення проблемного поля, пошук виходу з кризи.

Наведений порядок розвитку організаційної культури доцільно порівняти з етапами розвитку колективу. Звернемося до класичного описання розвитку колективу, представленого в словнику «Управління персоналом» [230]. Цей процес містить сім етапів.

Перший етап характеризується виникненням організаційної культури і пристосуванням членів колективу один до одного. Відбувається первинне знайомство членів колективу, налагодження ділових і особистісних стосунків. З'являються перші симпатії та антипатії між членами колективу. Справжні почуття та відношення приховані. Люди погано знають своїх колег, майже ніколи не слухають один одного. Цей етап також називають *псевдо-згуртованість*, коли колективу притаманна думка «*Ми всі одна команда*» й «*Ми всі дуже гарні*», хоча насправді є людина, яку постійно «*штовхають*».

Далі колектив може розвиватись за двома напрямками. За одним з них в колективі утворюються мікрогрупи, що починають боротьбу за лідерство. Зазвичай це закінчується розформуванням колективу або зміною лідера (якщо він є). Для іншого напрям характерне об'єднання активу навколо лідера, утворення групи людей, що беруть на себе виконання та контроль діяльності колективу. Паралельно цей актив навчається відчувати та за можливості задовольняти потреби колективу.

В подальшому в колективі відбувається активне вивчення один одного, їхніх можливостей та меж. Лідер та актив намагаються якомога ефективніше використовувати всі ресурси колективу. Відбуваються різні експерименти з покращення ефективності роботи.

Коли в колективі дібрані шляхи для максимально ефективного розв'язання поставлених задач, обумовлюється перехід до наступного етапу розвитку. Члени колективу вже мають певний досвід та вдосконалюють свої вміння до рівня майстерності. Поставлені задачі намагаються розв'язувати творчо, на проблеми дивляться реалістично. Управлінські функції розподіляються залежності від рівня володіння знаннями для розв'язання певного завдання. Робота в колективі починає приносити задоволення.

Наступний етап є вершиною розвитку колективу й характеризується майстерністю діяльності. У такому колективі, як правило, між усіма його членами вже створилися міцні зв'язки. Стосунки носять неформальний характер. Конфлікти швидко усуваються без зайвих образ.

Коли колектив починає втрачати гнучкість в діяльності, починається його старіння. Завдання, що він розв'язує, або засоби їх розв'язання не відповідають новим вимогам. Знижується ефективність, збільшується роздратованість усіх членів. Починають домінувати формальні взаємовідносини. Останній етап характеризується формальним припиненням діяльності колективу. Крім того, передумовою старіння та знищення колективу може бути зникнення лідера та неможливість колективу прийняти нового лідера [230].

Проведений аналіз процесу розвитку організаційної культури дозволив дійти висновку, що перша стадія, описана О. Тихомировою [249], характеризується колективізмом та згуртованістю персоналу. На нашу думку, це неможливо, бо новий колектив – це угруповання людей, які ще не знають, хто і як працює, чого вартий. В цей період кожний з обережністю ставиться до інших. Тому колективізм та висока згуртованість не є можливими [73; 198].

Друга стадія розвитку організаційної культури відповідає другому етапу розвитку колективу. Зазначимо, що на цьому розвиток організаційної культури, як і самого колективу, не є стійким, оскільки відбувається активне формування комунікативних зв'язків. Іноді виникають конфлікти в системі взаємовідношень особистість – особистість, особистість – колектив [29; 83].

Тому можливо, що частково або повністю колектив може повернутися до першого етапу розвитку організаційної культури, або зовсім зникнути.

З другою стадією розвитку організаційної культури можна співвіднести такий етап розвитку колективу, як “Результативність”.

На наш погляд, такі характеристики, як дух колективізму, згуртованість персоналу, висока активність роботи, є більш характерними для стадії “Юність”, бо за своєю структурою вони відповідають третьому етапу розвитку колективу.

Стадія “Зрілість” за своїми характеристиками збігається з четвертим та п’ятим етапами розвитку колективу, коли колектив має чіткий персональний імідж, стиль, налагоджену систему взаємозв’язків, що відображається у високій ефективності його діяльності та високій якості виконання поставлених завдань. Колектив працює плідно, постійно відбуваються нововведення, що поліпшують працю.

Шоста стадія, описана О. Тихомировою, за своєю структурою і характеристикою повністю збігається. На нашу думку, шосту стадію можна схарактеризувати як “Стадію кризи”, після якої настає знищення колективу або його відтворення (переродження). На жаль, О. Тихомирова не враховує цього в життєвій схемі існування колективу. Отже, зазначена схема не повною мірою відображає період перетворення, переструктурування колективу.

Розглядаючи етапи життя колективу та стадії розвитку організаційної культури, погоджуємося з науковою позицією А. Макаренка [145], який зазначав, що організаційна культура є безпосереднім продуктом колективу і формується під час проходження ним першого етапу розвитку, а зникає після розформування колективу.

А. Макаренко [145] виокремив три стадії розвитку колективу. Так, на першій стадії відбувається “початкове згуртування”. Організатор колективу (педагог) як лідер звертає більше уваги на внутрішній стан колективу, намагається зайняти позицію не тільки офіційного лідера, але й

неофіційного. У цей період утворюються мікрогрупи, що можуть конфліктувати одна з одною. Для цієї стадії характерна відсутність одного авторитету в колективі. Тому задача лідера – об'єднати всіх єдиною ідеєю, налагодити лояльні взаємовідносини між усіма членами колективу. На цій стадії починає формуватись актив колективу.

На другій стадії відбувається вплив активу на колектив, члени колективу допомагають лідеру, чітко окреслюються поставлені цілі та задачі, мікрогрупи формуються не за симпатіями, а за ефективністю, складається чітка структура ділових та емоційно-психологічних відносин, закінчують формуватись дружні неофіційні взаємовідносини.

Третя стадія розвитку колективу характеризується якісно налагодженими взаємозв'язками, коли поставлено завдання колектив може успішно розв'язати без допомоги лідера і розумно використовувати наявні ресурси. Стадія відзначається різким злетом ефективності праці.

Деякі автори зазначають, що в роботах А. Макаренка описана також четверта стадія [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]: коли механізм взаємовідношень налагоджений, а лідер має помічників і виконує тільки контролювальну функцію. На цій стадії можна спостерігати, що мікрогрупи не зникають, межі між ними стають більш розмитими. Усі групи набувають колективістської спрямованості; конфлікти, що виникають в колективі, поодинокі та швидко розв'язуються.

Дослідження історії педагогічних колективів таких вищих навчальних закладів, як Києво-Могилянська академія, Острозька академія [5; 174], дозволяє констатувати тривале існування їх педагогічних колективів та сформованої педагогічної культури. Тому вважаємо, що перехід педагогічного колективу до стадії «Реорганізація» відбувається у випадку розформування колективу або відсутності потреби в педагогічному колективі.

Наведемо приклад взаємозв'язку розвитку колективу та організаційної культури (табл. 1.1), що відображає відповідність стадій розвитку колективу

до етапів розвитку організаційної культури ЗВО.

Дослідження особливостей організаційної культури дозволяє об'єднати першу стадію “Створення” й другу стадію та відповідні етапи розвитку організаційної культури “Створення” і “Дитинство”, оскільки перебіг часу між цими етапами досить короткий і початок первинного ознайомлення один з одним в колективі відбувається досить швидко.

*Таблиця 1.1*

**Відповідність стадій розвитку колективу етапам розвитку організаційної культури ЗВО**

№	Стадії розвитку колективу ЗВО	Етапи організаційної культури ЗВО
1	Створення й початок групування	Створення й дитинство
2	Формування команди лідера	Розвиток
3	Ефективність	Зрілість
4	Старіння	Старість
5	Розформування або перегрупування	Анулювання або переродження

Ця стадія характеризується тим, що люди об'єднуються за наявністю певних цінностей: цінності цілі, на різних рівнях ієрархії, цінності особистості, цінності педагогічного колективу, цінності учнівського колективу, цінності закладу, який об'єднує учнівський і педагогічний колективи; цінності засобів розкривають значення способів і засобів здійснення професійно-педагогічної діяльності; цінності знання розкривають значення і сенс знань у сфері освіти: знання методологічних основ організації учнівського колективу, колективу педагогів; цінності ставлення розкривають значущість взаємовідносин між членами педагогічного колективу; цінності якості – розкривають різноманітність індивідуальних, особистісних, поведінкових, моральних якостей. вчителя технології як суб'єкта організації, що проявляється в спеціальних здібностях: прогнозувати свою діяльність, співвідносити свої прагнення і цілі з метою колективу, здібності до самоорганізації [232, с. 77-78].

Встановлюються певні норми та правила. Приймаються першочергі

поставлені цілі. В подальшому вони будуть їх узгоджуватись. Відбудеться процес формування традицій, звичаїв і колективних легенд. За відсутності символіки колективу – її розробка.

На другій стадії відбувається об'єднання колективу навколо лідера (офіційний лідер стає також неофіційним). У колективі чітко прописуються правила; формуються більш стійкі мікрогрупи, налагоджується зв'язок між членами колективу, формується фірмовий стиль та імідж, кожен *крок* робиться обережно.

Коли в колективі сформувався фірмовий стиль, імідж, розвинена й чітко структурована система соціального забезпечення, то колектив переходить на третю стадію розвитку. Її притаманна присутність легенд та традицій, що підтримуються кожним членом колективу. Атмосфера є позитивною і доброзичливою. Колектив є великою дружною сім'єю. Мікрогрупи утворюються за необхідністю розв'язання певних специфічних питань, потім вони знов розформовуються.

В подальшому відбувається занепад традицій й бюрократизація системи контролю, збільшується кількість конфліктів. Знов формуються постійні мікрогрупи, що вже протистоять одна одній і блокують запровадження нових ідей. Це характерно під час переходу до четвертого етапу розвитку колективу в четвертій стадії розвитку організаційної культури.

Упродовж останньої, п'ятої, стадії у колективі послаблюються внутрішні зв'язки. Авторитет лідера втрачається. Через певний час колектив припиняє своє існування або реанімується. Тоді відновлюються дух колективізму, мотивація.

Слід також зазначити, що колектив може швидко пережити третій або четвертий етап у випадку неочікуваної втрати лідера. Це пояснюється тим, що колективу буде важко прийняти нового лідера, який прийшов зовні, та визнати його безумовний авторитет у своєму колективі.

Спираючись на викладене вище, можна створити динамічну модель життєвого циклу організаційної культури для ЗВО, факультетів і кафедр у

такому вигляді (рис. 1.2):

Слід зазначити, що до вчителя технологій потрапляють вже в сформовані групи учнів, які мають певні правила, традиції, манеру поведінки, тобто свою культуру.

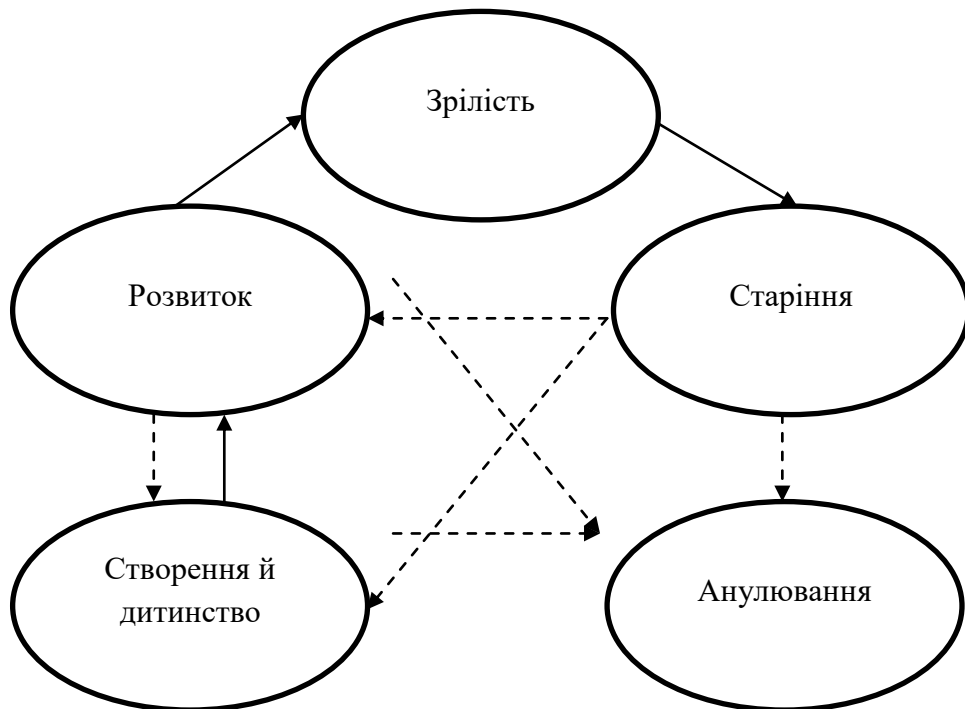


Рис. 1.2. Динамічна модель життєвого циклу організаційної культури ЗВО, факультетів і кафедр

Знання особливостей розвитку колективу та організаційної культури дозволяє учителю технологій: визначити, на якому етапі свого розвитку знаходиться колектив; виявити внутрішні процеси в цьому колективі; більш доцільно використовувати ресурси; обирати доцільний підхід до взаємодії з колективом; змінювати та адаптувати діяльність колективу відносно нових вимог шляхом запровадження певних правил; корегувати поведінку засобами технологічної діяльності як особистості, так і колективу в цілому; своєчасно попереджувати занепад позитивної організаційної культури в колективі на уроках технологій.



Організаційна культура утворюється в будь-якому випадку при постійній взаємодії людей під час виконання поставлених завдань. Так, за принципом утворення організаційна культура буває цілеспрямована та неусвідомлена. Цілеспрямована – в основі формування організаційної культури лежить ініціатива засновників та інших представників вищого керівництва організації. Неусвідомлена – організаційна культура виникає спонтанно, в результаті спільної діяльності індивідів, спрямованих на вирішення двох проблем: проблема внутрішньої інтеграції та проблеми адаптації до зовнішнього середовища.

В першому випадку припускається активна участь керівників організації, завдання яких входить розробка і впровадження в колектив нових культурних зразків; другий тип обмежений в цьому [9; 167].

Особливий внесок у формування організаційної культури колективу вносить лідер колективу (керівник). Який формує навколо себе групу активістів (помічників), через яких втілює свої позиції в організацію, та контролює її. Головна умова, це поділяння й активна підтримка поглядів керівника. Для ефективного формування керуючого колективу, що допомагає лідеру існують багато психодіагностичних методик, за допомогою яких відбувається виокремлення людей, які більш схильні до прийняття культури, бажаної для керівництва.

Другий випадок є продуктом соціального досвіду індивіда, який спрямований на досягнення загальної або особистої мети. Виникає як наслідок адаптації членів групи під час діяльності в організації. Як правило процес формування організаційної культури є неконтрольований, й виникає спонтанно [235; 244; 250 та ін.].

Другий тип створення відбувається частіше при об'єднанні субкультур. Під час цього процесу, деякі елементи субкультур стають загальними, й приймаються усіма членами організації.

Тобто роль керівника колектива як лідера є визначальною, яка й задає тон всієї діяльності колективу, що знаходиться в підпорядкуванні.



## Висновки до першого розділу

Проаналізовано вітчизняну та зарубіжну психолого-педагогічну літературу з проблеми дослідження; схарактеризовано базові поняття дослідження; з'ясовано змістові особливості навчання майбутніх учителів технологій; проаналізовано проблеми формування організаційної культури майбутніх учителів технологій.

Аналіз філософської літератури дало змогу констатувати, що культура може існувати за наявності двох і більше людей, є динамічною та формується в процесі взаємодії людей.

При вивченні психолого-педагогічного доробку було з'ясовано, що педагогічна культура одночасно розглядається як: соціальна сфера суспільства, засіб збереження міжлюдських відносин і передачі соціально-педагогічного досвіду; частина загальнолюдської національної духовної культури, сферу педагогічних цінностей, що містить педагогічну теорію, педагогічне мислення, культурні зразки педагогічної діяльності; сфера професійної діяльності, включає суспільні вимоги до неї, закономірності духовної ідентифікації вчителя; особистісна якість учителя, що інтегрує педагогічну позицію, професійні вміння, поведінку, індивідуальні досягнення з питання педагогічна культура, дало змогу констатувати, що культуру одночасно виступає в ролі об'єкт предмета, є динамічною. Це дало нам змогу розглядати організаційну культуру як частину педагогічної культури.

На основі узагальнення існуючих понять можна стверджувати, що організаційна культура – це складний феномен, який складається із:

- взаємодії духовного та матеріального світів особистості, колективу та професії, що виражається через первинні (основні) та вторинні (побічні) елементи організаційної культури;

- підтримки, розвитку та передачі іншим людям первинних і вторинних елементів через теоретичну, практичну й безпосередню професійну діяльність;

– забезпечення більш швидкого проектування та організації діяльності для пов'язання індивідуальних і колективних завдань та задоволення певних потреб.

Аналіз вимог до професійної діяльності вчителя технологій дозволив нам виділити наступні особливості: небезпечність виробничої діяльності (робота з різними інструментами, верстатами тощо); володіння інформацією та навичками технології обробки матеріалу; організація трудової взаємодії учнів. Такі особливості вимагають від учителя технологій: уміння організувати й керувати учнівським колективом; уміння організувати діяльність з розвитку особистості дитини; уміння організувати технологічний процес на уроках технологій. Тобто термін “організаційна культура вчителя технологій” інтегральна особистісна якість, що дозволяє адекватно й ефективно здійснювати управлінські процеси під час занять, забезпечує особистісний і професійний розвиток і саморозвиток, досягнення ефективності та результативності в навчальній і професійній діяльності.

Встановлено, що організаційна культура є динамічним утворенням, яке проживає п'ять етапів: від процесу створення колективу до його анулювання. Але на відміну від звичайного колективу, організаційна культура в навчальному закладі під час кризи не може зникнути, бо вона функціонує в навчальній установі, де вона може тільки змінюватися. Окрім того, у поєднанні з іншими ресурсами вона сприяє підвищенню ефективності організації навчально-виховного процесу і може забезпечити успішну діяльність учителя технології.

За матеріалами розділу опубліковано статі в наукових фахових виданнях: [235; 235; 237; 238; 240; 241].

## РОЗДІЛ 2

### ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

#### **2.1. Критеріальний апарат і процедура діагностування організаційної культури майбутніх учителів технологій**

За своєю природою педагогічна діяльність є технологічною. Тому необхідно провести операційний аналіз, що дозволяє розглянути її через вирішення різноманітних педагогічних завдань (аналітико-рефлексивних, конструктивно-прогностичних, організаційно-діяльнісних, інформаційних, корекційно-регулювальних завдань).

Особливості навчально-виховної діяльності у ЗВО та школах дозволяє визначити аспекти організаційної культури як творчого процесу про що свідчать такі чинники: наявність особистісно-діялісної основи, формування організаційної культури на основі механізмів розумової діяльності (гносеологічний аспект); творча професійна організаційна культура, що реалізується на підґрунті закономірностей процесу пізнання (когнітивний аспект); мотиваційна спрямованість фахівця та готовність до впровадження інновацій (емоційно-психологічний аспект); організаційна культура, що формується на основі людського досвіду, який безпосередньо не піддається рефлексії, а існує в традиціях сприйняття й практичної майстерності (емпіричний аспект).

З огляду на це, організаційна культура – це не тільки ціннісна система або процес, а ще й результат привласнення державою, суспільством і особистістю всіх тих цінностей, що народжуються в процесі становлення організаційної діяльності професіонала. Цілісність інтегративної сутності організаційної культури як результату освіти можна зрозуміти тільки на основі чіткого уявлення про структуру та ієрархію розвитку організаційної культури й етапів її розвитку. У зв'язку з цим ми визначаємо наступні рівні

оволодіння організаційною культурою: дилетантський (зародження), припустимий (адаптація), достатній (становлення), оптимальний (зрілість), високий (майстерність), ідеальний (управлінський менталітет).

Так “Дилетантський” рівень передбачає наявність мінімальних знань про організацію діяльності, може розглядатися як критичний рівень або як стадія “зародження” організаційної культури особистості.

“Припустимий” рівень передбачає певну вибірковість і розуміння окремих питань організації професійної педагогічної діяльності. Цей рівень формується на стадії “адаптація”, тобто під час професійного навчання у ЗВО. Він розглядається як процес підготовки майбутнього фахівця до подальшого становлення та розвитку в освітній сфері і забезпечує людині певні “стартові” можливості.

“Достатній” рівень – це той рівень, якого повинен досягти випускник педагогічного ЗВО. Цей рівень характеризується готовністю до професійної діяльності є початком самостійного становлення фахівця.

“Оптимальний” рівень зумовлений тим, що педагогічна діяльність здійснюється за різними напрямками. Фахівець вважається *зрілим*, коли має певний практичний досвід, може легко впоратись з багатьма проблемами, що постають перед ним під час навчання, виховання й організації педагогічної діяльності.

“Високому” рівню розвитку організаційної культури притамані високі результати студентів в навчанні і вихованні учнів, опанування науки виховання та викладання на рівні майстра, володіння педагогічною майстерністю(постановка голосу, тону, погляду, повороту голови; мікромімікою, настроєм і емоціями: умінням тримати себе в руках; здатністю до творчого (нестандартного) розв’язання різних задач, проблем; швидка орієнтація в ситуаціях; знання того, чого і яким чином можна досягти).

“Ідеальний” рівень оволодіння організаційною культурою є квінтесенцією організаційної культури. Тобто рівень, до якого мають

прагнути усі педагоги; рівень якого необхідно досягнути кожній людині; це той організаційно-педагогічний досвід, що постійно виробляє й використовує суспільство.

Такий підхід дозволяє визначити етапи, стадії та ментальну класифікацію розвитку та становлення організаційної культури особистості майбутніх учителів технологій (рис. 2.1).

З огляду на періоди професійного становлення майбутнього вчителя трудового навчання [239 та ін.] ланцюжок розвитку його організаційної культури, на нашу думку, обіймає такі стадії: професійне самовизначення, професійну самоактуалізацію, організаційно-педагогічну освіченість, організаційно-педагогічну компетентність, організаційно-педагогічний професіоналізм, управлінський менталітет.

На стадії “професійного самовизначення” особистість тільки визначаються з майбутнім фахом. Вони мають лише поверхневі уявлення відносно майбутньої професії та певні мінімальні основи. На цій стадії відбувається наслідування початкових елементів організаційної культури й вибір майбутньої професії, тобто відбувається професійне самовизначення.

На стадії “професійної самоактуалізації” здійснюється вивчення базових навчальних дисциплін і ознайомлення особистості з професійними вимогами, знайомство зі специфікою праці, розвитку загальних якостей, накопичення теоретичного досвіду і знань (інколи маючи можливість їх практичної перевірки), наслідування та видозміна певних норм, правил, цінностей і поведінки відповідно до вимог навчального закладу та професії (з можливим вирішенням окремих завдань з професійної педагогічної діяльності). Майбутній учитель переймає прийоми, що йому дають змогу в подальшому плідно працювати та саморозвиватися.

На стадії “організаційно-педагогічної освіченості” майбутній учитель оволодіває певною сукупністю цивілізаційного досвіду для організації власної діяльності в колективі.

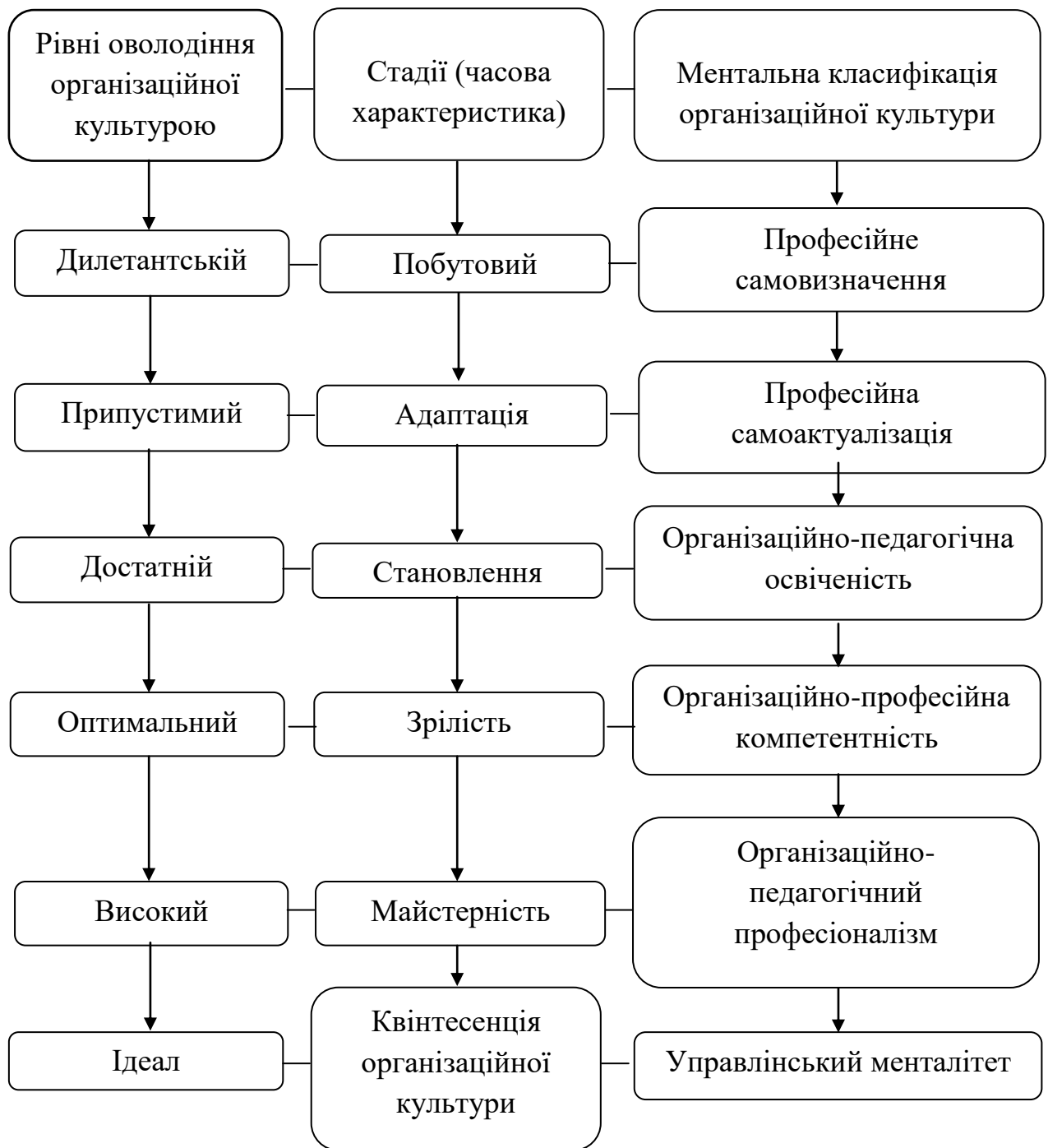


Рис. 2.1. Етапи, стадії та ментальна класифікація становлення та розвитку організаційної культури особистості майбутніх учителів технологій

При чому, поняття “організаційно-педагогічна освіченість” ми трактуємо як інтегральну професійно-особистісну характеристику, яка визначає готовність і здатність виконувати організаційно-педагогічні функції відповідно прийнятих у соціумі в конкретно історичний момент норм, стандартів і вимог педагогічного управління. Організаційно-педагогічна освіченість нами



співставляється з достатнім рівнем розвитку організаційної культури.

На стадії “організаційно-професійної компетентності” уже практикуючий учитель технологій опанує професійною діяльністю на високому рівні. Оволодіння комплексом спеціальних знань, умінь і навичок, наявність професійно-важливих якостей дозволяє йому ефективно здійснювати організаційні впливи та взаємодії в будь-якому колективі. Учитель, який має такий рівень, має досвід створення умов для позитивного впливу на особистість і може швидко розв’язувати завдання, що постають перед ним, якісно організовувати освітню діяльність.

Окремі організаційно-професійної компетентності закладаються в процесі навчання, опанування теорією та під час проходження практики. Але основний досвід засвоюється в процесі самостійної професійної діяльності після завершення навчання у ЗВО, коли молодий фахівець підніметься на рівень майстра. У процесі набуття організаційно-педагогічного досвіду як вищого рівня майстерності в особистості формується організаційна культура на рівні організаційно-педагогічного професіоналізму.

Організаційно-педагогічний професіоналізм учителя технологій – це сукупність психофізіологічних, психічних і особистісних змін, що відбуваються в людині в процесі опанування й тривалого виконання діяльності, що забезпечує якісно новий, більш ефективний рівень розв’язання складних організаційно-виховних задач. Науковцями встановлено, що формування професіоналізму відбувається за трьома основними напрямками: зміна всієї системи діяльності, її функцій та ієрархічної будови; зміна особистості суб’єкта; зміна відповідних компонентів установки суб’єкта щодо об’єкта діяльності й усвідомлення своїх реальних можливостей впливу.

Професіоналізм на рівні організації і творчості – це вищий рівень педагогічної культури. На жаль, професіоналізму як вищого рівня професійної культури досягають не всі вчителі технологій. Найвищим розвитком, що характеризує організаційну культуру, ми визнаємо менталітет.

Менталітет (лат. mens, mentis – розум й alis – інші) – характерна для

конкретної культури (субкультури) специфіка психічного життя людей, детермінована, насамперед, економічними та політичними обставинами і така, що має надсвідомий характер. Менталітет характеризує психологічну особливість великих спільнот людей (етносів, націй, різних соціальних шарів), що живуть у певний історичний період. Дана особливість формується шляхом соціалізації і виявляє пряму залежність від цілеспрямованості виховання, засобів масової комунікації, традицій і звичаїв, а також інших чинників суспільного життя [184].

Менталітет – це стійка налаштованість внутрішнього світу людей, що об'єднує їх соціальні, професійні, історичні спільності. Менталітет – квінтесенція культури, бо виступає як результат культури і традиції водночас. Він є єдиним джерелом розвитку культури. В організаційному менталітеті втілюється сукупність установок до певного типу мислення і дії. Саме менталітет визначає конкретні вчинки людей, їх ставлення до життя і суспільства [130, с. 297].

Вчені (зокрема Є. Нікітіна [1811]) розглядають менталітет через систему поглядів, оцінок, норм і налаштування розуму, що ґрунтуються на наявних у певному суспільстві знаннях, віруваннях, традиціях, які разом з домінуючими потребами та архетипами визначають ієрархію цінностей і характерні для народу переконання, ідеали, схильності, інтереси та інші соціальні установки, що відрізняють один етнос від іншого [181].

У «Словнику з профорієнтації та психологічної підтримки» менталітет визначено як внутрішній, інтелектуальний світ індивіда (духовність); характерний для особистості або суспільства спосіб мислення; склад розуму; світосприйняття [223].

Менталітет можна вважати історично-культурним елементом, що впливає на організаційні погляди і можливості фахівця. В. Жмуров визначив напрями, за якими відбувається вплив менталітету на людину: склад розуму, світовідчуття та світосприйняття, психологія, як якість свідомості, яка характеризує конкретного індивіда, розумова активність, особистісні якості

нації [71]. У культурі матеріалізуються ментальні цінності соціуму.

Все це дозволяє нам визначити рівні, які проходить особистість у процесі становлення і розвитку організаційної культури.

Визначення стадій розвитку та становлення організаційної культури особистості дозволяє нам визначити рівні сформованості організаційної культури у майбутніх учителів технологій. При цьому, слід зазначити, що перші п'ять етапів (стадій) розвитку організаційної культури стосується як колективу, так і особистості. А остання (ідеал) – є результатом колективного устрою і виступає загальним прикладом для учнівського та інших колективів.

Оскільки організаційна культура виступає цілісним явищем, це дозволяє схарактеризувати рівні і визначити критеріальні показники виділених компонентів організаційної культури вчителя технологій. Розглянемо більш детально змістові характеристики рівнів організаційної культури вчителя технологій. При цьому ми будемо враховувати наступні компоненти організаційної культури: аксіологічний, гносеологічний, технологічний.

Аксіологічний компонент організаційної культури розглядається нами як основа, на підґрунті якої відбувається цілеспрямоване формування особистісно-ціннісного ставлення майбутнього фахівця до організаційно-педагогічної діяльності. Потреба опанування організаційною культурою є важливим засобом творчого пізнання і перетворення освітнього процесу.

Функція аксіологічного компонента набуває домінуючого значення, бо сприяє пробудженню в студентів інтересу до усвідомлення необхідності опанування основами організаційної культури, оскільки вона надає майбутнім фахівцям можливість засвоїти науково-теоретичні основи організації педагогічної системи, психолого-педагогічного механізму і його реалізації, а також здійснює позитивний вплив на формування особистісних якостей майбутнього фахівця (сприяє опануванню культурою спілкування, допомагає долучитись до різних видів колективної діяльності).

З педагогіки відомо, що у процесі формування аксіологічного компонента велике значення має врахування діалектичного зв'язку взаємообумовленості та взаємозалежності з мотивом і сенсом, що простежується в рухах від природного прояву інтересу до тих чи інших привабливих аспектів діяльності, а також до прояву глибокого особистісного, сенсорного та професійного ставлення. Освітня соціально-педагогічна система конкретизується, з одного боку, об'єктивними (професійними), а, з іншого, суб'єктивними (власними) інтересами та потребами майбутнього вчителя технологій.

Важливим засобом розвитку аксіологічного компонента є спостереження й аналіз діяльності вчителя технологій, у процесі яких відбувається опанування особистісно-ціннісних установок з метою формування ідеалу. Так, аксіологічна компонента компетентісного розвитку особистісного майбутнього вчителя технології в організаційній культурі є системоутворювальною, оскільки спрямована на його професійне становлення.

Зважаючи на те, що суб'єкт організаційної культури визначається як носій предмета діяльності та пізнання і є джерелом спрямованості на об'єкт, то буде слушним ввести до загальної структури організаційної культури гносеологічний компонент. Він сприяє збагаченню майбутнього фахівця психолого-педагогічними знаннями та уявленнями про сутність організації педагогічної діяльності, тобто оволодінню відповідною компетентністю.

Головна задача полягає тут у розвитку чутливості майбутнього вчителя технологій до отримання, переробки та адаптування знань і відтворення їх у викладацькій діяльності; постійному поповненні інтелектуального фонду; розвитку творчих і трудових здібностей; оволодіння новими методами дослідження та засобами навчання учнів.

Отже, до основних показників з позиції аксіологічного компонента відносяться: опанування культурою спілкування; долучення до різних видів колективної діяльності; спостереження й аналіз за діяльністю викладача.

Гносеологічні здібності забезпечують накопичення плідної інформації про себе й інших людей; знань і вмінь, що лежать в основі власної пізнавальної діяльності. Це дозволяє стимулювати формування контролю та саморегуляції діяльності особистості. Гносеологічний компонент впливає на формування світогляду, що виявляється в стійкій системі ставлення до світу, праці, інших людей і самого себе; на активність життєвої позиції.

За процесом отримання знань і збагачення особистості фахівця гносеологічний компонент представляється: загальнокультурними знаннями, вміннями (в мистецтві, літературі, релігії, праві, політиці, соціальному житті, екології), захопленнями, хобі, спеціальними знаннями (предмета, педагогіки, психології, методики викладання та ін.).

Ознаками високорозвинених гносеологічних здібностей є швидкість і творче оволодіння методами навчання з метою прийняття обґрунтованих рішень; винахідливість у способах навчання, самовиховання, саморозвитку й самоконтролю. Таким чином, відбувається забезпечення потреб і можливостей сильних і слабких аспектів навчання студентів. Показниками сформованості організаційної культури за даним компонентом є: накопичення значущої інформації, адаптування і відтворення її у професійної діяльності; поповнення інтелектуального фонду; розвиток творчих і трудових здібностей; оволодіння новими методами дослідження та засобами навчання учнів.

*Технологічний компонент* організаційної культури забезпечує реалізацію конструктивної функції майбутнього вчителя, який спрямований на проектування студентами організаційного досвіду з урахуванням об'єктивних можливостей і наявних засобів залежно від ситуації та від індивідуальності особистості. За основну функцію технологічного компонента організаційної культури ми вбачаємо уміння студентів користуватися певною системою специфічних знань, евристичними й порівняльними процедурами, аналізом обраних технологій і гуманістичною спрямованістю.

Основними умовами реалізації цього компонента в розвитку організаційної культури є: спрямованість діяльності майбутнього фахівця на творчу самореалізацію; взаємозв'язок професійного мислення майбутнього вчителя технологій і його практичної діяльності; уточнення змісту, форм і методів навчання з урахуванням реальних умов їх проведення, особистісних і професійних потреб майбутнього фахівця.

Це дозволяє стверджувати, що в структурі організаційної культури мають бути присутні такі ціннісно-моральні основи: система аксіологічних загальнолюдських норм моралі: стався до людей так, як би ти хотів, щоб ставилися до тебе; система норм моралі, що відповідає соціальній належності людини, рівню її духовного розвитку та конкретної соціальної функції (функції організатора); сукупність моральних цінностей: віра, перспектива, справедливість.

Технологічний компонент включає такі уміння студентів: користуватися певною системою специфічних знань; евристичними й порівняльними процедурами; здійснювати аналіз обраних технологій гуманістичної. Таким чином, визначення цих критеріїв і показників уможливорює дослідити рівень організаційної культури на факультетах підготовки вчителів технологій (табл. 1.2).

Опишемо й схарактеризуємо організаційну культуру вчителя технологій: базовий рівень організаційної культури, який утворює система знань, інтересів особистості, світогляд, що формується на основі інформаційного знання (його показником є тезаурус особистості – активно діючий понятійний апарат); світоглядний рівень, що утворює система переконань, що формується на професійних переконаннях, цінностях (його показником є громадянська позиція вчителя); рівень практичної діяльності, що утворює система вмінь і розвинених на її основі здібностей (показник – продуктивність діяльності); рівень регуляції організаційної поведінки фахівця, що утворює систему індивідуальної поведінки і засвоєних колективом методів організації (їх показник – рівень знань принципів

**Компонентів, критеріїв, показників формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій**

<b>Компонент</b>	<b>Критерії</b>	<b>Показники</b>
Аксіологічний	Сприйняття цінностей	Опануванню культурою спілкування, долучення до різних видів колектив діяльності, спостереження й аналіз за діяльністю викладача.
Гносеологічний	Знання	Уміння студентами користуватися: певною системою специфічних знань; евристичними й порівняльними процедурами; здійснювати аналіз обраних технологій гуманістичної спрямованості.
Технологічний	Уміння	Накопичення значущої інформації, адаптування і відтворення її у професійної діяльності; поповнення інтелектуального фонду; розвиток творчих і трудових здібностей; оволодіння новими методами дослідження та засобами навчання учнів.

функціонування колективу); емоційний рівень, утворений системою соціальних почуттів, що формується на базі відчуттів педагога в процесі переживань поведінки (показником є гуманістична спрямованість особистості).

Отже, організаційна культура вчителя технології є інтегративним системним утворенням і характеризується розвиненістю соціально-значущих якостей особистості та організованої продуктивної діяльності.

## **2.2. Аналіз результатів констатувального етапу дослідження організаційної культури в педагогічному колективі**

Як було встановлено раніше, організаційна культура в системі технологічної освіти покликана розв'язувати окрім безпосередньо організаційних завдань і завдання виховання особистості та формування її технологічної культури в цілому.

На сьогодні існує кілька підходів до вивчення організаційної культури. Для загального ознайомлення з прийомами діагностування рівня сформованості організаційної культури було розглянуто методики запропоновані В. Савельєвою [214], О. Стекловою [232], О. Тихомировою [250]. З метою аналізу рівня методичної бази з діагностування рівня сформованості організаційної культури майбутнього вчителя технологій було проаналізовано методичні комплекси, запропоновані В. Борщенко [34], В. Бузні [36], Н. Завацькою [72].

Основні засоби дослідження організаційної культури представлені в роботах В. Савельєвої [214, с. 183] і О. Стеклова [232, с. 66]. На їх думку при вивченні організаційної культури колективу слід акцентувати увагу на дослідженні взаємовідносин між лідером і колективом, а також ставлення членів колективу до організації та мотивацію працівників.

Для цього О. Стеклов [232, с. 66] використовує такі методи: інтерв'ю, непрямі методи, анкетування, вивчення фольклору, вивчення документів, вивчення правил, традицій, церемоній і ритуалів, що склалися в організації, вивчення практики управління (перш за все, стилю управління). При цьому він наголошує, що паралельно необхідно досліджувати зовнішній (соціальний) фактор впливу на особистість. Це, на думку автора, дозволить швидше та якісніше враховувати соціальний вплив на організацію.

В. Савельєва у своїх наукових роботах використовує такі методи [214, с. 183-185]: інтерв'ювання, порівняння з живою природою (метафоричний аналіз), використання прислів'їв і приказок як особливих маркерів



організаційної культури. Дані методи слугують для загального визначення мотивації окремої особистості й можливих проблем у колективі, або в індивідуальній роботі психолога з клієнтом. Однак вони мають суттєвий недолік, який полягає у тому, що відсутність ключа та оцінювальної шкали унеможливує наукове систематизування отриманих результатів. Водночас зазначені методи важко використовувати при дослідженні організаційної культури колективу та особистості в ньому. Вони не дають достатньої інформації щодо стану колективу. А отже можуть застосовуватись тільки як додатковий метод вивчення організаційної культури.

Залежно від завдань, організаційна культура вивчається сучасними вченими за трьома напрямками: організаційної культури колективу, організаційної культури особистості та комбіновано.

Прикладом першого напрямку є вивчення рівня сформованості організаційної культури за методикою, запропонованою О. Тіхоміровою [250, с. 127-159]. Методика передбачає дослідження функціонування та будови організації, елементів і ресурсів забезпечення, організаційно-структурного складу. Для цього нею було виділено низку засобів для встановлення якісної аналізу стану організаційної культури в колективі, а саме: вивчення типу організаційної культури за методикою Чарльза Хенді; визначення типу організаційної культури фірми в рамках комплексної оцінки організаційної культури; вивчення складу і формуючої частки функцій-задач організаційної культури в загальному обсязі робіт; застосування методики складу і формування частки функцій-задач організаційної культури в загальному обсязі робіт; розрахунки кількісних показників фірми для визначення рівня її організаційної культури; вибір раціональної стратегії формування й розвитку організаційної культури методом функції-перевач – методика вибору раціональної стратегії формування й розвитку організаційної культури. Але, таке вивчення організаційної культури, на нашу думку, тільки констатує факт, що в кожному колективі ця культура є неоднорідною, динамічною.

Дослідження організаційної культури особистості проводилося і В. Бузні [36]. Для цього вона визначила вимоги щодо опанування організаційною культурою та виділила компоненти й критерії їх оцінки. У якості критеріїв вона використала: аксіологічний – усвідомлення значущості організаційної культури праці в процесі власної професійної діяльності та рівень суб'єктизації педагогічних цінностей (визначався за методикою «Анкетування» та «Бесіда»); технологічний – наявність системи засобів і прийомів розвитку організаційної культури праці (визначався за методикою «Опитування» та «Розв'язання психолого-педагогічних завдань»); особистісно-творчий – наявність професійно важливих особистісних рис (визначався за методикою «Професійно важливі риси» та «Аналіз педагогічних ситуацій»).

Дещо інші критерії дослідження сформованості організаційної культури вчителя представлено в роботі В. Борщенко [34]. Це: діяльнісний, емоційно-вольовий, наявність знань і досвіду. За їх допомогою вона визначала рівні сформованості організаційної культури майбутніх учителів початкової школи за трьома складовими: компетентнісною, поведінковою та особистісною.

Для цього В. Борщенко запропонувала використовувати наступні методики. Для дослідження компетентнісної складової застосовуються такі методики: орієнтовна анкета (В. Смекалов, М. Кучера) – вимірювання рівня усвідомлення значущості педагогічної діяльності; карта оцінки сформованості педагогічних цінностей – обізнаність і привласнення педагогічних цінностей; карта самооцінки рівня володіння знаннями й уміннями організаційної діяльності – знання й уміння наукової організаційної праці. Для дослідження поведінкової складової: діагностика ефективності педагогічних комунікацій (модифікований варіант анкети О.Леонтьєва) – визначення рівня сформованості комунікативних умінь; експрес-діагностика організаторських здібностей – визначення сформованості організаторських умінь; тест Томаса – уміння обирати

оптимальну поведінку в конфлікті; тест онтогенетичної рефлексії – визначення сформованості рефлексивних умінь. Дослідження особистісної складової відбувається за допомогою: тесту емоційної спрямованості – визначення емоційної спрямованості; тесту оцінки наявності вольових якостей за методикою О. Вострікова – досліджується наявність вольових якостей; шкали оцінки прояву професійних, психологічних, моральних якостей (Н. Кузьміна) – визначення наявності моральних якостей; тест на комунікативну толерантність (В. Бойко) – визначення рівня толерантності.

Такий підхід, на нашу думку дозволяє більш детально вивчити модель поведінки особистості в колективі, реакції особистості на оточення, розуміння цінностей, усвідомлення значущості своєї діяльності, уміння організовуватись тощо. Разом з цим, слід відзначити, що при вивченні організаційної культури вчена більший акцент робить на безпосередню особистісну підготовку майбутнього фахівця до його подальшої професійної діяльності.

Ще інший підхід при дослідженні організаційної культури представлено в роботах Н. Завацької [72, с. 70-77]. Вивчаючи організаційну культуру в вищій школі з соціально-психологічної позиції, дослідниця взяла за першооснову взаємодію та взаємовідношення в колективі. Так, авторка пропонує досліджувати чотири рівні організаційної культури за такими методиками: соціальний рівень, спрямований на дослідження норм поведінки та діяльності (здійснювалося за допомогою методик “Оцінка сили організаційної культури” (Р. Дафт), “Рівень організаційної культури” (Т. Соломанідіна)); рівень організації, що дозволяє визначити рівень організаційних цінностей та організаційний клімат (здійснювалося за допомогою методик “Оцінка привабливості організаційної культури” (В. Снетков), “Визначення психологічного клімату в організації” (А. Крилов, С. Манічева)); рівень групи, що визначає психологічну атмосферу в групі, систему міжособистісних взаєностосунків, рівень розвитку групи (здійснювалося за допомогою методик “Оцінка психологічної атмосфери в

колективі” (А. Фідлер), “Пульсар” (Л. Почебут); рівень особистості, що передбачає дослідження мотивації організаційної поведінки, системи ціннісних орієнтацій (здійснювалося за допомогою методики “Оцінка мотивації організаційної поведінки” та експрес-діагностики соціальних цінностей особистості (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов).

Отже, за Н.Завацькою, соціальний рівень зорієнтований на визначення міцності організаційної культури; рівень організації на наявність організаційних цінностей колективу, ставлення до організації в цілому; рівень групи на характеристику безпосередньо психологічної атмосфери колективу; особистісний рівень висвітлює мотиваційну складову, особистісну систему цінностей, узгодженості з системою цінностей та засвоєння нового під час діяльності. Як бачимо, Н. Завацька [72, с.60-68] робить акцент на особистісній та колективній взаємодії з іншими фахівцями та керівником.

Інший підхід ми знаходимо в працях О. Тіхомірової. Він дозволяє дослідити стан сформованості організаційної культури за трьома компонентами (аксіологічним, гносеологічним, технологічним), але, разом з цим, не дає чіткого уявлення про стан робочого (педагогічного) колективу.

Тут слід зазначити, що освіченість особистості не є гарантом правильної поведінки при виникненні труднощів у процесі діяльності. Людина, маючи диплом по закінченню декількох курсів спеціальної підготовки, може не володіти необхідними практичними навичками на необхідному рівні для організації діяльності колективу і досягнення мети. Особистість може бути гарним фахівцем і мати певні психічні травми: негативний досвід в процесі навчання або виховання, що негативно проявляються у процесі професійної діяльності.

Проектування цих висновків на навчальний заклад показує, що, з одного боку, об’єктом організаційної культури є сам педагогічний колектив, який за своєю природою та специфікою навчального закладу охоплює студентський і викладацький склад. З іншого – маємо дві особистості різного

віку. Першою особистістю є Я-учень (це може бути як студент перед викладачем, так і викладач (молодий спеціаліст) перед більш досвідченим колегою). Друга особистість – Я-вчитель. Відповідно до Я-учень, Я-вчитель може бути старшокурсником по відношенню до студентів молодших курсів, а також викладач по відношенню до студента. Відтак, на організаційну культуру студента впливає сам студент, викладач та педагогічний колектив.

Позитивний досвід навчальної діяльності має на меті викликати в людини позитивний досвід перебування в організації та взаємодії з іншими. Завдання викладачів та кураторів ЗВО полягають не тільки в передачі знань та певного власного життєвого досвіду, але й формування вмінь взаємодіяти в колективі. Можливість створення справжнього колективу за наявності всіх його основних характеристик дозволяє особистості по-іншому сприйняти процес навчання, професійну діяльність, своє оточення, викладача та себе.

Використовуючи таку особливість колективної діяльності, викладач може легко досягти високого рівня засвоєння суспільних, професійно-моральних норм поведінки. З цього приводу А. Макаренко зазначав [145], що якісне й усебічне виховання можливе лише за наявності міцного колективу, частиною якого є особистість. Міцний колектив дає змогу вдосканалювати і поліпшувати власні якості, знаходити в собі слабкі місця, посилювати їх, учитися правильно реагувати на різні життєві обставини. Отже, організаційну культуру необхідно досліджувати на всіх рівнях існування педагогічного колективу: рівні ЗВО, факультету, кафедри (навчальної групи) і особистості, про що стверджує і Н. Завацька [72].

Для реалізації мети нашого дослідження було взято за основу методологічний підхід дослідження організаційної культури, запропонований рівень Н. Завацькою, що, на нашу думку, може бути реалізований відповідними методиками в нашому дослідженні (табл. 2.2).

Для дослідження ролі викладацького колективу у формуванні організаційної культури майбутнього вчителя технології ми вивчали внутрішню атмосферу взаємодії на кафедрах факультетів і на самих

факультетах. Так, при дослідженні організаційної культури викладацького складу та студентів на рівні групи було використано методики “Визначення психологічну атмосферу” та “Пульсар”, на рівні особистості – одну (методика “Експрес-діагностика організаторських здібностей”).

Таблиця 2.2

### Дослідження рівнів прояву організаційної культури в ЗВО

Рівні організаційної культури	Методики дослідження
Соціальний рівень	“Оцінка сили організаційної культури” (Р.Дафт)[247]
Рівень організації	“Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії” [264]
Рівень групи	Визначення психологічної атмосфери кафедри та студентської групи [264], та визначання стилю взаємостосунків та рівня розвитку викладацького колективу за методикою “Пульсар” (Л. Почебут) [200]
Рівень особистості	Експрес-діагностика організаторських здібностей (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов) [264], та «Діагностика зацікавленості в оволодінні професійними вміннями» [262].

Під час опитування (інтерв’ювання) студентів більшу увагу звертали на їх внутрішню готовність прийняття педагогічної організаційної культури та визначення приблизного рівня опанування організаційними і комунікативними навичками. Для цього було застосовано дві методики: “Експрес-діагностика організаторських здібностей” (Н.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) і “Діагностика зацікавленості в оволодінні професійними вміннями”), а на рівні групи – “Визначення психологічної атмосфери колективу”.

Відомо, що в організаційній культурі роль об’єкта одночасно виконує особистість і колектив (як результат взаємодії особистостей). Як правило, при дослідженні одного об’єкта втрачається другий об’єкт, тому результати дослідження висвітлюють стан проблеми тільки частково. Прийнята нами модель дослідження організаційної культури дала змогу дослідити взаємодію

двох об'єктів на усіх рівнях організаційної культури колективу та організації у цілому.

Окрім того, при здійсненні освітнього процесу викладач організовує, здійснює управління засвоєнням знань, формування вмінь і навичок студента. Також він є прикладом для наслідування. Студент постійно спостерігає за викладачем, підмічає манеру поведінки, реакцію на ситуації, тактовність у розв'язанні різних питань навчально-виховної діяльності. Тож при вивченні стану організаційної культури на факультеті необхідно дослідити і цей аспект.

Експериментальне дослідження здійснювалося в три етапи: констатувальний, формувальний і контрольний.

Сутність дослідження полягала в наступному. У якості незалежної змінної виступав зміст організаційної культури або експериментальна програма з її формування на факультетах, а у якості залежної – показники рівня сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій.

У експериментальній роботі ми скористались програмою дослідження з чотирма контрольними групами, що була розроблена Р. Соломоном, та адаптували її для нашого дослідження (табл. 2.3).

*Таблиця 2.3*

**Програма експерименту з трьома контрольними групами (Р. Соломонов)**

<b>Група</b>	<b>Етап 1</b>	<b>Етап 2</b>	<b>Етап 3</b>
Експериментальна	Констатувальний	Формувальний	Контрольний
Контрольна 1	Констатувальний	-	Контрольний
Контрольна 2	-	-	Контрольний
Контрольна 3	-	Формувальний	Контрольний

Така програма дає можливість виключити альтернативні гіпотези та визначити й оцінити вплив факторів на рівень сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій.

Спираючись на вище викладене ми сформували наступні групи: експериментальна група (ЕГ) – студенти ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет» (52 особи); контрольна група 1 (КГ1) – студенти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (52 особи); контрольна група 2 (КГ2) – студенти Бердянського державного педагогічного університету (56 осіб); контрольна група 3 (КГ3) – студенти Національного педагогічного імені Драгоманова (57 осіб). У експерименті брали участь студенти четвертих і п'ятих курсів.

З метою реалізації програми дослідження було проведено підготовчий етап, що дозволив опрацювати й удосконалити діагностичні методики дослідження рівня організаційної культури. Обґрунтований еталон організаційної культури використовувався для подальшого формування організаційної культури майбутніх учителів технології.

Студентів діагностували за вище вказаними методиками.

На констатувальному етапі педагогічного експерименту було досліджено й рівень організаційної культури серед викладачів технологічних факультетів цих же ЗВО. Усього для дослідження було залучено 90 викладачів, які були членами кафедр п'ять і більше років. Це викладачі: Бердянського державного педагогічного університету (умовно позначена як викладацька група ВГ1) у кількості 18 осіб; Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (ВГ2) – 23 особи; ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет» (ВГ3) – 24 особи, Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова (ВГ4) – 25 осіб.

Викладачі були продіагностовані за такими методиками: методика «Оцінка сили організаційної культури» (Р. Дафт) [247], «Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії» (модифікований варіант Н. П. Фетіскіна) [264], «Оцінки психологічної атмосфери в колективі» (А. Фідлер) [264], «Пульсар» (Л. Почебут) [200], «Експрес-діагностика організаторських здібностей» [262].



Дослідження орієнтації форм міжгрупових взаємовідносин на факультеті здійснювалося шляхом визначення рівня соціально-психологічної міжгрупової взаємодії за методикою «Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в міжгруповій взаємодії» (модифікований варіант Н.П. Фетіскіна). Відповідно до методики кожному респонденту надавався бланк з 14 полярними твердженнями. В лівій частині бланку знаходяться позитивні твердження, в правій – негативні. Респондент оцінював ступінь вираження думки з тим чи іншим твердженням про характеристику орієнтації міжгрупових взаємовідносин (співробітництва або суперництва) у його групі. Оцінка здійснювалася за 4-бальною шкалою: згода про «повну відповідність дійсності» оцінювалася на 5 балів, про «майже відповідає дійсності» – на 4 бали, про «відповідає дійсності частково» – на 3 бали, про «майже не відповідає дійсності» – на 2 бали і про «не відповідає дійсності» – на 1 бал.

При підведенні підсумків якщо сума балів складала 52 бали і вище, то можна стверджувати про наявність потужної сили організаційної культури в навчальному закладі; при сумі балів від 26 до 51 – про помірну силу організаційної культури; сума балів менше 25 свідчила про слабку силу організаційної культури, яка не відповідає потребам і вимогам членів організації, або про відсутність організаційної культури.

Дослідження орієнтації форм міжгрупових взаємовідносин на факультеті здійснювалося шляхом визначення рівня соціально-психологічної міжгрупової взаємодії за методикою «Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в міжгруповій взаємодії» (модифікований варіант Н.П. Фетіскіна). Відповідно до методики кожному респонденту надавався бланк з 14 полярними твердженнями. В лівій частині бланку знаходяться позитивні твердження, в правій – негативні. Респондент оцінював ступінь вираження думки з тим чи іншим твердженням про характеристику орієнтації міжгрупових взаємовідносин (співробітництва або суперництва) у його групі. Оцінка здійснювалася за 4-бальною шкалою:

+ (-) 3 — дана властивість завжди проявляється в нашій групі;

+ (-) 2 — дана властивість проявляється в більшості випадків;

+ (-) 1 — дана властивість інколи проявляється;

0 — в групі не притаманне співробітництво або суперництво.

У процесі підрахунку результатів окремо складалися всі бали за певними твердженнями. Потім, за допомогою ключа, визначався рівень орієнтації міжгрупових відносин (табл. 2.4).

Далі вираховувався загальний результат. Якщо загальна кількість балів перевищувала 29 (-29), то це свідчило про наявність високого (низького) рівня вираження між групових взаємовідносин; якщо кількість балів знаходилася в діапазоні від 15 до 28 (від -15 до -28) балів, то це свідчило про середній рівень вираження між групових взаємовідносин; якщо сума балів коливалася від 0 до 14 (від 0 до -14), то для групи були характерні слабкі міжгрупові відносини та пасивність.

*Таблиця 2.4*

#### **Рівень проявлення орієнтації між групових взаємовідносин**

<b>Соціально-психологічний прояв міжгрупової взаємодії</b>	<b>Рівні міжгрупової взаємодії</b>		
	високий	середній	Низький
Орієнтація на співробітництво	14-18	5-13	0-14
Міжгрупова емпатія	12-15	4-11	0-3
Позитивні міжгрупові установки	7-9	3-6	0-2

Дослідження психологічну атмосферу в колективі здійснювалося за методикою «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (А. Фідлер) [264]. Суть її полягала в наступному. Респонденту пропонувалося десять пар слів, що мали протилежні значення. Зліва розташовувалися слова, що характеризували позитивні стосунки в колективі, зліва – негативні. Між парами слів містилася шкала від 1 до 8 балів (на зростання зліва направо). Респонденту необхідно було оцінити, кожну пару слів, та відмітити за шкалою знаком «\*» на скільки ближче до того чи іншого слова можна описати колектив.

Дослідження зрілості, працездатності, надійності та здатності колективу виконувати виробничі завдання здійснювалося за методикою «Пульсар» (Л. Почебут), яка передбачає оцінку *семи якостей колективу*: підготовленості членів колективу до діяльності, спрямованості колективу, організованості, активності, згуртованості, інтегративності, референтності.

Кожна якість має чотири варіанти проявлення взаємостосунків у колективі.

Отримані відповіді складаються й виводиться загальна середня оцінка. Якщо середній бал лежить від 10 до 12 – то колектив можна вважати зрілим, працездатним і надійним; від 7 до 9 бали – група досить зріла, здатна виконувати виробничі завдання; від 4 до 6 бали – група недостатньо зріла, не завжди здатна ефективно впоратися з поставленими завданнями; від 1 до 3 бали то група вважається незріла, й велика ймовірність того, що вона не впорається з поставленими завданнями.

Дослідження рівня сформованості організаційних здібностей особистості здійснювалося за методикою «Експрес-діагностика організаторських здібностей» (Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [264]. Опитувальник методики містить двадцять питань, на які необхідно дати відповідь «Так» чи «Ні». Дана методика дозволяє більш ретельно визначити рівень сформованості організаційних здібностей особистості. Відповіді порівнюється з ключем та рахується загальна кількість балів.

Якщо загальна кількість балів буде менше або дорівнюватиме 8, то для респондента притаманний низький рівень організаційних здібностей. Якщо кількість балів коливається від 9 до 15, то для респондента характерний середній рівень опануванням організаційними здібностями. Більше 15 балів – високим рівнем сформованості організаційних здібностей.

Дослідження рівня розвитку мотиваційної складової навчальної діяльності студента здійснювалося за методикою «Діагностика зацікавленості в оволодінні професійними вміннями». Дана методика містить двадцять одне твердження. Кожне питання характеризує один з семи мотивів: пізнавальний,

комунікативний, емоційний, саморозвиваючий, позиція студента, досягнення, зовнішній (заохочення, покарання) мотив. Респонденту необхідно оцінити кожне твердження наступним чином: якщо дане твердження не має значення для респондента, то він повинен поставити 1 бал; 2 бали — має часткове значення; 3 бали — твердження має значення.

Якщо кількість балів за мотивом складає від 0 до 3, то для респондента даний мотив не має значення, від 3 до 6 – частково вмотивований, від 6 до 9 – мотив потужний. Згідно вище викладений матеріалу, можна визначити загальну мотивацію респондента: не мотивований – 0-21 бал; частково – 22-42 бали, вмотивований – 43-63 бали.

За допомогою методики «Оцінка сили організаційної культури» (Р. Дафт) було визначено силу організаційної культури ЗВО.

У першій викладацькій групі мінімальний середній бал за кожним твердженням складав 4 бали, максимальний – 4,5 бали. Переважна більшість відповідей в такій малій розбіжності діапазонів свідчить про притаманність схожих поглядів усіх членів колективу. У ВГ2 мінімальний бал складав 3,8 – основні елементи організаційної культури, такі як місії і цінності, майже рівнозначні з другорядними елементами процедура та стиль одягу. Як і в ВГ1 у ВГ2 також відсутня велика розбіжність відповідей, що говорить про певну їх схожість. У ВГ3 мінімальний бал був отриманий за твердження під номерами три та сім. Максимальний бал був набраний – за дев'ятим і тринадцятим. Середній бал за іншими дев'ятьма твердженнями лежать у діапазоні від 4 до 4,2 бали.

У ВГ4 має мінімальний діапазон балів: від 4 до 4,3. Це говорить про те, що в організації відбувається рівномірна робота за всіма зазначеними критеріями. Результати дослідження сили організаційної культури викладацького колективу технологічних факультетів представлено в табл. 2.5.

Загальна кількість балів у кожній групі перевищувала 52 бали, що, відповідно до ключа, свідчило про потужну організаційну культуру в ВПНЗ для викладацького колективу.

## Сила організаційної культури

№	Твердження	Бали			
		ВГ1	ВГ2	ВГ3	ВГ4
1	Практично всі співробітники і студенти можуть чітко сформулювати цінності, його мету та усвідомлюють важливість професії	4,4	4	4,2	4,3
2	Викладачі і студенти чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей ЗВО.	4,4	4	4,1	4,3
3	Дії викладачів і студентів зазвичай узгоджуються прийнятими цінностями у ЗВО	4,1	4,1	4	4,1
4	Підтримка наукових працівників і студентів, навіть з інших факультетів є нормою. Оцінюється професіоналізм, а не приналежність до факультету.	4,1	4,1	4,1	4
5	Колектив ЗВО орієнтується на довготривалі а не тимчасові перспективи.	4	3,9	3,9	4,1
6	Лідери прагнуть розвивати і виховувати своїх підлеглих. (ректор, декан, завідуючий кафедрою)	4,2	3,9	4,1	4,1
7	Проводиться адаптація студентів першокурсників (знайомство з цінностями, традиціями ЗВО)	4	4,1	3,9	4
8	Викладачі і студенти мають можливість зробити усвідомлений вибір щодо свого професійного становлення і розвитку у ЗВО.	4	4,1	4	4
9	Створення умови для професійного саморозвитку викладачів і студентів.	4	4	4,3	4,1
10	Цінності ЗВО зорієнтовані на ефективну діяльність і відповіді на зовнішні виклики.	4,3	4	4,1	4
11	Місія і цінності ЗВО важливіші за процедури і стиль одягу.	4,2	3,8	4,2	4
12	Чи чули Ви розповіді про легендарних студентів і викладачів вашого ЗВО.	4,3	4,1	4,1	4,1
13	В освітньому закладі нагороджують працівників і студентів, які зробили суттєвий внесок у життя навчального закладу.	4,5	4,1	4,2	4,2
<b>Загальна сума балів</b>		<b>54,5</b>	<b>52,2</b>	<b>53,2</b>	<b>53,3</b>

При дослідження викладацького колективу за методикою «Самооцінка

емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії»(модифікований варіант Н. П. Фетіскіна) було отримано наступні результати: ВГ1 від 2,2 до 3,3, середній бал складає 2,6 балів; ВГ2 від 2,1 до 3,2, середній бал – 2,6; ВГ3 від 3,5 до 4,7, середній бал – 4,2; ВГ4 від 2,1 до 3,3, середній бал – 2,6.

Кожна група надала відповіді в діапазоні від 1 до 6 балів. Отримані результати опитування засвідчили, що психологічна атмосфера в педагогічних колективах ВГ1, ВГ2 й ВГ4 є достатньо позитивною, а у ВГ3 – стриманими. Тобто, колектив ВГ3 потребував покращення взаємовідносин і взаємодії його членів.

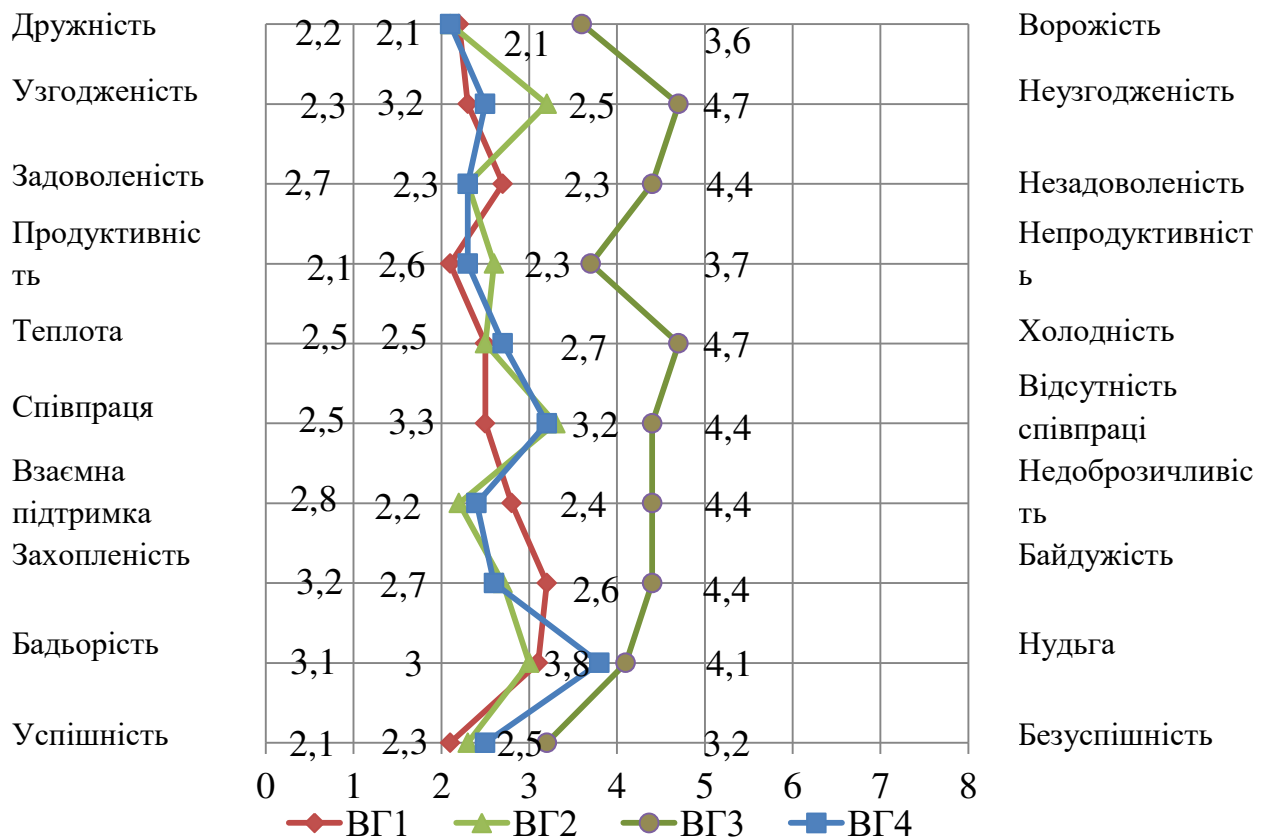


Рис. 2.2. Графічна інтерпретація результатів оцінки психологічної атмосфери

Зазначимо, що кожен показник не існував окремо, а постійно взаємодіяв з іншими.

Аналіз отриманих результатів опитування дозволив встановити зв'язок між парами показників, які можна згрупувати наступним чином: дружність –

ворожість, взаємна підтримка – недобррозичливість, успішність – безуспішність; узгодженість – неузгодженість, задоволеність – незадоволеність, теплота – холодність, співпраця – відсутність співпраці; продуктивність – непродуктивність, захопленість – байдужість; бадьорість – нудьга. На основі результатів, отриманих в викладацьких групах викладачів, було побудовано еталонний графік (рис. 2.3.) стану психологічної атмосфери колективу.

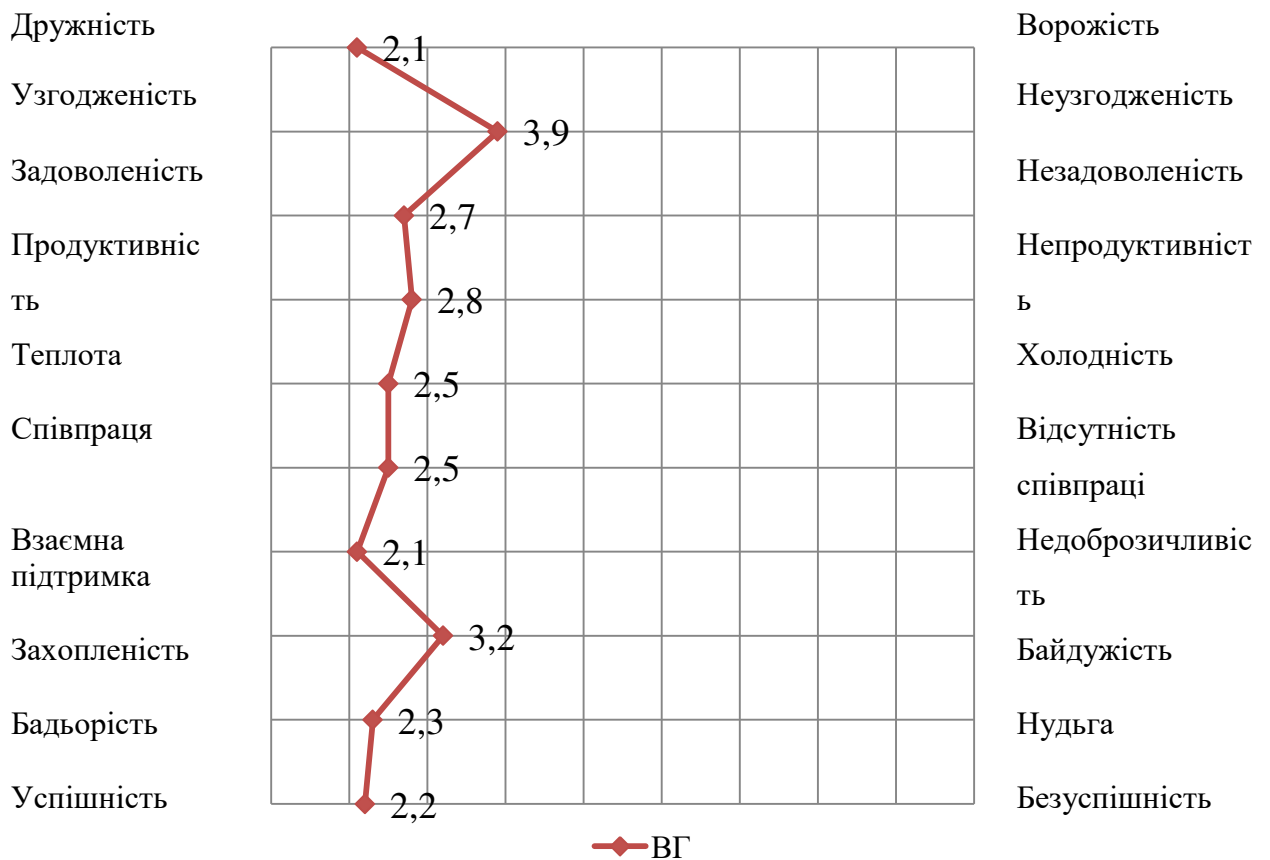


Рис. 2.3. Еталонний графік психологічної атмосфери

Дослідження сформованості організаційної культури кафедри здійснювалося за допомогою методики “Пульсар” (Л. Почебут) [200], що дозволило не тільки визначити, а й схарактеризувати форми і стиль стосунків серед викладачів. За даною методикою було визначимо сім компонентів, що

характеризують колектив. За кожним компонентів визначено чотири варіанти дій і взаємовідносин членів кафедри.

Мінімальний бал в ВГ1 дорівнював 9,4; в ВГ2 – 9,4; в ВГ3 – 9,3; в ВГ4 – 9,5, а отже, знаходився в максимальній чверті набраних балів. На підставі цього ми зробили висновок про те, що педагогічні колективи в трьох викладацьких групах були достатньо зрілими (табл. 2.6). Так, більшість членів викладацьких колективів прагнули підвищити свою кваліфікацію, намагалися застосовувати свої знання на практиці. Колективи мали спільне завдання. Кожен співробітник рівноцінно відноситься до розв'язання завдань як загальногрупових, так і особистісних. Норма поведінки у колективах характеризувалася взаємоприйнятністю. Разом з цим було встановлено, що керівники (лідер, завідувач кафедри, декан) недооцінюють можливості деяких членів свого колективу, не мають чіткого уявлення та плану вирішення поставлених завдань.

*Таблиця 2.6*

**Рівень взаємодії викладачів кафедр на технологічному факультеті ВПНЗ**

Форми взаємодії	Групи			
	ВГ1	ВГ2	ВГ3	ВГ4
1. Підготовленість до діяльності	9,7	9,9	10,4	9,7
2. Спрямованість	9,4	9,8	10,1	9,5
3. Організованість	10,1	9,7	9,1	9,9
4. Активність	9,9	10,1	9,3	10,3
5. Згуртованість	9,5	9,4	9,7	9,5
6. Інтегративність	10,1	10,3	9,4	10
7. Референтність	10,2	10,4	10,1	10,2
<b>Середнє значення</b>	9,8	9,9	9,7	9,9

Більшість членів колективу енергійні і зацікавлені в ефективній роботі. За необхідності кожен бере активну участь у розв'язанні загальних (колективних) питань. Викладачі допомагають один одному, намагаються



щиро ставитися один до одного, допомагати недосвідченим, підтримати їх, зорієнтувати до нових умов. У важких випадках колектив тимчасово об'єднується та емоційно підтримує колег. За необхідності всі члени кафедр беруть активну участь у процесі прийняття рішення шляхом загального голосування, з урахуванням думки більшості. Досягнення та невдачі всього кафедр переживаються щиро.

За еталон було обрано результати, отримані у викладацькій групі 2.

Розглянемо результати відповідей, що були отримані за методикою “Експрес-діагностика організаційних здібностей”.

Отримані результати засвідчили про високий рівень сформованості організаційних здібностей у викладачів. Так, у ВГ1 78% (14 респондентів) отримали більше 15 балів. Такий поріг було подолано й 17 респондентами з ВГ2 (77%), 19 респондентами ВГ3 (79%), та 20 респондентами з ВГ4 (80%). Жоден респондент не набрав менше 12 балів, тому викладачів з низьким рівнем сформованості організаційних здібностей не виявлено. Інші респонденти (ВГ1 4 осіб (22%), ВГ2 6 осіб (26%), ВГ3 5 осіб (21%), ВГ4 5 осіб (20%)) набрали бали в діапазоні від 12 до 15 балів, що згідно з методикою відповідає середньому рівню сформованості організаційних здібностей.

Відтак, більшість членів викладацького колективу можна характеризувати, як таких, що беруть активну участь у роботі свого колективу, якісно виконують свою частину роботи, готові допомогти колегам, уміють організувати викладацький колектив з метою розв'язання проблем певного профілю, досить швидко адаптуються до змін.

На основі отриманих результатів було визначено “еталонний” орієнтир для подальшого діагностування рівнів сформованості організаційної культури майбутніх викладачів технологій.

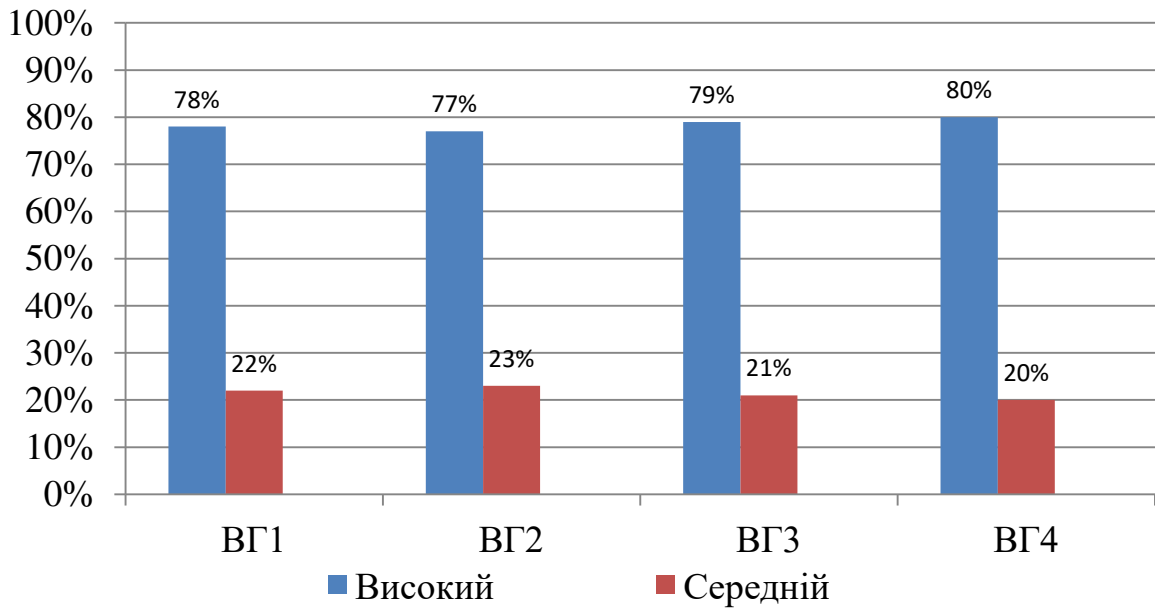


Рис. 2.4. Рівень організаційних здібностей викладачів

Для виміру організаційної культури було введено 5 альтернатив ранжирування ( $m = 5$ ) за 3-ма критеріями ( $n = 3$ ),  $K_1$ ,  $K_2$ ,  $K_3$  і за глобальним критерієм  $G$  (табл. 2.7). Глобальне ранжирування відповідає порядку розташування зважених сум рангів альтернатив за локальними критеріями  $K_1$ ,  $K_2$ ,  $K_3$ , тобто отримане за допомогою модифікованого методу Борда [256, с. 84–89; 320, с. 19–23], також відомого, як “Метод зважених сум”. У нашому випадку реальні ваги, на основі яких побудований прецедент, дорівнюють:  $w_1 = 0,14$  – високому рівню;  $w_2 = 0,28$  середньому рівню;  $w_3 = 0,58$  низькому рівню):

Таблиця 2.7

**Ранжирування п’яти альтернатив за глобальними критеріями**

Вагомість	$W_1 = 0,14$	$W_2 = 0,28$	$W_3 = 0,58$	Підсумкове ранжирування $\{g\}$
Критерії	$K_1$	$K_2$	$K_3$	
$A_1$	4	5	2	$2 (4 \times 0,14 + 5 \times 0,28 + 2 \times 0,58 = 3,12)$
$A_2$	2	1	1	$1 (2 \times 0,14 + 1 \times 0,28 + 1 \times 0,58 = 1,14)$
$A_3$	3	3	4	$4 (3 \times 0,14 + 3 \times 0,28 + 4 \times 0,58 = 3,58)$
$A_4$	5	4	3	$3 (5 \times 0,14 + 4 \times 0,28 + 3 \times 0,58 = 3,56)$
$A_5$	1	2	5	$5 (1 \times 0,14 + 2 \times 0,28 + 5 \times 0,58 = 3,6)$

$$a_{ij} = (r_{i1j} - r_{i2j}) \text{ або } a_{ij} = -(r_{i1j} - r_{i2j}). \quad (2.1)$$

Кожний рядок цієї матриці задаватиме нерівність типу

$$a_{i1} \times w_1 + \dots + a_{in} \times w_n > 0. \quad (2.2)$$

Кожне таке обмеження відповідає парі альтернатив  $A_{i1}$  та  $A_{i2}$  (де  $i_1 = 1, \dots, m; i_2 = 1, \dots, m; i_1 \neq i_2$ ).

У нашому випадку система обмежень відповідає співвідношенням домінування альтернатив [256, с. 215–229]. Наприклад, перша альтернатива поступається другій  $A_1 \langle A_2$ , оскільки глобальний ранг першої альтернативи дорівнює 2, а другої – 1. Відповідне обмеження будується наступним чином:

$$(4 - 2) \times w_1 + (5 - 1) \times w_2 + (2 - 1) \times w_3 > 0. \quad (2.3)$$

Аналогічно отримують всю систему нерівностей (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Система обмеження через домінування альтернатив нерівностей**

Номер обмеження	Пара альтернатив	Нерівність
1	$A_1 \langle A_2$	$(4 - 2) \times w_1 + (5 - 1) \times w_2 + (2 - 1) \times w_3 > 0$
2	$A_1 \rangle A_3$	$-1 \times w_1 + (-2) \times w_2 + 2 \times w_3 > 0$
3	$A_1 \rangle A_4$	$1 \times w_1 + (-1) \times w_2 + 1 \times w_3 > 0$
4	$A_1 \rangle A_5$	$-3 \times w_1 + (-3) \times w_2 + 3 \times w_3 > 0$
5	$A_2 \rangle A_3$	$1 \times w_1 + 2 \times w_2 + 3 \times w_3 > 0$
6	$A_2 \rangle A_4$	$3 \times w_1 + 3 \times w_2 + 2 \times w_3 > 0$
7	$A_2 \rangle A_5$	$-1 \times w_1 + 1 \times w_2 + 4 \times w_3 > 0$
8	$A_3 \langle A_4$	$-2 \times w_1 + (-1) \times w_2 + 1 \times w_3 > 0$
9	$A_3 \rangle A_5$	$-2 \times w_1 + (-1) \times w_2 + 1 \times w_3 > 0$
10	$A_4 \rangle A_5$	$-4 \times w_1 + (-2) \times w_2 + 2 \times w_3 > 0$

Обираємо початкові значення ваги  $w_j(t = 0)$ ,  $j = 1, \dots, n$  та *темпу навчання*  $\eta$ . Якщо про співвідношення ваги немає ніякої додаткової інформації,

пропонується задавати всі ваги рівними:  $w_j = 1/n$  (або  $w_j = 1/n \pm \eta$  чи  $w_j = 1/n \pm j \times \eta$ , щоб уникнути появи рівних зважених сум, і, відповідно, рівних глобальних рангів у сумуванні локальних рангів альтернатив). Доцільно задати мінімальне можливе значення вагомості окремого критерію. Ієрархії критеріїв, з якими доводиться мати справу експертам, мають відповідати психофізичним обмеженням людини: не слід будувати структури, де число підкритеріїв одного глобального критерію перевищує  $7 \pm 2$ .

Під час вибору мінімального значення коефіцієнта вагомості слід пам'ятати про те, що помилка в його визначенні мусить бути на порядок меншою за його значення. Цей факт також слід враховувати під час вибору темпу навчання: занадто велике значення  $\eta$  може призвести до появи занадто великої помилки, порядок якої збігатиметься з порядком самої ваги, а це неприпустимо.

У прецеденті, що розглядається, початкова вага дорівнює:  $w_1 = 0,32$ ;  $w_2 = 0,28$ . Перевіряємо, чи виконується перша нерівність системи  $a_{11} \times w_1 + \dots + a_{1n} \times w_n > 0$  для початкових значень ваги. Якщо виконується, то переходимо до наступної нерівності. Якщо не виконується, змінюємо ваги наступним чином:  $w_j(t + 1) = w_j(t) + \eta \times a_{ij}$ ,  $j = 1, \dots, n$  (для нерівності з номером  $i$ ), поки нерівність не виконається.

Геометрично цій процедурі відповідає зсув точки початку навчання вздовж нормалі до гіперплощини, що задана лівою частиною нерівності. Відповідно, кожна  $j$ -а складова швидкості цього зсуву дорівнює  $\eta \times a_{ij}$ ,  $j = 1, \dots, n$  ( $j$  – номер координати,  $i$  – номер нерівності, тобто, гіперплощини).

У прецеденті, що розглядається, перша нерівність системи виконується при всіх додатних вагах критеріїв. Друга нерівність – не виконується. Починаємо налаштувати ваги.

Нормуємо ваги за сумою модулів:

$$w_{j\text{норм.}} = w_j / (|w_1| + \dots + |w_n|), \quad j = 1, \dots, n. \quad (2.4)$$

Якщо на етапі постановки задачі сформульовано вимогу невід'ємності ваг, то:

$$w_{j\text{норм.}} = w_j / (w_1 + \dots + w_n), \quad j = 1, \dots, n. \quad (2.5)$$

Коли знайдене значення ваги, що дає змогу зберегти підсумкове ранжування в заданому прецеденті, переходимо до наступного прецеденту, і при налаштуванні ваг урахуємо нерівності, що відповідають двом (трьом, і так далі до  $h$ ) прецедентам. Значення помилки (нев'язки) у налаштуванні ваг на декількох прецедентах пропонується обчислювати за загальною формулою відстані Кемені:

$$\delta = 2 \times s / (h \times m \times (m - 1)), \quad (2.6),$$

де  $m$  – кількість альтернатив у кожному прецеденті;

$h$  – кількість прецедентів, на основі яких налаштування ваги;

$\delta$  – міра помилки (узагальнена відстань Кемені між векторами, що складаються відповідно з усіх заданих й усіх реальних підсумкових ранжирувань);

$s$  – загальна кількість нерівностей, що не виконуються в системі, яка побудована на основі всіх прецедентів, для даного набору ваг.

Закінчуємо осмислення, коли виконуються всі нерівності системи, що задається всіма прецедентами.

Оскільки ітераційне налаштування ваги призводить до появи величезної кількості проміжних значень, ми не будемо наводити покрокові результати роботи алгоритму на прецедентах, на яких він досліджувався.

Результати кожної методики будемо оцінювати як високий (В), середній (С) та низький (Н).

Сума п'яти методик дасть нам змогу визначити рівень сформованості організаційної культури викладача, студента та навчального колективу технологічного факультету.

Ми отримали три індексні показники, які можна згрупувати наступним чином: ННННН, НСННН, НССНН, НСССН, СНННН, ССННН, СССНН, ССССН, ССССС, ВНННН, ВСННН, ВССНН, ВСССН, ВСССС, ВВННН, ВВСНН, ВВССС, ВВВНН, ВВВНС, ВВВСН, ВВВСС, ВВВВС, ВВВВВ.

Зіставивши отримані результати з нашою моделлю рівнів організаційної культури (див. підрозділ 1.2), ми отримали наступну систему рівня сформованості організаційної культури викладачів технологічних факультетів (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Система оцінювання рівня організаційної культури викладачів  
технологічних факультетів**

<b>Дилетантський рівень</b>	<b>Припустимий рівень</b>	<b>Достатній рівень</b>	<b>Оптимальний рівень</b>	<b>Високий рівень</b>
ННННН	СНННН	ВНННН	ВВННН	ВВВНС
НСННН	ССННН	ВСННН	ВВСНН	ВВВСН
НССНН	СССНН	ВССНН	ВВССН	ВВВСС
НСССН	ССССН	ВСССН	ВВССС	ВВВВС
НСССС	ССССС	ВСССС	ВВВНН	ВВВВВ

Таким чином, можемо оцінити загальний рівень сформованості організаційної культури в кожній досліджуваній групі та представити результати в загальному вигляді для порівняння.

Згрупуємо відповіді за кожною групою (див табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**Індексація результатів дослідження**

<b>№ методики</b>	<b>Групи</b>			
	<b>ВГ1</b>	<b>ВГ2</b>	<b>ВГ3</b>	<b>ВГ4</b>
Методика 1	В	В	В	В
Методика 2	В	В	В	В
Методика 3	В	В	С	В
Методика 4	В	В	В	В
Методика 5	В	В	В	В
<b>Загальна індексація</b>	<b>ВВВВВ</b>	<b>ВВВВВ</b>	<b>ВВВВС</b>	<b>ВВВВВ</b>

В групах ВГ1, ВГ2, ВГ4 отримані результати за методиками “Оцінка сили організаційної культури”, “Визначення психологічного клімату в організації”, “Оцінка психологічної атмосфери в колективі”, “Структура мотивації організаційної поведінки” відповідно до ключів методик відповідають високому рівню. Тому за результатом ці методики відповідають індексу «В». За методикою “Пульсар” більшість отриманих відповідей характеризують колектив як достатньо зрілий, що відповідає середньому результату.

На відміну від ВГ1, ВГ2 і ВГ4, у ВГ3 високі результати були отримані за трьома методиками: “Оцінка сили організаційної культури”, “Визначення психологічного клімату в організації”, “Структура мотивації організаційної поведінки”, та індексуються як високі «В», а середній – за методикою “Пульсар”. На відміну від ВГ1, ВГ2, ВГ4 за методикою “Оцінка психологічної атмосфери в колективі”, більшість наведено, в діапазоні від 3,5 до 4,7 балів, що свідчить середньому результату, індексується він як середній рівень «С».

Отже, візьмемо за еталон результати, отримані в ВГ1, ВГ2 і ВГ4, що відповідають більш високому рівню розвитку організаційної культури педагогічного колективу, ніж ВГ3.

### **2.3. Аналіз результатів діагностування організаційної культури майбутніх учителів технологій**

Під час опитування студентів за методикою “Оцінка сили організаційної культури” було отримано такі результати (див. табл. 3.1).

Так, респонденти обох груп визначають силу організаційної культури свого ЗВО як помірну. Максимальний бал (4,1) в обох групах було отримано за останнім, тринадцятим, пунктом. До мінімального балу віднесли

результати: середній показник, що становить менше 2,5 балів, тобто нижчий за можливу половину.

Таблиця 3.1

**Сила організаційної культури (констатувальний етап)**

№	Твердження	Бали		
		ВГ	ЕГ	КГ1
1	Практично всі співробітники ЗВО і студенти можуть чітко сформулювати цінності ЗВО, його мету та усвідомлюють важливість професії	4,4	3,2	3,2
2	Викладачі і студенти чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей ЗВО	4,4	2,5	2,7
3	Дії викладачів і студентів зазвичай узгоджуються з прийнятими цінностями у ЗВО	4,1	3,6	3,4
4	Підтримка наукових працівників і студентів, навіть з інших факультетів є нормою. Оцінюється професіоналізм, а не належність до факультету	4,1	3,2	3,2
5	Колектив ЗВО орієнтується на тривалі а не тимчасові перспективи	4	2,9	3,2
6	Лідери прагнуть розвивати й виховувати своїх підлеглих. (ректор, декан, завідувач кафедри)	4,2	2,8	2,6
7	Проводиться адаптація студентів-першокурсників (знайомство з цінностями, традиціями ЗВО)	4,1	2,3	2,4
8	Викладачі й студенти мають можливість зробити усвідомлений вибір щодо свого професійного становлення і розвитку у ЗВО	4,1	3,2	2,5
9	Створено умови для професійного саморозвитку викладачів і студентів	4	3,3	3,3
10	Цінності ЗВО зорієнтовані на ефективну діяльність і відповіді на зовнішні виклики	4	2,7	2,7
11	Місія і цінності ЗВО важливіші за процедури і стиль одягу	4,2	3,4	3,4
12	У ЗВО є легендарні студенти і викладачі	4,3	3,3	2,7
13	В навчальному закладі відбуваються церемонії нагородження працівників і студентів ЗВО, які зробили важливим внесок у життя навчального закладу	4,5	4,1	4,1
<b>Загальна сума балів</b>		<b>54,4</b>	<b>41,5</b>	<b>39,4</b>



Твердження, яке було оцінено в межах від 2 до 3 балів надані респондентами ЕГ (2, 5, 6, 10) та КГ1 (2, 6, 7, 10, 12), свідчать про слабку діяльність за такими напрямками як: обізнаність в чітких цілях ВПНЗ, орієнтири на тривалі перспективи, спрямованість діяльності лідера на розвивиток колективу, наявність відповідності між цінностями ВПНЗ та зовнішніми викликами. Твердження, які були оцінені в 3 та 4 бали, мають середній рівень вираженості.

Загальна сума балів знаходиться в межах 25-52, отже, сила організаційної культури є помірно сильною. Тобто результат можна вважати середнім («С»). Це значить, що тільки певна частка студентів достатньо залучені до всебічної діяльності ЗВО та обізнані з його діяльністю.

Розглянемо рівень прояву міжгрупової взаємодії за допомогою методики “Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів у між груповій взаємодії” (модифікований варіант методики Н. Фетіскіна). Визначемо рівень орієнтаційних форм цих відносин на факультеті.

Респонденти надають відповіді в діапазоні від (+)3 до (-)3. Так, більшість респондентів надали відповідь у межах (+)1 – (+)3 бали. Загальна кількість балів перевищує 29. Згідно методики, це свідчить про наявність високого позитивного рівня вираження міжгрупових взаємовідносин.

За наведеним у методиці ключем визначили рівень напрямів соціально-психологічного прояву міжгрупових зв'язків (див. табл. 3.2).

*Таблиця 3.2*

**Рівень прояву орієнтації міжгрупових взаємовідносин студентів  
(констатувальний етап)**

Соціально-психологічний прояв міжгрупової взаємодії	Рівні міжгрупової взаємодії		
	ВГ	ЕГ	КГ1
Орієнтація на співробітництво	14,7	2,3	3
Міжгрупова емпатія	12,9	2,5	2,4
Позитивні міжгрупові установки	7,9	0,2	1,6
<b>Загальна сума</b>	<b>35,5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>

Згідно з отриманими результатами рівень взаємодії студентських груп з іншими групами є низьким. Позитивне число отриманих результатів свідчить про відсутність ворожості до інших груп. Але відсутність належного налагодження позитивної системи взаємодії з іншими групами ЕГ та КГ1 говорить про пасивну взаємодію з іншими навчальними групами. Також це свідчить про низький рівень взаємодії всередині групи: студентам притаманно об'єднуватись та співпрацювати у випадку крайньої необхідності. Але відсутність негативного середнього балу не свідчить про наявність негативного ставлення до свого колективу та інших колективів. Отже, отримані результати є середніми («С») – не чітко виражені позитивом чи негативні.

Розглянемо психологічну атмосферу всередині колективу та порівняємо її з еталонною групою. Для цього використали методику “Оцінка психологічної атмосфери в колективі”.

Респонденту необхідно було поставити позначку між двома словами, протилежними за значенням, від «1» до «8». Числове значення стандартного відхилення в показниках підраховано за формулою:

$$\sigma^2 = (\sum(x_i - M)^2) / (n - 1) \quad (3.1)$$

де:  $X_i$  – середнє значення кожного респондента,  $M$  – середнє значення по всій групі;  $n$  – кількість осіб.

Таким чином, нами було визначено, що відхилення становить  $\sigma = 2,30$ , яке є стандартним значенням.

Межі відповідей підраховано за формулою: від  $M - \sigma$  до  $M + \sigma$ , де:  $M$  – це середнє значення по всій групі,  $\sigma$  – стандартне відхилення.

Спираючись на отримані результати, ми побудували рис.2.5.

Як видно з рисунка, загальний середній бал за кожним показником коливається в межах: ЕГ від 4,5 до 6 балів (розбіжність становить 1,5 бали); КГ1 від 4,3 до 5,3 бали (розбіжність становить 1 бал). Отже, діапазон відповідей в КГ1 свідчить, що для колективу більш характерна плавність внутрішніх відносин. У той час як ЕГ притаманно більше суперечок.

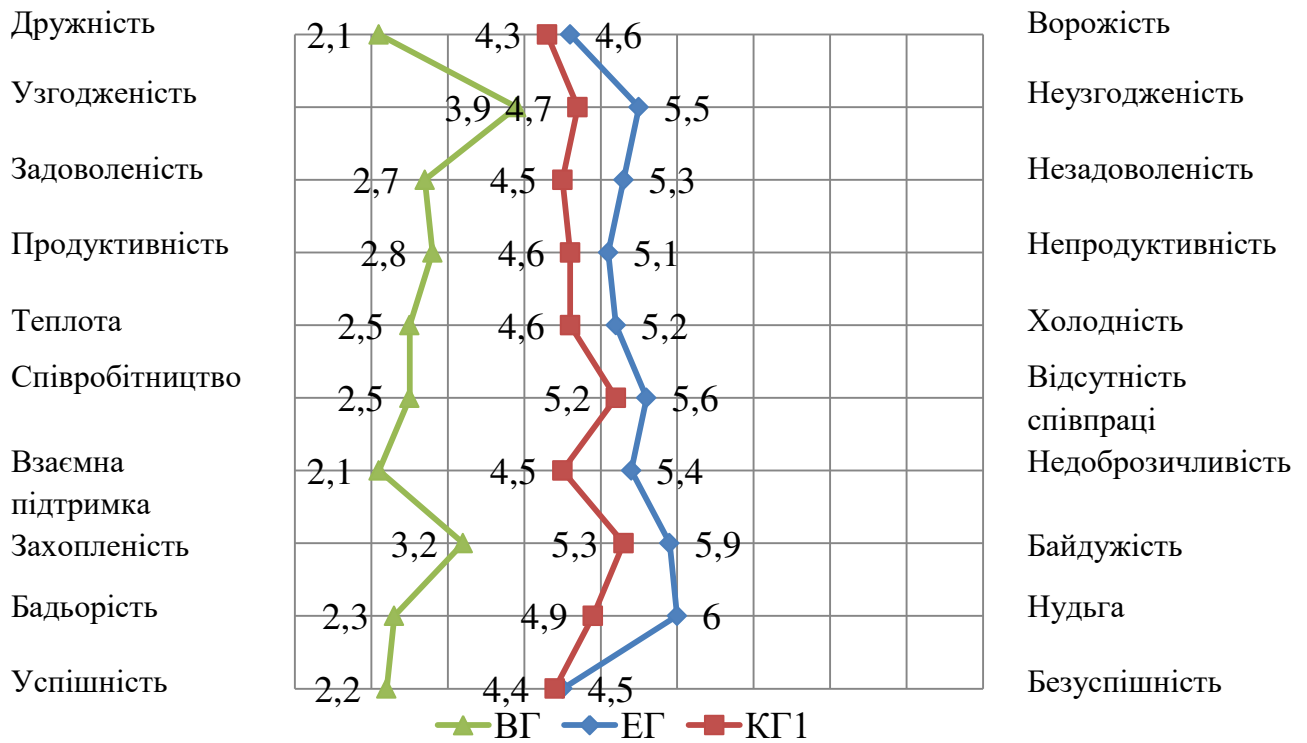


Рис. 2.5. Графічна інтерпретація результатів оцінки психологічної атмосфери в студентській групі (констатувальний етап)

В еталонній групі діапазон балів коливається від 2,1 до 3,2, що складає 1,1 бал, але загальний діапазон відрізняється майже на 2 бали. Це свідчить про те, що психологічний клімат в ЕГ і КГ1 знаходиться на нижчому рівні, ніж ВГ.

Проаналізувавши відповіді, ми змогли виділити пари слів з максимальною і мінімальною кількістю балів. Ценадасть можливість виявити слабкі й сильні позиції колективу. Так, у КГ1 максимальний бал, було отримано за такими парами слів, як захопленість-байдужість (5,3); співробітництво-відсутність співпраці (5,2).

Мінімальний бал – успішність-безуспішність (4,4); дружність-ворожість (4,3). В ЕГ більшу кількість балів було набрано за наступними парами слів: бадьорість-нудьга (6), захопленість-байдужість (5,9). Найменшу кількість балів було отримано за успішність (4,5), та дружність-ворожість (4,6).

Це дозволяє дійти висновку, що найслабшою ланкою в обох групах є захопленість-байдужість, найсильнішою – дружність-ворожість. Відповіді лежать в межах середнього результату («С»).

Для складання повної ситуативної картини перевіримо рівень сформованості організаторських здібностей за допомогою методики “Експрес-діагностика організаторських здібностей” (див. рис. 2.6).

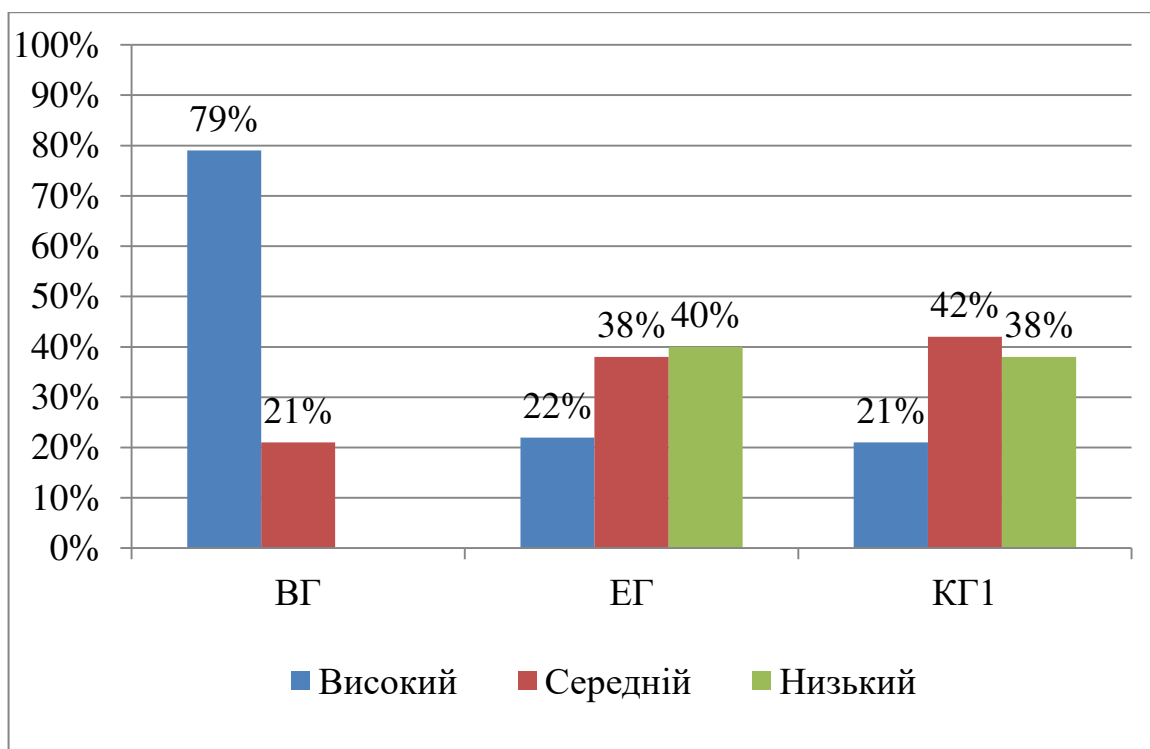


Рис 2.6. Рівень організаційних здібностей студентів та еталонної групи

Як бачимо, в еталонній групі, на відміну від ЕГ та КГ1, відсутні респонденти, які набрали менше за 8 балів. Таким чином, 40% респондентів в ЕГ (21 осіб) та 38% респондентів в КГ1 (17 осіб) мають низький рівень сформованості організаційних здібностей. Також суттєва різниця спостерігається серед респондентів еталонної групи – ЕГ, КГ1 – що за кількістю балів знаходяться на середньому рівні сформованості організаційних здібностей. На відміну від результатів дослідження викладачів, де мінімальний бал відповіді, який становить 12, серед респондентів студентів відповіді визначено в межах усієї шкали середнього балу: від 9 до 15. Водночас тільки в 22% ЕГ (11 осіб) та 21% КГ (9 осіб)

можна визначити високий рівень сформованості організаційних здібностей. Тобто, на відміну від ВГ, де 80% респондентів притаманний високий рівень сформованості організаційних здібностей, а решті – середній, респонденти ЕГ та КГ1 мають переважну більшість показників середнього та низького рівнів.

Методика «Діагностика зацікавленості в оволодінні професійними вміннями». Отже, для більшості респондентів ЕГ та КГ1 характерними є такі прояви: не прагнуть спілкування; почувають себе невпевнено в новій компанії, колективі; проводять більше часу наодинці; обмежують свої знайомства; переживають труднощі в налагодженні контактів з людьми, під час виступу перед аудиторією; погано орієнтуються у незнайомій ситуації; не відстоюють свою думку; важко переживають образи. Прояв ініціативи у суспільній діяльності дуже незначний, вони прагнуть не приймати самостійних рішень. Ця група потребує проведення серозної колективної роботи. Якщо говорити про середній бал ЕГ та КГ1, то отримаємо наступні значення: 8,5 та 8,8 відповідно. Таким чином, результат є середнім.

Розглянемо мотиваційну складову респондентів за допомогою методики «Структура нав'язаної мотивації». Ця методика дозволило визначити склад домінуючих мотивів студента та силу впливу мотиваційних елементів (див табл. 2.13).

Таблиця 2.13

#### Мотиви навчальної діяльності (констатувальний етап)

Мотиви	ЕГ	КГ1
Пізнавальні	5,4	5,1
Комунікативні	4,3	5,2
Емоційні	2,5	3
Саморозвиток	4,1	4,5
Позиція студента	2,7	3
Досягнення	5,7	5,1
Зовнішні (заохочення, покарання)	5,1	4,8

Згідно з ключем, максимальний середній бал може дорівнювати 9, мінімальний – 0. Отже, такі мотиваційні складові, як пізнавальна, комунікативна, саморозвиток, досягнення та зовнішні мотиви сформовані на середньому рівні; емоційні, позиція студента відповідають низькому рівню.

В ЕГ домінують такі мотиваційні складові, як пізнавальна, досягнення, зовнішні складові. У КГ1 – пізнавальні, досягнення, комунікативні складові. Найменший бал було отримано в обох групах за такими складовими, як емоції та позиція студента. Отже, отримані результати є низькими («Н»).

Тож респонденти обох груп не виявляють сильного потягу до отримання знань, але намагаються розвиватися за даним фахом (вчитель технологій).

Узагальнені результати діагностування за різними методиками представлені в табл. 2.14.

*Таблиця 2.14*

**Індексація результатів дослідження (констатувальний етап)**

№ Методики	Групи		
	ВГ	ЕГ	КГ1
Методика 1	В	С	С
Методика 2	В	С	С
Методика 3	В	С	С
Методика 4	В	С	С
Методика 5	С	Н	Н
<b>Загальна індексація</b>	<b>ВВВВС</b>	<b>ССССН</b>	<b>ССССН</b>

Результати констатувального експерименту дали можливість встановити що в ЕГ і КГ спостерігається недостатня вмотивованість. Пізнавальна діяльність і саморозвиток культури знаходяться показники на середньому рівні, що не може сприяти якісному формуванню організаційних і комунікативних якостей, які теж проявляються на низькому рівні. Що стосується взаємовідносин студентів у групі, то слід відзначити, що

внутрішня атмосфера навчальних колективів характеризується як байдужа. Про це свідчить отримані середні значення між такими парами слів як: дружність-ворожість, узгодженість-неузгодженість. Тобто, групам недостає *управлінської* уваги з боку керівництва факультетів, кураторів, викладачів. Внутрішній настрій на співпрацю з іншими групами відсутній.

Але, саме відсутність ворожості та повної узгодженості в колективі дозволяє оптимізувати діяльність та покращити стосунки всередині колективу.

Відсутність бажання співпрацювати можна пояснити: недостатньою зацікавленістю навчальних груп у взаємодії з іншими; відсутністю внутрішнього балансу. Як наслідок, несформована група не може взаємодіяти повною мірою з іншими групами. Слабка взаємодія між навчальними групами знижує обізнаність студентів у діяльності факультету і ВПНЗ в цілому.

Отримані в пошуковому експерименті результати свідчать, що при достатньому рівні організаційної культури викладачів технологічних факультетів є всі можливості забезпечити формування організаційної культури у майбутніх учителів технології.

## Висновки до другого розділу

Теоретично обґрунтовано загальнонаукову основу дослідження та визначено критерії (сприйняття цінностей, знання, уміння) і показники сформованості організаційної культури студентів відповідно до компонентної структури організаційної культури майбутніх учителів технологій; схарактеризовано рівні сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій (високий, оптимальний, достатній, припустимий, дилетантський).

Визначено поетапність експериментального дослідження, що полягала в з'ясуванні якісних змін, аналізі, узагальненні та систематизації отриманої інформації з метою вивчення сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій.

Доведено, що для проведення дослідження доцільно використати такі методики: “Оцінка сили організаційної культури” (Р.Дафт), “Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії”; визначання психологічну атмосферу; “Пульсар” (Л. Почебут); експрес-діагностика організаторських здібностей (Н.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); структура навчальної мотивації студентів.

Перевірено діагностичний комплекс і проаналізовано результати стану сформованості організаційної культури викладачів і студентів технологічних факультетів. Результати діагностування викладачів технологічних факультетів засвідчили наявності організаційної культури на високому рівні, активної взаємодії членів колективу та дружніх стосунків з колегами. Але, разом з цим, виявлено досить низький рівень взаємодії викладачів і студентів і досить низький рівень організаційної культури самих майбутніх учителів технологій.

Причинами такого стану полягали в наступному: стихійне формування організаційної культури у студентів, що в умовах фахової підготовки; відсутність відповідного організаційно-методичного забезпечення освітнього



процесу у ЗВО щодо формування організаційної культури; недостатнє використання потенціалу практичної підготовки студентів і позааудиторної (наукової, громадської) роботи на факультетах. Окрім того, було виявлено, що розвиток організаційної культури майбутніх учителів технологій здійснюється без належної опори на рефлексію та залучення їх до рефлексивної діяльності у процесі освітньої діяльності. Все це обумовило необхідність визначення відповідних умов і моделі формування організаційної культури МУТ.

За матеріалами розділу опубліковано статі в наукових фахових виданнях: [236].

### РОЗДІЛ 3

## РОЗРОБКА ТА ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ І МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ТЕХНОЛОГІЙ

### 3.1. Обґрунтування педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій

Відомо, що студентів у ЗВО передбачає високий рівень загального інтелектуального розвитку, зокрема сприйняття, пам'яті, мислення, уваги, логічних операцій; здібності до оволодіння складними способами інтелектуальної діяльності, розвитку спеціальних особистісних і функціональних якостей: організаційних здібностей, ініціативності, мужності, кмітливості, чіткості, акуратності, швидкої реакції тощо. Отже, щоб студент оволодів цими якостями, необхідно створити відповідні умови, наповнити навчально-професійну діяльність такими подіями, які б могли забезпечити формування в нього відповідних цінностей. Розглянемо спочатку сутність поняття «умови».

У енциклопедичному словнику [25] поняття «умови» трактується як сукупність об'єктів (речей, процесів, відносин і т.д.), необхідних для виникнення, існування або зміни даного об'єкта. На основі різних типів законів виділяються різні типи умов: структурні, функціональні та ін. Зазначається, що історично умови розумілися лише як обставини, при яких здійснюється подія. Тому розробка категорії "умови" велася головним чином в теорії причинності і, як правило, не спеціально, а в зіставленні з категоріями причини і результату. При цьому причину розглядали включеною в число достатніх умов які відрізнялися більшою активністю, незалежністю дії та ін. характеристиками.

У словнику також зазначається, що таке трактування поняття "умови" не збігається із звичайно вживаними як його синоніми поняттями "середовище", "обставини", "обстановка". По-перше, поняття "середовище", "обставини", "обстановка" відображають повну сукупність об'єктів, що становлять "оточення" об'єкта. По-друге, ці поняття відображають лише ті обставини, які є зовнішніми по відношенню до обумовлює об'єкту, тоді як в число умов нерідко входять і внутрішні характеристики самого об'єкта.

Таким чином, у філософії «умова» позначає відношення предмета до навколишньої дійсності, явищ об'єктивної реальності, а також щодо себе і свого внутрішнього світу. Досліджуваний об'єкт виступає як щось обумовлене, а умова – як відносно зовнішнє до предмета пізнання різноманіття об'єктивного світу. Тобто, умова визначається як сукупність причин (об'єктів, процесів, відносин і т.д.), необхідних для виникнення, існування або зміни певного досліджуваного об'єкта. Але, при цьому, умову слід відрізнити від поняття «причина», так як причина безпосередньо породжує певне явище або процес, а умова обумовлює те середовище, в якому виникають, існують і розвиваються ці явища або процеси.

У логіці та математиці умови – це фактори, які встановлюють залежність істинності будь-якого твердження від наявності іншого затвердження. В якості необхідних умов виступають твердження, без яких розглядуване явище не може бути істинним. Достатніми називають такі умови, при наявності (виконанні, дотриманні) яких твердження набуває істинності. При цьому, умови можуть бути необхідними, але недостатніми, достатніми, але не необхідними, необхідними і достатніми.

У Словнику української мови «умо́ва» [224, с. 441] визначається в різних варіантах, як:

- 1) взаємна усна чи письмова домовленість про що-небудь; угода, договір;
- 2) вимога, пропозиція, які висуваються однією з сторін, що домовляються про що-небудь, а також при укладанні угоди, договору;

3) необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь;

4) обставини, особливості реальної дійсності, при яких відбувається або здійснюється що-небудь;

5) правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь;

6) сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь.

З огляду на вище викладене, у нашому дослідженні *умови* ми будемо розуміти як обставини / причини, які обумовлюють / визначають ефективне (нормальне) функціонування предмета нашого дослідження. Ці умови забезпечують студенту, як можливість стати спеціалістом, так і розвиватися та накопичувати власний індивідуальний потенціал у процесі поступального саморозвитку.

У наукових дослідженнях вчені визначають різні умови організації навчальної діяльності студентів на основі різних підстав. Це: соціальні, педагогічні, організаційні, психолого-педагогічні, педагогічні, методичні та ін. Щоб визначитися з умовами формування організаційної культури майбутнього вчителя технології, розглянемо ці умови більш докладно.

Очевидно, що у закладах вищої освіти умови організації освітньої діяльності мають низкою факторів. Першим таким фактором є психологічні особливості студентського віку. Психологами встановлено, що в період дорослості (пізньої юності – ранньої зрілості) відбувається посилення соціального розвитку особистості шляхом включення її в різні сфери суспільних відносин і діяльності. Відповідно, процес особистісного розвитку студента залежить від рівня його соціальної активності та ступеня продуктивності, який здійснюється в умовах системи вищої освіти – соціального мікросередовища.

У довідковій літературі поняття середовища визначається як сукупність умов існування людини та суспільства. Під соціальним середовищем у соціології розуміють економічні, педагогічні, політичні, соціальні, духовні,

територіальні умови, що впливають на становлення особистості. Соціальне середовище включає суспільні (матеріальні та духовні) умови становлення, існування, розвитку та діяльності людей, які тісно пов'язані з суспільними відносинами, у які ці люди включені. Таким чином, вищий заклад освіти має створювати освітнє середовище, яке визначається відповідними *соціальними умовами*, що впливають на становлення особистості студента.

У педагогіці широко використовується поняття *соціально-педагогічні умови*. Це поняття вчені визначають дещо по-різному. Так, зокрема, Н. Боритко [9, с. 132] соціально-педагогічні умови визначає як зовнішні обставини, фактори, які впливають на процес перебігу педагогічного процесу, що був сконструйований педагогом. Дещо іншої думки притримується М. Єрецький: він розглядає соціально-педагогічні умови як супутній фактор педагогічних обставин, що сприяють або протистоять прояву педагогічних закономірностей, обумовлених дією певних факторів [19, с. 78].

Аналіз наукового доробку вчених щодо соціально-педагогічних умов показав, що більшість дослідників [14; 26; 89; 157; 194] поділяє умови за функціями на загальні та специфічні.

Так, загальні соціально-педагогічні умови (соціальні, культурні, етнічні) вчені визначають як такі обставини педагогічного процесу, що сприяють гуманізації виховної середовища, формуванню культурних цінностей студента, забезпечують толерантне відношення в групі тощо.

Специфічні соціально-педагогічні умови вчені визначають як такі обставини, що сприяють створенню надійної системи управління міжособистісними зв'язками, організації набуття позитивного досвіду взаємодії з подальшим розвитком системи цінностей у майбутніх фахівців і т. ін. Це: моральний клімат в студентській групі, стан комунікаційної сфери на факультеті, спрямованість інформаційної та культурної середовища тощо.

Разом з цим вчені визначають зовнішні *соціальні умови*, що відображають характер взаємодії в системі педагог-студент, студент-ЗВО, та

внутрішні, що являють собою самоусвідомлення суб'єктом ціннісної сутності творчої, професійної, педагогічної діяльності, її результатів і наслідків.

Соціальні умови спрямовують діяльність студента на розуміння та спостереження елементів організаційної культури навколо себе, формування активної позиції педагога, сприйняття себе як особистості, яка має певний вплив на оточуючих (студентів, учнів тощо), набуття досвіду взаємодії.

Але більшим чином у педагогіці вчені досліджують педагогічні, організаційно-педагогічні, методичні, організаційно-методичні умови здійснення навчального процесу чи професійного становлення майбутнього спеціаліста. Особливо велику увагу дослідники надавали розкриттю поняття «педагогічні умови» (В. Андрєєв, Н. Жукович-Дородних, І. Зимня, Є. Іванченко, Л. Максимчук, А. Семенова, Н. Тверезовська та Л. Лісовська та ін.). Слід зазначити, що більшість вчених визначають термін «педагогічні умови» як обставину чи подію, що впливає на формування та розвиток педагогічних явищ, систем, процесів, якостей особистості [126].

Так, у Педагогічному словнику поняття “педагогічні умови” розглядаються як певні обставини чи обстановки, що впливають на формування й розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості [179, с. 97].

У Словнику-довіднику з професійної підготовки А. Смененов визначає дану дефініцію як цілісний педагогічний процес, який виражається через активність особистості чи групи людей [224].

Детальне визначення даного поняття, було надано дослідником В. Андрєєвим. Він акцентує увагу, що «педагогічні умови» є результатом цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування таких елементів, як зміст, методи та прийоми та організаційні форми навчання для досягнення педагогічних цілей [10]. Таким чином, слід зазначити, що педагогічні умови мають подвійну властивість. Перша відповідає наявності певної «атмосфери» навчально-виховного процесу (тому упорядкованість, логічність, структурованість цього процесу впливає на ефективність створених

педагогічних умов). Друга властивість полягає у тому, що педагогічні умови є джерелом виникнення, а отже існування, розвитку та регулювання педагогічного процесу, та виступає гарантом його присутності.

Звернемо увагу на визначення даного терміну, що були надані науковцями з фахової підготовки. Так, в роботах Н. Тверезовської та Л. Лісовської [246] визначають педагогічні умови як взаємозалежні чинники, які складають сукупності найбільш оптимального середовища для максимального засвоєння учнями знань, формування вмінь і навичок.

Є. Іванченко визначає педагогічні умови як обставини, що й впливають на розвиток особистісних і професійних здібностей студентів [81]. Л. Максимчук розглядає дану дефініцію як сукупність взаємозалежних елементів освітнього середовища-чинників, які усвідомлюють учасники педагогічної взаємодії, та які спонукають студентів і викладачів до активної навчальної і виховної позиції. К. Касярум розглядає педагогічні умови через систему обставин, засобів і заходів педагогічного процесу, метою якої є досягнення знань за такими напрямками: психологічний, дидактичний, методичний, комунікативний та організаційний [82].

Таким чином педагогічні умови визначають цілісність педагогічного процесу, адекватність змісту навчання до педагогічної практики; організацію діяльності вчителя; певний педагогічний досвід. Педагогічні умови сприяють оволодінню студентом теоретичним багажем знань і практичним досвідом; уведенню його в поле професійних відносин; формуванню та розвитку творчих здібностей, якостей організатора, умінь щодо самоорганізації, аналізу, оцінки, прийняття рішення та вирішення посталих проблем (прораховуванню) у різних ситуаціях.

Досить глибоко опрацювали поняття «педагогічні умови» Н. Іпполітова та Н. Стерхова [89]. – поняття «умова» є загальнонауковим і представляє сукупність причин, обставин, будь-яких об'єктів, що впливають на функціонування та розвиток будь-якого об'єкта (в тому числі і педагогічної системи, цілісного педагогічного процесу);

– педагогічні умови, виступаючи як один з компонентів педагогічної системи, відображають сукупність можливостей освітнього та матеріально-просторового середовища, що впливають на особистісний і процесуальний аспекти даної системи, йі забезпечують її ефективне функціонування та розвиток;

– дослідники виділяють різні види педагогічних умов, що забезпечують функціонування та ефективний розвиток педагогічної системи, серед яких найбільш часто зустрічаються організаційно-педагогічні, психолого-педагогічні, дидактичні;

– організаційно-педагогічні умови являють собою сукупність цілеспрямовано сконструйованих можливостей змісту, форм, методів цілісного педагогічного процесу (заходів впливу), що лежать в основі управління функціонуванням і розвитком процесуального аспекту педагогічної системи (цілісного педагогічного процесу);

– психолого-педагогічні умови – це сукупність цілеспрямовано сконструйованих взаємопов'язаних і взаємообумовлених можливостей освітнього та матеріально-просторового середовища (заходів впливу), що спрямовані на розвиток особистісного аспекту педагогічної системи (перетворення конкретних характеристик особистості);

– дидактичні умови виступають як результат цілеспрямованого відбору, конструювання та застосування елементів змісту, методів (прийомів), а також організаційних форм навчання для досягнення дидактичних цілей.

Деякі науковці розглядають як різновид педагогічних організаційно-педагогічні умови. Так, А. Старєєва [231] організаційно-педагогічні умови визначає через низку наступних функцій: – розробка та дотримання нормативно-правового забезпечення процесу підготовки майбутнього вчителя;

– чітке планування і організація навчально-виховного процесу у ВНЗ згідно з кредитно- модульною технологією навчання;



- створення необхідного навчально-методичного забезпечення;
- контроль збоку кафедр за реалізацією освітньо-професійної програми та координація зусиль в цьому аспекті навчальної діяльності студентів;
- матеріально-технічне забезпечення відповідно до умов кредитно-модульної організації навчання та сучасного інформаційного простору;
- належне кадрове забезпечення;
- науково-дослідна робота викладачів і студентів у контексті їх підготовки до майбутньої інноваційної професійної діяльності (тобто, включення в практичну діяльність);
- формування активної життєвої позиції молоді у поєднанні з розумінням спільної належності засобами поза аудиторної роботи;
- вивчення ринку праці для майбутніх випускників та перспектив його розвитку (зв'язки: школа – університет).

*Дидактичні умови* вчені пов'язують з організацією та управлінням пізнавальною діяльністю тих, хто навчається. Зокрема С. Остапенко [189], дидактичні умови розглядає як системоутворювальні чинники, що впливають на формування компонентів соціальної компетентності студентів. При їх визначенні вона враховувала такі вихідні позиції: а) двоєдину природу досліджуваного феномену – соціальної компетентності – і синтезу здобутків компетентнісного підходу; б) загальнодидактичну специфіку самостійної освітньої діяльності студентів в умовах закладу вищої освіти; в) основні закономірності фахової підготовки студентів.

Окрім педагогічних/організаційно-педагогічних умов вчені досліджують ще й організаційно-методичні умови (В. Артемов, В. Мадзігон, О. Набока та ін.). Так, зокрема В. Артемов, організаційно-методичні умови визначає, як такі, що сприяють практичній реалізації певного педагогічного процесу, та які включають: використання комплексу методів навчання, що відповідають задачам формування інформаційно-комунікативних умінь майбутніх фахівців, і створення можливості для самостійної комунікативної

діяльності студентів, у процесі якої відбувається оволодіння складовими відповідної компетентності студентів [13].

В. Мадзігон розглядає дану дефініцію через певну структуру взаємодії учня (студента), вчителя (викладача) з постійним дослідженням, аналізом і впровадженням нових освітніх технологій навчання [280].

О. Набока трактує організаційно-методичні умови як систему науково-методичних заходів університету, що підтримують реалізацію процесу впровадження професійно-орієнтованих технологій – розроблення навчально-методичних комплексів й інших методичних матеріалів, що забезпечують діяльність студентів і викладацького складу» [175, с. 224-225].

Разом з цим вчені досліджують окремо і методичні умови. Так, зокрема О. Налімова [176]) зазначає, що методичні умови сприяють успішному здійсненню освітнього процесу. Їхніми вихідними положеннями є дидактичні та методичні принципи. До загальних методичних умов вона відносить використання на заняттях алгоритмічних приписів, системи завдань інтерактивної направленості різного характеру та пізнавальних мотивів при формуванні інтересів тих, хто навчається.

У науковій літературі методичні умови пов'язуються з організацією та здійсненням освітнього процесу й поділяються на три групи. Перша група умов обумовлює організацією занять, друга група – організацією пізнавальної діяльності тих, хто навчається, третя – з управлінням пізнавальною діяльністю за допомогою методичних прийомів.

Отже, методичні умови забезпечують практичне застосування отриманих студентами знань, набуття ними практичного досвіду, активний розвиток креативності та винахідливості.

Аналіз праць цих і інших науковців, змісту педагогічної науки та освітнього процесу дозволив нам дійти наступного висновку: 1) оскільки професійна підготовка майбутнього спеціаліста здійснюється у процесі освітньої діяльності, то, всі умови, які її забезпечують, є педагогічними; 2) педагогічні умови формування певних якостей чи утворень у студентів

доцільно представляти відповідно до здійснюваної освітньої діяльності такими аспектами: соціальний, організаційний, дидактичний, методичний або їх поєднаннями; 3) оскільки, формування організаційної культури у майбутнього вчителя технології передбачає організацію освітнього процесу, то всі розглядувані педагогічні умови забезпечення цього процесу є організаційними; 4) при визначенні певних педагогічних умов за кожним аспектом необхідно враховувати відповідне підґрунтя: мету, завдання, зміст або особливості освітньої діяльності.

Таким чином, формування організаційної культури майбутнього вчителя технології ми пов'язуємо як з компонентами організаційної культури (аксіологічний, гносеологічний, технологічний), так і з організаційними педагогічними умовами, серед яких виділяємо соціальні (виховні), дидактичні та методичні.

До *соціальних умов* формування організаційної культури ми відносимо зовнішні обставини, що відображають характер взаємодії в системі педагог-студент, студент-ЗВО та внутрішні, що являють собою самоусвідомлення суб'єктом ціннісної сутності творчої, професійної, педагогічної діяльності, її результатів і наслідків. Визначення нами соціальних умов формування організаційної культури обумовлено тим, що вони спрямовують діяльність студента на розуміння та спостереження елементів організаційної культури навколо себе (вона спрямована на базове формування у студента уявлень про майбутню професію, опанування елементами фахової культури); формування активної позиції педагога; сприйняття себе як особистості, яка має певний вплив на оточуючих (студентів, учнів тощо); передачу їм власного досвіду.

Отже, *соціальні умови* забезпечують реалізацію аксіологічного компонента змісту організаційної культури шляхом створення відповідного виховного середовища. До них ми відносимо:

1. Створення на факультетах і в студентських групах атмосфери співробітництва шляхом: ведення історії факультету та груп рейтингу студентів і навчальних груп, вимог до зовнішнього вигляду, стилю

спілкування, навчальної та виробничої дисципліни; запровадження факультетських і групових традицій і звичаїв (посвячення в студенти, відмічання 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, виставок практичних робіт студентів і наукових робіт викладачів); запровадження рейтингу студентів і навчальних груп, вимог до зовнішнього вигляду, стилю спілкування, навчальної та виробничої дисципліни; інформування учасників освітнього процесу про результати студентів у навчальній і науковій роботі, різноманітних конкурсах та змаганнях, про заохочення та нагородження; про побут і відпочинок; про хід і результати педагогічної та технологічної практик, дипломування, про правила внутрішнього розпорядку (стінівков, банерів, радіогазети, місцевого телебачення, оперативних нарад, оголошень, дошки пошани); залучення студентів до участі в олімпіадах, конкурсах, художній самодіяльності, змаганнях, до волонтерської роботи тощо.

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

Оскільки основою освітнього процесу є навчання, то ми визначаємо *дидактичні умови* формування організаційної культури майбутнього вчителя технології. Так як відповідно до завдань дидактики вони мають забезпечувати освітню (навчальну) діяльність за допомогою закономірностей професійної підготовки студентів. Ці закономірності, як відомо, пов'язані з визначенням обсягу та структури змісту навчання; з урахуванням особливостей засвоєння знань, оволодіння вміннями та навичками, формуванням переконань (оволодінням компетентностями); добром

ефективних методів і організаційних форм навчання, дослідженні впливу освітнього процесу на особу.

Отже, дидактичні умови формування організаційної культури майбутнього вчителя технології пов'язані з визначенням обсягу та структури змісту навчання студентів організаційної культури, а також з визначенням особливостей процесу професійної підготовки студентів. Таким чином, вони забезпечують реалізацію гносеологічного компонента змісту організаційної культури. До них ми відносимо:

1) збагачення змісту нормативних навчальних дисциплін додаткової культуро-зорієнтованою тематикою (вступ до спеціальності, філософія, психологія, методика навчання технологій, а також основи менеджменту);

2) запровадження до робочого навчального плану підготовки майбутніх учителів технології спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій»;

3) формування організаційної культури у студентів з урахуванням періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у закладах вищої освіти;

4) використання активних та інтерактивних форм і методів формування організаційної культури майбутнього учителя технологій для аудиторної та поза аудиторної роботи;

Реалізація дидактичних умов на практиці здійснюється за допомогою *методичних умов*. При визначенні методичних умов ми виходили із завдань та змісту методики навчання як галузі педагогічної науки. Так, у методології науки поняття «методика» трактується як сукупність способів і прийомів доцільного проведення будь-якої діяльності та як вчення про методи викладання певної науки, предмета. У педагогіці Методика навчального предмета визначається як галузь науки, яка досліджує закономірності організації вивчення певного навчального предмета [67].

До завдань методики навчання вчені відносять [260]:

– обґрунтування мети та завдань формування особистості засобами навчальної дисципліни;

– обґрунтування змісту навчальної дисципліни;

– проектування освітнього процесу формування особистості засобами навчальної дисципліни;

– обґрунтування змісту та методики формування особистості засобами поза навчальної роботи.

Таким чином, методика формування організаційної культури майбутнього вчителя технології передбачає визначення технологічного (процесуального, інструментального та ін.) забезпечення таких обставин, які обумовлюють формування у студентів відповідних знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтації з майбутньої професійної діяльності (компетентностей), тобто технологічного компонента змісту навчання. Отже, до цих обставини у якості *методичних умов* ми відносимо розробку наступних навчально-методичних матеріалів з формування організаційної культури:

1) змісту додаткових відомостей про організаційну культуру у вихованні та самовихованні особистості вчителя і учнів до окремих тем таких нормативних навчальних дисциплін: вступ до спеціальності, філософії, психології, педагогіки, методики навчання технологій;

2) змісту спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій» та методики його викладання, а саме: навчальної та робочої програми, змісту лекційного матеріалу, індивідуальних завдань, методів навчання та контролю, методичного забезпечення (навчальних і навчально-методичних засобів навчання, контрольних-тестових програм), рекомендованої базової та допоміжної літератури, інформаційних ресурсів, інструктивно-методичних матеріалів до практичних занять, пакету контрольних завдань для перевірки знань студентів, дидактичного забезпечення самостійної роботи студентів, критеріїв оцінювання знань і вмінь студентів з навчальної дисципліни (тобто навчально-методичного комплексу зі спецкурсу); спецкурс розглядався нами як системо утворюючий у процесі формування організаційної культури майбутнього вчителя технології, так як за його допомогою можна забезпечити формування у студентів цілісного наукового та завершеного уявлення про складові організаційної культури;

3) методичних вказівок щодо поетапного формування організаційної культури у студентів з урахуванням періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у закладах вищої освіти;

4) методичних рекомендацій кураторам груп з формування у студентів аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури у процесі навчальної та виховної роботи.

Формування організаційної культури майбутнього вчителя технології ми розглядаємо як процес становлення мотиваційно-ціннісного ставлення до педагогічної культури, засвоєння системи знань про культуру її організації, формування організаційних умінь і гуманістичних навичок педагогічного управління. У межах цілісного педагогічного процесу вищого навчального закладу система формування організаційної культури в майбутніх учителів технологій має наступні ознаки: цільовідповідність, відповідність професійній діяльності, внутрішня диференційованість, цілісність, послідовність формування культури, поетапна організація. Результатом досліджуваного процесу є підвищення рівня розвитку організаційної культури майбутнього фахівця – збагачення й удосконалення загальнопрофесійної підготовки.

Таким чином, реалізація визначених нами педагогічних умов була забезпечена наступним.

1. Здійснено *доповнення* нормативних навчальних дисциплін такими відомостями про організаційну культуру: у вступі до спеціальності – запропоновано ввести тему «Організація освітньо-професійної підготовки майбутнього вчителя технологій» (у якій подати відомості про практику створення атмосфери співробітництва на факультеті та в студентських групах; історію факультету; про рейтинг студентів і навчальних груп; про вимоги до зовнішнього вигляду, стилю спілкування, навчальної та виробничої дисципліни; про традиції та символи університету, факультету, групи; про роботу органів студентського самоврядування тощо; у філософії – запропоновано використовувати приклади мікросоціуму у виші, а також сутність суб'єкт-об'єктних відносин у професійній освіті майбутнього

вчителя технологій; у психології – запропоновано звертати увагу на особливості організаційної культури майбутнього вчителя технологій; у педагогіці – значення організаційної культури у вихованні та самовихованні особистості і методи її виховання; у методиці навчання технологій – додати відомості про сутність, роль та особливості формування організаційної культури учнів на уроках трудового навчання та в позаурочній діяльності;

2. Розроблено для студентів 2-3 курсів спеціальності «Технологічна освіта» спецкурс «Організаційна культура вчителя технологій» (додаток Д). Метою спецкурсу було визначено формування у майбутнього вчителя технологій основ організаційної культури. Завданнями спецкурсу визначено:

1. Ознайомлення студентів з теоретико-методологічними засадами процесу формування організаційної культури в закладах освіти.

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

3. Формування та розвиток у майбутніх учителів здатності до колективної роботи.

4. Підготовка майбутнього вчителя технологій до формування організаційної культури в учнів на уроках трудового навчання.

Спецкурс передбачає вивчення студентами таких тем: теоретичні основи організаційної культури, організаційна культура як фактор ефективної діяльності педагогічного колективу, управління організаційною культурою в освітньому закладі, організаційна культура в педагогічному колективі, удосконалення організаційної культури в колективі.

3. Методичні вказівки щодо поетапного формування організаційної культури у студентів складено з урахуванням трьох періодів (етапів) освітньо-професійної підготовки у закладах вищої освіти. Так, учені (Е.А. Афонін та ін.) на основі психологічної структури професійної діяльності, логіки та форм психічного її відображення визначають три періоди освітньо-професійної підготовки.



Так, під час першого етапу у студентів формуються лише первинні уявлення та поняття про професійну діяльність. Це етап ми називаємо *установчим*. Його основною метою є формування ціннісного ставлення до організації освітнього процесу на факультеті та в університеті. Етап забезпечується залученням студентів до суспільної діяльності в рамках групи та факультету, а також ознайомленням їх з організаційною культурою факультету під час вивчення курсу «Вступ до спеціальності».

Під час другого етапу у студентів формуються абстрактні теоретичні знання, які інтегруються у цілісні конструкти. Цей етап ми визначаємо як *теоретичний*. Його основною метою є формування у студентів системних знань про організаційну культуру. Етап забезпечується ознайомленням студентів з науковими основами організаційної культури під час вивчення окремих тем нормативних дисциплін і системним вивченням спецкурсу «Організаційна культура вчителя технологій». Основними формами аудиторної роботи є лекції, практичні заняття; позааудиторної роботи – самостійна діяльність студентів у наукових гуртках і в процесі підготовки та проведення масових колективних заходів.

На третьому етапі у студентів формуються загальні професійні та загальнокультурні знання. Цей етап ми визначаємо як *практичний*. Його основною метою є розвиток і закріплення у студентів умінь з педагогічної/професійної взаємодії. На цьому етапі студенти залучаються до практичної та соціальної діяльності, під час якої у них з'являється можливість застосувати отримані знання та вміння на педагогічній практиці, під час роботи у наукових гуртках і проблемних групах, підготовці та проведенні предметних олімпіад, конкурсів, інших масових заходів як у виші, так і в загальноосвітніх школах та інших закладах. Основними формами роботи на цьому етапі є практична діяльність у якості вчителя технології, різноманітні ділові ігри, колективна розумова діяльність студентів, спрямована на розвиток їх особистісних якостей. У процесі педагогічної практики використовуються практичні такі методи, як:

спостереження та аналіз стандартних ситуацій, керівництво навчальним колективом, контроль і корекція процесу діяльності тощо.

Ці етапи взаємопов'язані, послідовно змінюються та спрямовують студентів на участь у колективних заходах, підпорядкування ведучим і відповідальним (модераторам), сприяють залученню до педагогічного управління у сфері організації професійної діяльності.

Методичні особливості забезпечення формування аксіологічного, гносеологічного та технологічного компонентів організаційної культури майбутнього вчителя технології полягають у наступному.

Формування *аксіологічного компонента* відбувається в два етапи: *перший* характеризується як мотиваційна готовність і зацікавлене ставлення до розвитку організаційної культури, який починається з актуалізації відтворення ситуації педагогічної дійсності як накопичення власного досвіду; *другий* спрямований на збагачення уявлень студентів про особливості професійної підготовки, який забезпечується спеціально створеними моделями освітньої діяльності, що наочно демонструють різний рівень сформованості організаційної культури досвідченого вчителя і стажера.

Зміст формування *гносеологічного компоненту* передбачає певну логічну послідовність, спрямовану на цілісне розкриття сутності організаційного культури майбутнього вчителя за допомогою особистісно-орієнтованого підходу та управління педагогічною системою з використанням сучасної теорії і практики професійної педагогічної освіти. Реалізація гносеологічного компонента відбувається в той час, коли організаційна культура стає засобом пізнання та перетворення особистості студента та самої педагогічної діяльності.

Для формування організаційної культури майбутнього вчителя ефективним вбачається застосування дослідницької технології, що характеризується дискусійністю та проблемністю, спрямованістю на усвідомлення сутності й структури своєї професійної діяльності. Так, у наукових доробках учених (зокрема В. Борисова, Є. Кулика та ін.)

встановлено, що дослідницька технологія навчання дає студенту змогу вперше оцінити власні професійні та організаційні якості, визначити вимоги до себе та напрями самовдосконалення. Таким чином самовдосконалення студента набуває особливого значення, так як здатність до організаційної діяльності народжується в процесі як сумісної з викладачем, так і самостійної творчої діяльності. Це й визначає гносеологічний компонент організаційної культури, завдяки якому суттєво змінюється шлях професійного самопізнання.

Конкретні умови навчання є важливим фактором у виборі логіко-змістовної спрямованості *технологічного* компонента. *Технологічний компонент* реалізується за допомогою педагогічних пошукових ігор, проблемних бесід, дискусій, тимблдінгів тощо.

Процес формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій передбачає різноманітні види аудиторної і позааудиторної діяльності: навчання та самостійна діяльність, самоменеджмент, участь у дослідженнях. На кожному етапі розвитку організаційної культури передбачено провідний вид діяльності, що необхідно активізувати.

З урахуванням сутності, етапів і структури освітнього процесу складено СФМ формування організаційної культури МУТ, яка містить цільовий, процесуальний і результативний блоки (рис. 3.1). Розроблена модель розвитку організаційної культури майбутнього вчителя технологій розкриває не тільки етапи її становлення, а також характеризує аспекти процесу формування культури, що визначені цілями та завданнями досліджуваного процесу основними, компонентами організаційної культури, педагогічними умовами, етапами, критеріями та показниками її формування.

Таким чином, формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій здійснюється в умовах цілісного педагогічного процесу в освітньо-виховному просторі педагогічних ЗВО можна характеризується адекватністю діяльності, внутрішньою диференційованістю, цілісністю, послідовністю та поетапною організацією.

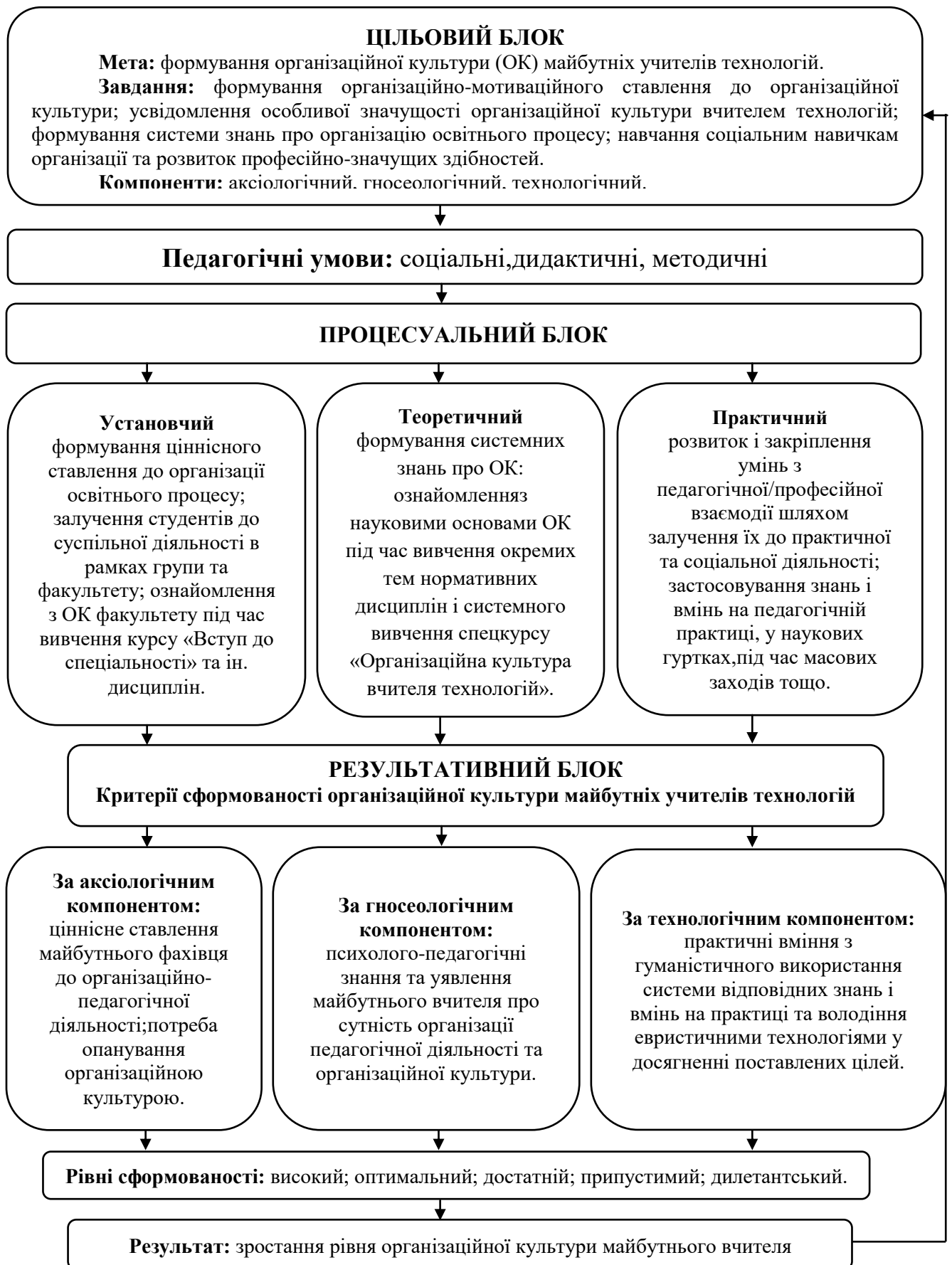


Рис. 3.1. Структурно-функціональна модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій

### **3.2. Експериментальна методика формування організаційної культури майбутніх учителів технологій в процесі навчання**

Формувальний етап педагогічного експерименту тривав у період 2013 р до 2016 рр. Формування організаційної культури МУТ здійснювалося 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.

Оскільки основним елементом процесу формування організаційної культури, а відтак і реалізації моделі, було обрано спецкурс «Організаційна культура вчителя технологій», то зупинимося на ньому більш докладно. Мета спецкурсу полягала у створенні МУТ цілісного наукового та завершеного уявлення про складові організаційної культури (додаток Г). При розробці спецкурсу були використані доробки таких науковців, як В. Андреев, В. Борщенко, Н. Завадська, О. Стеклова та ін.

Спецкурс розрахований на 1 кредит (30 годин) і передбачав 10 год. лекцій, 10 год. практичних занять і 10 год. самостійної роботи студентів.

Програма спецкурсу будувалася за принципами системності, диференційованого прогнозування, динамічності та комплексності. Відповідно до принципу системності програма була спрямована на створення умов не тільки для кращої реалізації процесу підвищення рівня сформованості організаційної культури, а для забезпечення загального рівня розвитку студента та корекцію їх уявлень про даний феномен. Відповідно до принципу диференційованого прогнозування здійснювалося змістове наповнення програми відповідно до однорідних показників рівня вираження організаційної культури. Відповідно до принципу динамічності програма передбачала формування організаційної культури майбутніх вчителів поетапно, з урахуванням раціональної послідовності викладення та засвоєння навчального матеріалу, заходів впливу та динаміки змін уявлень студентів. Відповідно до принципу комплексності програма передбачала застосування відповідних засобів, методів і прийомів навчання.

Запропонований спецкурс передбачав дві основні частини: теоретичну, яка забезпечувала оволодіння студентами інформацією про основи та елементи організаційної культури, та практичну, яка забезпечувала студентам цими основами оволодіти на власному досвіді. Тобто, спецкурс був спрямований на допомогу студентам в оволодінні практичними вміннями й навичками, а саме: навичками виявлення та оцінювання рівня сформованості організаційної культури в групі, організовувати колектив для досягнення поставлених завдань, плідно працювати в команді вчителів, набувати лідерських здібностей тощо. Спецкурс читався всім студентам ЕГ.

На **першому** теоретичному занятті було розглянуто загальні поняття організаційної культури. Це такі поняття, як “культура”, “організація”, “педагогічна культура”, “організаційна культура”, “корпоративна культура”, історія виникнення термінів організаційної і корпоративної культури. У ході лекції студенти доходили висновку, що організаційна культура є невід’ємною

частиною будь-якого колективу. Увага студентів акцентувалась на тому, що "культура" має подвійну властивість і її неможливо розглядати тільки з точки зору соціуму; людина як частина соціуму є носієм цієї культури, а також є її творцем. А отже, вона може відображати рівень набутих і сформованих студентом професійних і особистісних знань і навичок у процесі навчання в ЗНЗ, що забезпечує певний рівень трудової, професійної діяльності і визначає її зміст і ставлення до праці.

**Друге** лекційне заняття було спрямоване на вивчення етапів розвитку колективу та стадій сформованості організаційної культури. Окрім цього, більш детально розглядалися елементи організаційної культури. Особлива увага приділялася дослідженню елементів уже існуючого протягом певного часу колективу (учнівського або викладацької групи). Це дало змогу зрозуміти специфіку вже існуючого викладацького колективу та швидкого первинного оцінювання соціально-психологічного стану учнівського колективу, виявлення його слабких місць, виявлення слабких місць певного члена колективу в організаційній культурі навчального колективу.

**Третя** лекція була присвячена теоретичним прийомам управління організаційною культурою як власною, так і студенського (учнівського) колективу. На прикладах інших закладів розглядалися можливі варіанти та форми управління змінами культури. Особлива увага приділялася теоретичному опануванню поетапного алгоритму зміни організаційної культури колективу, факторам, що можуть тим чи іншим чином впливати на зміни.

**Четверта** лекція була спрямована на вивчення ролі окремої особистості в контексті організаційної культури, ознайомлення з базовими прийомами підтримки дитини в процесі навчання та саморозвитку, визначення комфортних умов її життєдіяльності у школі; дотримання і забезпечення свобод і прав дитини, допомогу в розв'язанні індивідуальних проблем, захист культурної ідентичності дитини незалежно від національності тощо.

Упродовж **п'ятого** теоретичного заняття розглядалися різні методи оцінки організаційної культури студенського (учнівського) колективу. Аналіз методик допоміг майбутнім учителям технологій зробити потрібні акценти в аналізі загальної поведінки учнів, що розвило більш швидко та якісно реагувати на зміни в учнівському колективі. Було розглянуто методики спостереження за формуванням в учнів елементів організаційної культури, створення особистісного портрету кожного учня та колективу в цілому. Усі нові поняття студентам було рекомендовано записати до словника, щоб у разі потреби вони мали змогу швидко уточнити для себе певне поняття. Практична частина була спрямована на розвиток особистісних якостей і вмінь майбутнього вчителя технологій.

Так, на **першому** практичному занятті розглядалися різні підходи до тлумачення поняття «колектив». Для цього студенти були розподілені на 3 групи, кожна з яких мала самостійно обговорити і надати своє визначення поняття «колектив», пояснити, чому саме таке визначення є більш змістовним. Після цього відбувся перегляд 5 відеороликів. Загальний час показу складав 25 хв. У подальшому навчальна група була поділена на 5 мікрогруп. Кожна мікрогрупа робила власний аналіз одного з п'яти відеороликів, дала коротку загальну характеристику, опис та пояснила особливості кожного колективу, представленого на відеороліках. Кожна мікрогрупа сформулювала своє поняття команди. На дошці було записано загальний висновок та основні ознаки команди. За матеріалом відеороликів у тих самих групах було визначено поняття «командний дух».

На основі вже отриманих знань про організаційну культуру визначено спільні та відмінні риси цих понять.

На основі знань про колектив та особистість студентами було розроблено таблицю факторів, що впливають на організаційну культуру. Студенську групу було поділено на дві мікрогрупи. Одна мікрогрупа працювала над мікрофакторами, тобто факторами, що формувалися всередині колективу. Друга мікрогрупа працювали з макрофакторами –



факторами, що формувалися під зовнішніми впливами. Студентами було запропоновано можливі варіанти розв'язання даних проблем.

Відбулося підбиття підсумків щодо розуміння студентами понять колективу, команди, командного духу і організаційної культури. Було визначено загальні вимоги до керівника як до лідера, студенського (учнівського) групи та людини, що працює в команді.

**Друге практичне заняття** дало можливість розглянути роль лідера як у загальній системі (у суспільстві), так і в системі освіти як керівника навчально-виховного процесу. Студентам було поставлене завдання самостійно розглянути поняття «лідер» та його роль у житті колективу.

Для подальшої роботи навчальну групу розділено на 3 команди. Кожній команді надано ватман формату А1, набір кольорових олівців та фломастерів. Завдання кожної команди – зобразити на ватмані одну з трьох форм лідерства, презентувати її. Стиль управління команда обирала шляхом жеребкування. Далі папірець з назвою стилю передавався по колу іншій команді. Таким чином, кожною командою було презентовано всі три стилі лідерства – авторитарний, демократичний та ліберальний.

Після виступу трьох команд було опрацьовано якості, притаманні лідеру: енергійність, надійність, захопленість, ініціативність, рішучість, об'єктивність, цілеспрямованість, честолюбство, комунікабельність, розсудливість, емпатія, вимогливість, доброзичливість тощо.

У процесі визначення якостей, студентам було надано можливість самостійно обрати три якості та обміркувати, яким чином вони виявляються і розвиваються в колективі. Кожен учасник презентував одну якість на вибір.

Упродовж виконання останньої вправи студенти зачитали ознаки можливого прояву лідерських якостей учня та шляхи їх розвитку. Більшість учасників зазначила, що така робота досить ефективна, оскільки вчителю потрібно бути уважним у роботі з розвитку лідерських якостей школярів.

У процесі підбиття підсумків студенти зауважили, що лідеру необхідно виробити вміння гнучко використовувати різні стилі управління та оволодіти

ними досконало. Але прагнути до демократичного стилю й виховання самостійності колективу. Наостанок учасниками було підкреслено, що успішність розвитку колективу залежить від самого керівника.

**Трете практичне заняття** було присвячене проблемі розвитку стресостійкості, зменшення професійної втоми та вигорання, оскільки робота з людьми, особливо з учнями, потребує значних зусиль.

На початку заняття студентам було задане питання: «Що таке стрес?», «Яким чином стрес може вплинути на діяльність людини, та до яких наслідків призвести?». На це питання студенти відповідали жваво. Судячи з їх відповідей, усі студенти усвідомили, наскільки складною, важливою і стресонебезпечною є робота з людьми, особливо з дітьми. На основі відповідей була складена таблиця можливих наслідків стресу: 1) суб'єктивні наслідки (занепокоєння, агресія, депресія, втома, погіршення настрою, низька самооцінка тощо); 2) поведінкові (схильність до нещасних випадків, алкоголізм, токсикоманія, емоційні спалахи, надлишкове споживання їжі, паління, імпульсивна поведінка); 3) пізнавальні (порушення функцій уваги, зниження розумової діяльності тощо); 4) фізіологічні (збільшення рівня глюкози в крові, підвищення пульсу й артеріального тиску тощо); 5) організаційні (абсентеїзм, низька продуктивність, незадоволеність роботою, зниження організаційної старанності і лояльності). Далі цього студенти виконали завдання з визначенням причин і видів стресу (соціальний, професійний, травматичний; за силою – повсякденний та хронічний; за часом – мікрострес, макрострес).

Після студентів було розділено на три групи (по рядах). На кожен групу було дано завдання: зробити опис одного з трьох стресів (кожен вид визначався викладачем) та його прояв в професійній і особистісній діяльності. Упродовж заняття студенти в трьох групах описували один з трьох видів стресу (соціальний, професійний, травматичний) та визначали шляхи його прояву в професійній і особистісній діяльності.

Метою подальшої роботи було відпрацювання прийомів зниження

стресової напруги. Більшість методик, наведених студентами, були спрямовані на рахунок чисел, встановлення глибокого дихання або виконання двох вправ одночасно. Однак були запропоновані й досить прості і цікаві варіанти зниження стресу. Наприклад, музика: «Музика дає людині можливість відволіктись від реальності, від проблем, що накопичилися. Для цього необхідно мати під рукою декілька заспокійливих композицій.

По закінченні виконання завдання студентам було запропоновано вправу «Зупинка негативних думок»: абстрагування (музика, «плавання в хмарах» тощо.) на деякій час, поки емоції не стабілізуються, поступове повернення до реальності шляхом переключення уваги на предмети, що знаходяться в кімнаті, та поступовим включенням усіх п'яти відчуттів й аналізом своїх думок.

Таким чином, було з'ясовано, що: постійна наявність позитивних емоцій підтримується завдяки: спілкуванню з друзями, батьками, родичами; участі в різних проектах; створювання чогось нового; заняття спортом (що добре знімає фізичну напругу); заняттям саморозвитком тощо.

Тому, **четверте практичне заняття** було присвячено проблемі функціонування образу творчих вчительських технологій і побудоване за формою «тренінг». Студенти були розподілені на чотири команди. За допомогою олівців і фломастерів на ватмані учасники створювали портрет вчителя технологій і презентували його. Так було отримано чотири різні портрети, що дало змогу ґрунтовно проаналізувати всі риси творчого вчителя технологій.

Далі було запропоновано гру *«Їстівне і неїстівне»*. Вона виконувалась кожним самостійно. Студентам необхідно було поділити аркуш паперу на дві частини. У правій колонці записати 10 властивостей, які притамані запропонованому поняттю, а в лівій – не притамані. Приклад: слово «туфлі». Праворуч – гарні, блискучі, шкіряні тощо; ліворуч – солодкі, товсті, калорійні тощо.

Більш складною версією цієї вправи стала гра *«Схожість-*

*відмінність*». Учасникам було запропоновано пари слів, до яких потрібно дібрати 10 схожих і відмінних ознак (приклад: дерево – вода, кіт – собака).

Наступна вправа *«Оригінальне використання»* виконувалася в командах. Кожній команді давалось по одній речі: тенісний м'ячик, степлер, дирокол, ручка. Завдання вправи полягало у знаходженні інших форм можливого застосування отриманої речі. На виконання завдання відводився обмежений час – 5 хвилин. Потім представник кожної команди показував предмет і пропонував свої варіанти його застосування.

Виконуючи вправу *«Протилежність»*, студенти вигадували загадувати ситуації, які необхідно представити в протилежному вигляді. Наприклад: «Боксер виходить на ринг» – протилежна ситуація «Балерина заходить за куліси».

Наприкінці заняття студентам необхідно було дати характеристику кожній вправі (на розвиток яких якостей вона була спрямована). Було складено список міні-вправ на кожен день. Також студентам треба було зробити письмово короткий опис роботи команди, в якій він перебував.

**П'яте практичне заняття** було спрямоване на аналіз проходження практики. Студентам було необхідно підготувати виступ за таким планом: місце проходження практики; загальна характеристика класу; кількість активних, пасивних дітей та дітей з середньою зацікавленістю (у відсотках); аналіз роботи вчителя.

Після доповідей був проведений аналіз позитивних і негативних аспектів діяльності вчителя. Таким чином, можна було відмітити найпоширеніші слабкі сторони діяльності та пропрацювати їх. Так, було встановлено, що серед учителів спостерігається високий рівень втомлюваності, що пов'язано з погано сформованою вертикаллю управління, зниженням авторитету вчителя в соціумі тощо. Студенти на практиці переконались, що роль керівника відіграє важливу роль в житті як факультету/школи, так і групи/класу.

Отже, запропонований спецкурс систематизував набуті студентами

знання та розширив відомості про особистість і колектив, сприяв формуванню умінь і навичок ефективної взаємодії як у рамках навчальної групи, так і в міжгрупових структурах.

Через місяць зі студентами було проведено бесіду з метою виявлення чи був для них матеріал спецкурсу цікавим, чи знайшли для себе щось нове і корисне. Під час бесіди студенти звернули увагу, що спочатку було нецікаво, бо, володіючи загальними знаннями, вони деяке уявлення про організаційну культуру мали з філософії та психології, а також з студентської життєдіяльності. Однак вони зазначили, що перша лекція стала підґрунтям для наступних тем, що спонукало до аналізу діяльності своєї навчальної групи та перегляду свого ставлення до ролі колективу в їх житті.

Окрім спецкурсу та тренінгу додатково впроваджених навчальних тем, студенти набували загальних і спеціальних знань про організаційну культуру через діяльність в органах студентського самоврядування, шляхом опанування професійних дисциплін, безпосереднього під час проходження педагогічної практики та спостереження за роботою вчителя в класі, за яким був закріплений студент.

### **3.3. Аналіз результатів контрольного етапу дослідження ефективності педагогічних умов і моделі формування організаційної культури майбутніх учителів технологій**

Для перевірки ефективності запропонованої педагогічних умов і моделі формування організаційної укультури майбутніх учителів технологій було проведено контрольний етап педагогічного експерименту. Завданням етапу було виявити: зміни у рівнях сформованості організаційної культури майбутнього вчителя технологій в експериментальній і контрольній групах; ступеня наближення організаційної культури студента та студентського колективу до викладацького; спростування альтернативних гіпотез за

рахунок залучення другої контрольної групи (КГ2) та третьої контрольної групи (КГ3).

Проведене опитування студентів ЕГ, КГ1, КГ2 та КГ3 на цьому етапі показало, що в ЕГ виявилися суттєві позитивні зміни та її наближення до еталонного рівня. Так, збільшилась кількість респондентів ЕГ які визначили силу організаційної культури як потужну (табл. 3.5). Про це свідчить збільшення середнього показника за кожним твердженням – він зріс приблизно на один бал. Загальний бал збільшився від 41,5 (організаційна культура має помірну силу) до 53,3 балів (сильна організаційна культура даного ЗВО).

Водночас КГ1, яка не була залучена до спецкурсу, кількість балів залишилась незміною 39,4. Слід зазначити, що відбулася зміна думки по кожному твердженню. Відбулись покращення за 3,4,8,9,13 пунктами, за іншими – погіршення. Максимальний бал було отримано за пунктом 13.

Результати, що були отримані і в КГ3 (група, яка також не була залучена до вивчення спецкурсу) схожі з КГ2. У той час як ВГ4 показала навпаки високий результат, який майже не відрізняється від результату, отриманого в ЕГ.

Результати КГ2 свідчать, що респонденти, як і в КГ1, визначили силу організаційної культури як помірну (40,1 бал). Максимальний бал було отримано за 13 твердженням (табл. 3.1).

Під час повторного дослідження рівня міжгрупових взаємовідносин отримані результати засвідчили покращення міжгрупових зв'язків в ЕГ: «орієнтація на співробітництво» збільшилась із 2,3 до 11,3 балів, «міжгрупова емпатія» збільшилась з 2,5 до 8,9 балів; «позитивні міжгрупові установки» – 0,2 до 6,2 балів (див табл. 3.2). Отже, рівень соціально психологічних проявів став позитивно-середнім. Подібний результат було отримано в КГ3.

У КГ1 також відбулись позитивні зміни: «орієнтація на співробітництво» збільшилась із 3 до 4,6 балів, «міжгрупова емпатія»

**Сила організаційної культури студентів (контрольний етап)**

№	Твердження	Бали			
		ЕГ	КГ1	КГ3	КГ4
1	Практично всі співробітники ЗВО і студенти можуть чітко сформулювати цінності ЗВО, його мету та усвідомлюють важливість професії	4,2	3,1	3,4	4,1
2	Викладачі і студенти чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей ЗВО	3,9	2,6	2,6	4
3	Дії викладачів студентів зазвичай узгоджуються з прийнятими цінностями у ЗВО	4,1	3,7	3,4	3,9
4	Підтримка наукових працівників і студентів є нормою. Оцінюється професіоналізм, а не належність до певного факультету	4	3,5	3,1	4,1
5	Колектив ЗВО орієнтується на тривалі а не тимчасові перспективи	3,8	3,2	3	4
6	Лідери прагнуть розвивати й виховувати своїх підлеглих (ректор, декан, завідувач кафедри)	4,1	2,7	2,9	3,9
7	Проводиться адаптація студентів-першокурсників (знайомство з цінностями, традиціями ЗВО)	3,9	2,8	2,4	3,9
8	Викладачі й студенти мають можливість зробити усвідомлений вибір щодо свого професійного становлення і розвитку у ЗВО	4,5	2,5	2,7	4,4
9	Створено умови для професійного саморозвитку викладачів і студентів	3,9	3,5	3,3	4
10	Цінності ЗВО зорієнтовані на ефективну діяльність і відповіді на зовнішні виклики	3,8	2,4	2,9	3,9
11	Місія і цінності ЗВО важливіші за процедури і стиль одягу	4	3,3	3,4	3,9
12	У ЗВО наявні розповіді про легендарних студентів і викладачів	4,3	2,7	3,1	4,4
13	В навчальному закладі відбуваються церемонії нагородження працівників і студентів ЗВО, які зробили суттєвий внесок у життя навчального закладу	5	4,2	4,3	5
<b>Загальна сума балів</b>		<b>53,3</b>	<b>39,4</b>	<b>40,1</b>	<b>53,5</b>

збільшилася з 2,4 до 3,1 балів; «позитивні міжгрупові установки» – з 1,6 до 1,9 балів. Але, як бачимо, ці зміни не суттєві. Згідно ключа рівень прояву залишається позитивно-слабким (див табл. 3.2).

Таблиця 3.2

### Рівень прояву між групових взаємовідносин (контрольний етап)

Соціально-психологічний прояв міжгрупової взаємодії	Рівні міжгрупової взаємодії			
	ЕГ	КГ1	КГ2	КГ3
Орієнтація на співробітництво	11,3	4,6	4,5	11
Міжгрупова емпатія	8,9	3,1	3,3	9,1
Позитивні міжгрупові установки	6,2	1,9	1,9	6
<b>Загальна сума</b>	<b>26,4</b>	<b>9,6</b>	<b>9,7</b>	<b>26,1</b>

Рівень соціально-психологічних проявів міжгрупових взаємодій в КГ 2 за всіма пунктами є позитивно-слабким.

Тож, відповідно до отриманих відповідей можна зазначити, що до еталонної групи наблизилася група, у якій було запроваджений спецкурс «Організаційна культура вчителя технологій».

Проведемо аналіз внутрішнього стану (психологічної атмосфери) ЕГ і КГ (див. рис. 3.2). Так, у КГ1 діапазон балів зменшився від 4-5,2 до 4-5. Тобто, всі відповіді варюються в межах одного балу. Схожою є ситуація за результатами, отриманими в КГ2, де діапазон середніх балів коливається від 4 до 4,9. Психологічна атмосфера в обох групах є нейтральною, на відміну від ЕГ. Як видно з графіку діапазон середніх балів зменшився від 4,6 - 6 до 2,1 - 3,2. Тобто, психологічна атмосфера в експериментальній групі схожа до еталонної. Вирівнялась *крива*, а отже і стосунки в ЕГ мають більш рівний характер. У КГ3 отримані відповіді можна розмістити в діапазоні 2,2 - 3,4 бали. Графік за КГ3 не має яскраво-виражених відповідей та має несуттєву різницю з ЕГ.

Розглянемо результати, отриманні у процесі дослідження особистісного (мотиваційного) рівня. В ЕГ ми можемо спостерігати якісне збільшення числа респондентів, яким притаманний високий рівень сформованості організаційних здібностей з 22% (11 осіб) до 39% (21 осіб).



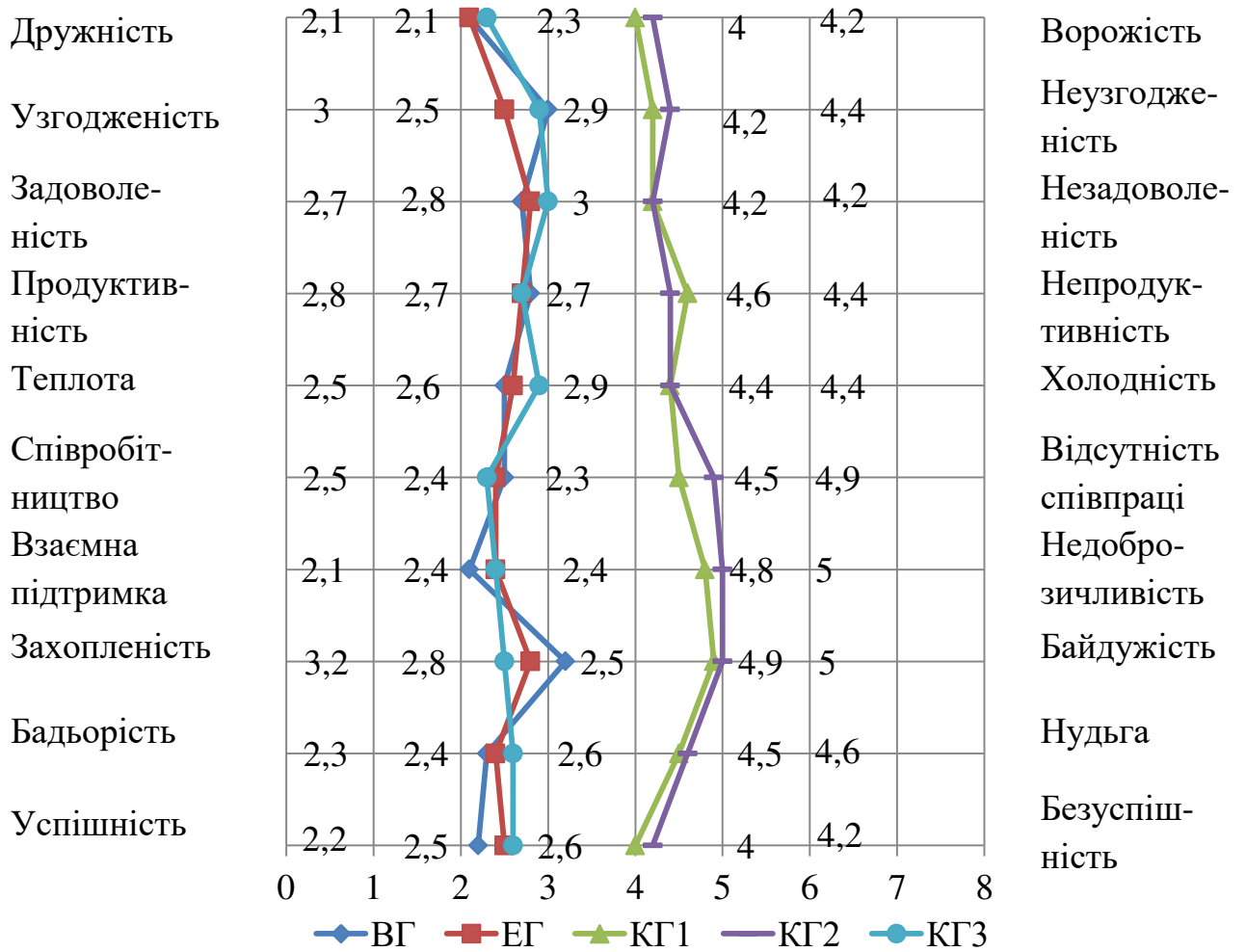


Рис. 3.2. Графічна інтерпретація результатів оцінки психологічної атмосфери (контрольний етап)

Водночас спостерігається суттєве скорочення респондентів з низьким рівнем сформованості організаційних здібностей з 40% (21 осіб) до 13% (6 осіб). Середній рівень збільшився на 10%: з 38% (20 осіб) до 48% (25 осіб) (рис. 3.3).

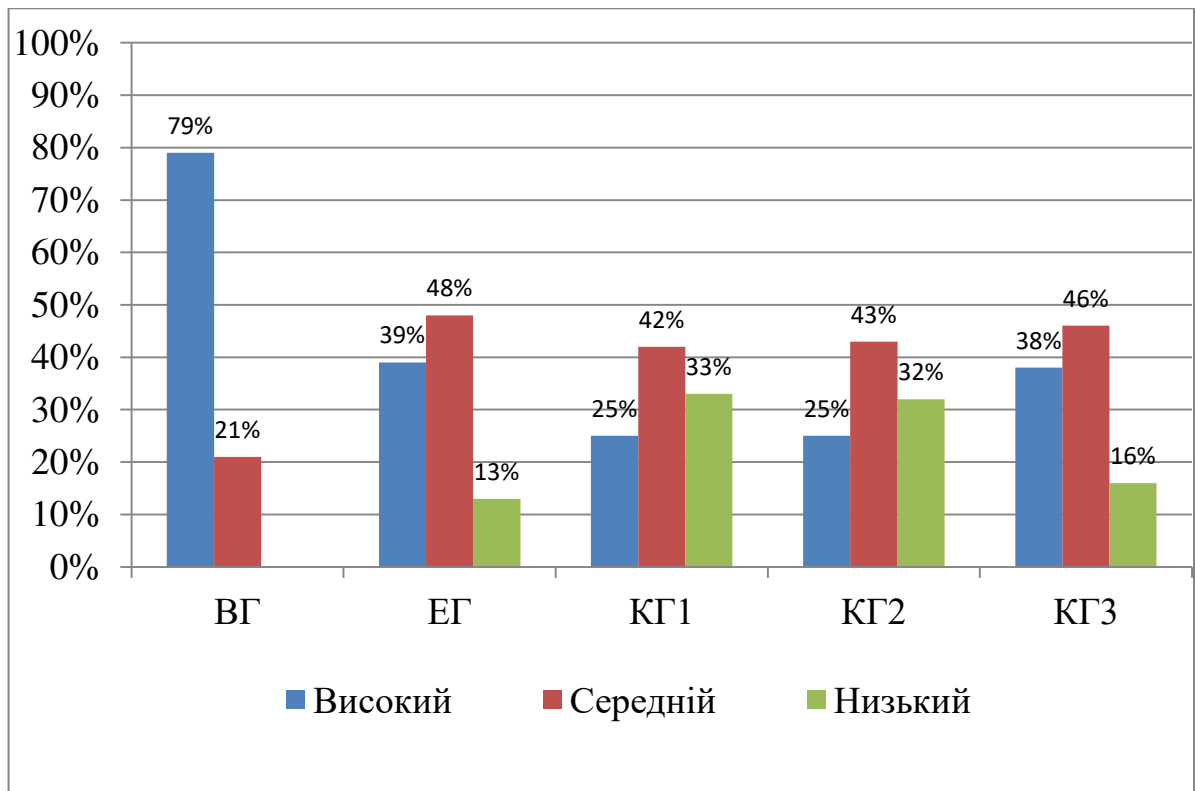


Рис 3.3. Експрес-діагностика організаційних здібностей (контрольний етап)

В КГ1 теж відбулись позитивні зміни, але їх кількість є менша за ЕГ. Збільшилась кількість респондентів, яким притаманний високий рівень сформованості організаційних здібностей з 20% до 25%. Показники середнього рівня залишилися без змін 42%. Показники низького рівня зменшились на 5%: з 38% до 33%.

На особливу увагу заслуговує КГ2. Отримані результати майже не відрізняються від результатів повторного діагностування КГ1. Так, високий рівень сформованості організаційних здібностей притаманний для 25% респондентів, середній для 43%, низький – 32%. В КГ3 маємо такі результати: високий рівень організаційних здібностей спостерігається у 38%, середній – 46% низький – 16%. Отже, отримані в ЕГ та КГ3 результати, є найближчими до нашої еталонної групи.

Звертаючи увагу на мотиваційну складову, можна відмітити збільшення сили мотивуючих факторів в ЕГ (див табл. 3.3). Так,

пізнавальний фактор збільшився – з 5,4 до 7,5 балів; комунікативний – з 4,3 до 6,2 бали; емоційний – з 2,5 до 5,2 бали; саморозвиток з 4,1 до 6,5 балів; позиція студента – з 2,7 до 5,1 бали; досягнення – з 5,7 до 7 балів; зовнішні фактори – з 5,1 до 5,9 бали. В КГЗ маємо результати подібні до ЕГ.

Таблиця 3.3

### Мотиви навчальної діяльності (контрольний етап)

Мотиви	ЕГ	КГ1	КГ2	КГ3
Пізнавальні	7,5	5,3	5,2	7,3
Комунікативні	6,2	5,3	4,9	6
Емоційні	5,2	3,4	3,2	5,4
Саморозвиток	6,5	5	4,4	6,6
Позиція студента	5,1	3,3	3,8	5,3
Досягнення	7	5,5	5,7	6,8
Зовнішні (заохочення, покарання)	5,9	4,8	4,5	5,6

У КГ1 відбулись такі зміни: пізнавальний фактор збільшився – з 5,1 до 5,3 бали; комунікативний залишився без змін – 5,3 бал; емоційний – з 3 до 3,4 бали; саморозвиток – з 4,5 до 5 балів; позиція студента – з 3 до 3,3 бали; досягнення – з 5,5 до 5,7 балів; зовнішні фактори також без змін – 4,8 балів. Результати, отримані в КГ2 майже не відрізняються від результатів КГ1.

Проіндентифікуємо отримані результати. Так, серед респондентів ЕГ спостерігається збільшення мотивації: досягнення, пізнавальна згідно ключів відповідають високому рівню; саморозвиток, комунікативні, емоційні, позиція студента та зовнішні мотиви – на середньому рівні. Тому результати отриманими за методикою «Мотиви навчальної діяльності» можна визначити як середній «С». Подібні результати отримали і в КГ3.

У КГ1 не можна визначити серйозних позитивних змін у відповідях бо вони подібні до результатів попереднього зрізу. Такі самі результати спостерігаються й у КГ2.

Підбиваючи підсумки контрольного дослідження (див. табл. 3.4) в ЕГ, зазначимо: запроваджений спецкурс дозволив збільшити мотивацію до навчання студентів на 1,9 бала. На відміну від результату констатуючого

зрізу: у групі збільшилась кількість студентів, які швидко знаходять спільну мову з іншими людьми, уміють слухати та дослухатися до порад інших людей, досягли зменшення рівня страху у спілкуванні, можуть сміливо висунути різноманітні пропозиції, покращилось ставлення студентів до громадських заходів, спостерігається готовність брати відповідальність за власні та чужі дії, що позитивно вплинуло на взаємостосунки в групі.

Таблиця 3.4

### Індксація результатів контрольного зрізу (контрольний етап)

№ Методик	Групи				
	ВГ	ЕГ	КГ1	КГ2	КГ3
Методика 1	В	В	С	С	В
Методика 2	В	С	С	С	С
Методика 3	В	В	С	С	В
Методика 4	В	С	Н	Н	С
Методика 5	С	С	С	С	С
<b>Загальна індексація</b>	<b>ВВВВС</b>	<b>ВВССС</b>	<b>ССССН</b>	<b>ССССН</b>	<b>ВВССС</b>

Спецкурс сформував розуміння необхідності командної роботи, дозволив зрозуміти, що робота в групі є більш ефективною, ніж самотійна або в мікрогрупі. Студенти набули вмінь рівномірного розподілу навчального навантаження в групі.

Розглянемо зміни сформованості організаційної культури в кожній групі окремо. Для цього перед проведенням контрольного зрізу нами був зроблений відсотковий шаблон на основі результатів ЕГ (45 осіб) та КГ1 (52 особи) безпосередньо при контрольному зрізі. Та включили КГ2 (56 осіб) та КГ3 (57 осіб). Після цього розмір вибірки досяг 210 осіб, що є достатнім на рівня точності +3%, робити висновки про підтвердження нашої гіпотези. На першому етапі експерименту відбулася попереднє дослідження ЕГ та КГ1. Їх значення були нами оптимізовані у відсоткову систему, яку ми оптимізували за допомогою визначення середньо статичного значення результату та отримали наступні результати: дилетантський рівень організаційної культури

мали 44,4%; припустимий рівень – 21,2%; достатній – 21,2%; оптимальний – 6,6%; високий – 6,6%.

Занурення у викладацьку діяльність, а також практичне опрацювання власної поведінки під час перебування у школі, дали змогу студентам зрозуміти складність і творчість діяльності вчителя технологій. Збільшився інтерес до взаємодії з іншими групами, до загальної діяльності ЗВО. За всіма характеристиками, рівень організаційної культури більшості респондентів експериментальної групи зріс до оптимального рівня (див. рис. 3.4).

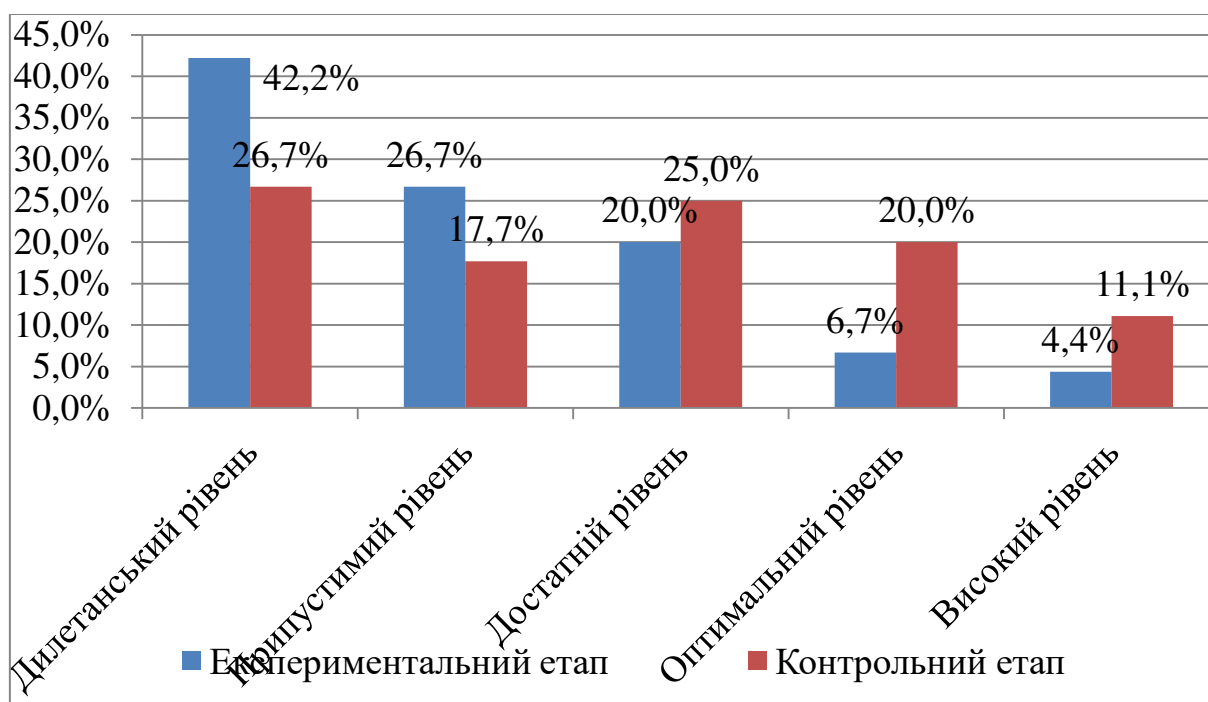


Рис. 3.4. Результати змін в ЕГ

Кількість студентів з високим рівнем сформованості організаційної культури у ЕГ зросла із 4,4 % до 11,1 %, із оптимальним – у ЕГ збільшилася із 6,7 % до 20 %, із достатнім – у ЕГ збільшилася із 20 % до 25 % (11 осіб), із припустимим – у ЕГ зменшилась із 26,7 % до 17,7 %, із дилетантським – у ЕГ зменшилась із 42,2 % до 26,7 %.

За результатами контрольного зрізу в КГ1 експериментальній групі ми спостерігаємо наспутні зміни в рівні сформованості організаційної культури (див. рис. 3.7): збільшилась з високим рівнем сформованості організаційної

культури із 6,6% до 7,3%, оптимальним збільшилася із 4,4% до 11,1%, із достатнім зменшилася із 24,4% до 16,8%, із припустимим збільшилась – із 17,7% до 24,7%, із дилетантським – із 46,7% до 40,1 %.

Розглянемо отримані результати за групами КГ2 та КГ3: з високим рівнем сформованості організаційної культури КГ2 8,9%, у КГ3 7,8%, із оптимальним – у КГ2 8,9%, а у КГ3 – із 24,6%, із достатнім – у КГ2 21,4%, а КГ3 26,3%, із припустимим – у КГ2 25,0%, а у КГ1 – 17,5 %, із дилетантським – у КГ 36%, а у КГ3 – 24,6% (див. рис. 3.6).

Порівняємо отримані результати дослідження ЕГ і КГ1 з результатами дослідження із групами в яких не проводився контрольний зріз КГ2 та КГ3. Так, можемо відмітити, що в ЕГ та КГ3 були отримані приблизно однаково високі результати. В КГ1 та КГ2 рівень сформованості організаційної культури також знаходився приблизно на однаковому рівні.

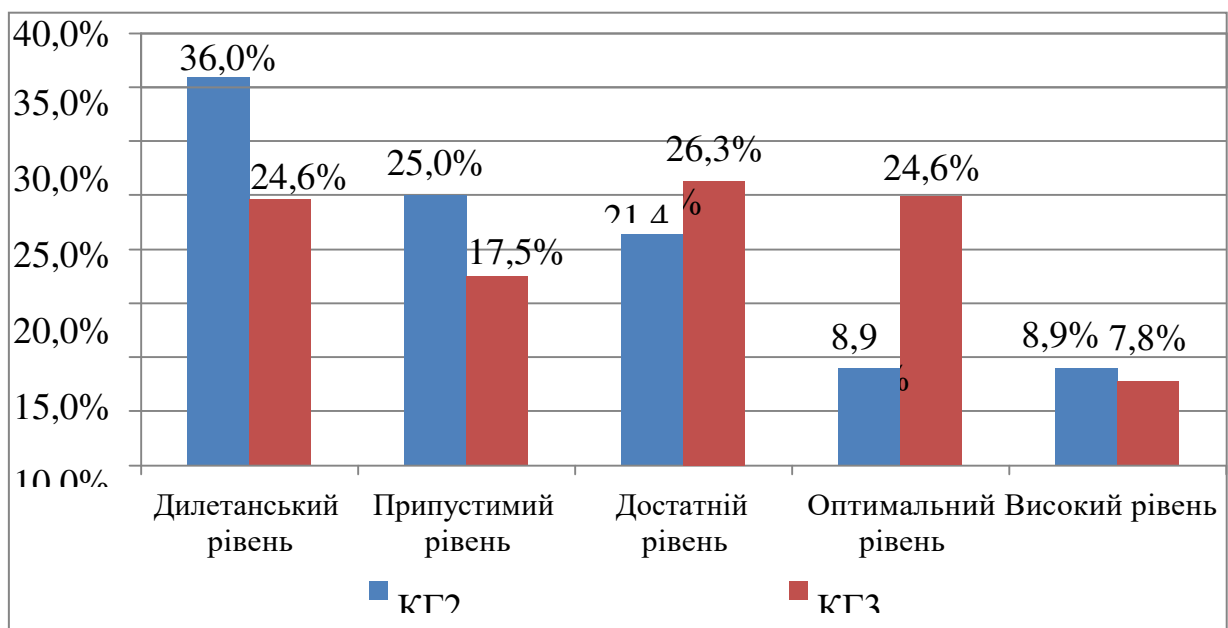


Рис. 3.6. Результати КГ2 та КГ3 (контрольний етап)

Порівняльні результати дослідження сформованості організаційної культури на контрольному етапі представлено на рис. 3.7.

З метою виявлення приросту показників сформованості організаційної

культури в ЕГ ми використовували методику, аналогічну методиці дослідження приросту знань, запропонованою А. А. Киверялгом.

Відповідно до методики була розрахована середньо арифметична оцінка групи, для визначення кожного з 7 понять.

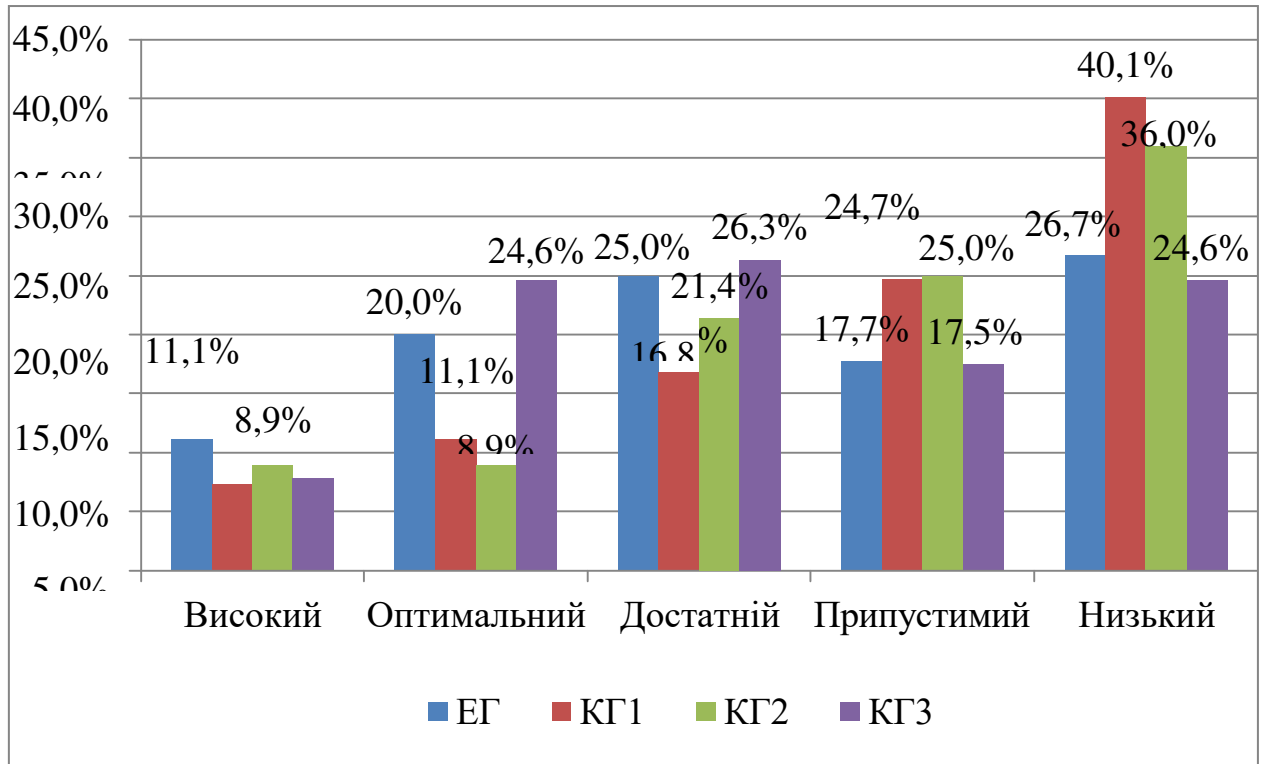


Рис. 3.7. Порівняльні результати дослідження сформованості організаційної культури (контрольний етап)

У кінці експериментальної роботи ці дії виконувалися ще раз. Результати порівняння наведено в табл. 3.5.

При цьому, ми виходили з того, коли середній бал в ЕГ на одиницю вищий, ніж у КГ, то ця відмінність досить значуща і не може бути наслідком впливу якихось випадкових чинників, тобто тут знайшли прояв причинно-наслідкові зв'язки. Але якщо відмінність двох середніх становить менше 1 – необхідна перевірка.

Розрахований коефіцієнт Стюдента дорівнює:  $temp1 = 2,65$ ,  $temp2 = 2,7$ ,  $temp3 = 2,75$ ,  $temp4 = 2,72$ ,  $temp5 = 2,63$ .

**Порівняння результатів третього етапу експерименту в  
експериментальній і контрольній групах**

Поняття	$\bar{X}_1$ середньо- арифметичн а оцінка на початку експеримент у		$\bar{X}_2$ середньо- арифметичн а оцінка на початку експеримент у		Абсолютний приріст А		Оптимальн ий приріст В	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
1. Сила організаційної культури ЗВО	2,67	2,67	3,03	4,2	0,36	1,53	1,14	1,57
2. Взаємовідношенн я між малими групами на факультеті	2,83	2,67	3	3,3	0,17	0,63	1,06	1,24
3. Психологічна атмосфера всередині групи	3,5	3,5	4,13	4,2	0,63	0,7	1,18	1,2
4. Рівень сформованості комунікативних і організаційних здібностей	3,5	3,5	4,1	4,53	0,6	1,03	1,17	1,29
5. Рівень мотивації	2,3	2,3	2,4	3,5	0,1	1,2	1,04	1,52

Результат експерименту можемо вважати цілком вірогідним, оскільки виконується  $t_{emp} > t_{krit}$  [70 с. 269 - 271].

$$t_{krit} 5\% = 1,96; t_{krit} 1\% = 2,58.$$

Отже, результат не є випадковим, адже розбіжність на рівні вірогідності становить 99% та є достовірною (суттєвою) для понять 1,2,3, а, для понять 4,5 є достовірною (суттєвою) на рівні вірогідності 95%.



## Висновки до третього розділу

Визначено педагогічні умови як необхідні і достатні складові педагогічної системи, сукупність різнопланових (зовнішніх і внутрішніх) обставин і чинників, що відображають потенціал освітнього і матеріальнопросторового середовища для забезпечення результативності й ефективності перебігу навчально-виховного процесу й освітнього розвитку його суб'єктів.

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.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав 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 структурно-функціональну модель формування організаційної культури МУТ, яка містить цільовий, процесуальний і результативний блоки. Педагогічні умови визначали організацію формування організаційної культури в рамках освітнього процесу.

У якості основного елементу 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.

У процесі порівняльного педагогічного експерименту було підтверджено, що реалізація запропонованих нами педагогічних умов і моделі забезпечує ефективність навчально-виховного процесу щодо командної і управлінської діяльності в процесі підготовки майбутніх фахівців, та дозволила змінити негативні тенденції й підвищити рівень сформованості організаційної культури в експериментальній і третій контрольній групах; підвищує рівень сформованості організаційної культури майбутніх учителів технологій.

Результати контрольного етапу експерименту засвідчили, що з вірогідністю якості отриманих нами результатів становить 95%, тобто існує суттєва різниця між рівнем засвоєння навчального матеріалу та сформованості організаційної культури у ЕГ та КГ1. Одночасно з цим, результати, що були отримані в КГ2 та КГ3, також підтверджують ефективність запропонованих нами умов та моделі формування організаційної культури.

За матеріалами розділу опубліковано статі в наукових фахових виданнях: [233, 239, 242].

## 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 додатковою 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 елемента 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования / О. А. Абдуллина. – М. : Просвещение, 1990. – 141с.
2. Агабекян Р. Л. Математические методы в социологии. Анализ данных и логика вывода в эмпирическом исследовании: Учеб. пособие для вузов / Р. Л. Агабекян, М. М. Кириченко, С. В. Усатилов. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 192 с.
3. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л. Н. Аксеновская. – М. : Академический проект : Трикта, 2007. – 303 с.
4. Алайба Т. Е. Студенты об имидже государственных и негосударственных вузов / Т. Е. Алайба, Е. Н. Заборова. // Социологические исследования. – 2004. – №2. – С. 93–97.
5. Алексієвець Л.М. Києво-Могилянська академія в суспільному житті України і зарубіжних країн / Л. М. Алексієвець. – Тернопіль, 1999.
6. Аминов Н. А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей / Н.А. Аминов // Вопросы психологии. – 1988. – №5. – С. 73–75.
7. Аминов Н. А. Дифференциальный подход к исследованию структурной организации главных компонентов педагогических способностей / Н. А. Аминов // Вопросы психологии. – 1995. – №5. – С. 9.
8. Андомин О. В. Корпоративная культура вуза как педагогическая проблема/ О. В. Андомин, С. Н. Косинова // Вестник СамГУ. 2008. – №5/2 (64). – С. 201-209.
9. Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В. И. Андреев. – Казань: Изд-во КГУ, 1988. – 238 с.
10. Андреев В. И. Педагогика :учеб. Курс для творч. саморазвития / В. И. Андреев. – 2-е изд. – Казань : Центр инновац. технологий, 200. – 124 с.



11. Антопольская Т. А. Организационная культура вуза в теории, социальных представлениях студентов и технологии обучения/ Т.А. Антопольская // Вестник высшей школы. – 2005. – №7. – С. 3–9.
12. Апенько С. Н. Роль социокультурных ценностей в процессе оценки личности в организации / С. Н. Апенько // Личность. Культура. Общество. – 2004. – 4 (24). – С. 225-234.
13. Артемов В. Ю. Теоретичні та методичні основи формування деонтологічної компетентності фахівців із організації захисту інформації з обмеженим доступом. – Дисертація док. пед. наук : 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» /В. Ю. Артемов ; Інститут вищої освіти нац. академії пед наук – К. ; 2015. – 488 с.
14. Бабкіна М. І. Соціально-педагогічні умови формування активної громадянської позиції учнівської молоді / Бабкіна М. І. [http://www.rusnauka.com/4\\_SWMN\\_2010/Pedagogica/58908.doc.htm](http://www.rusnauka.com/4_SWMN_2010/Pedagogica/58908.doc.htm).
15. Багадирова С. К. Материалы к курсу психология личности [Электроний ресурс] / С. К. Багадирова, А. А. Юрина. – 2014 г. – 2 ч. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/1019356/word/akmeologija>.
16. Бажин Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. – 1984. – Т.5. – №3. – С. 152-162
17. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров – М. : Мастерство, 2002. – 224с.
18. Барабанщиков А. В. Основы военной психологии и педагогики / А. В. Барабанщикова, В. П. Давыдов., Н. Ф/ Феденко – М. : Просвещение, 1988.
19. Беликов В. А. Философия образования личности : деятельностный аспект: монография / В. А. Беликов. – М. : Владос, 2004. – 357 с.
20. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М. : Ин-т профессионального образования Мин-ва образования России, 1995. – 336 с.
21. Бенин В. Л. Педагогическая культура: философско-социологический анализ / В. Л. Бенин. – Уфа : БГПИ, 1999. – 131 с.

22. Бетина О. Б. Корпоративная культура как инструмент управления организационным поведением (на примере вуза) : автореферат диссертации на получения научной степени канд. пек. наук : спец 08.00.05 “Экономика и управление народным хозяйством: теория управления экономическими системами” / О. Б. Бетина ; Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет – СПб, 2007. – 19 с.
23. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник / І. Д. Бех. – К. : Либідь, 2008. – 848 с.
24. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: Науково-метод. Посібник / І. Д. Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.
25. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь / Б.М. Бим-Бад. — М., 2002. – 192 с.
26. Біленька О. М. Проблеми соціалізації соціально-комунікативної активності учня / О. М. Біленька // Позакласний час +. – 2006. – №9 – С.34-54.
27. Бобылева Я. В. Концепция исследования теоретических и методических основ формирования инновационной культуры будущих учителей технологий в процессе профессиональной подготовки [Текст] / Я. В. Бобылева // Молодой ученый. — 2013. — №4. — С. 532–534.
28. Богачкина Н. Понятие коллектива. Психология [Электронный ресурс] / Н. Богачкина – Режим доступа до ресурсу : [http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina\\_-\\_Psihologiya.html](http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina_-_Psihologiya.html).
29. Большой юридический словарь [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу : [http://www.info-law.ru/dic/1/id\\_2971](http://www.info-law.ru/dic/1/id_2971).
30. Бондаревска Е. В. Педагогическая культура как общественная и личная ценности / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1999. – № 3. – С. 37–43.
31. Бондаревская Е. В. Теория и практика личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на-Дону : Издательство Ростовского педуниверситета, 2000. – 352 с.
32. Борисов В. В. Теоретико-методологічні основи формування національної свідомості : монографія / В. В. Борисов. – Краматорськ : ОАЗТ

«Полиграфическое предприятие АПП», 2003. – 520 с.

33. Борисова С. В. Реалізація особистісно-орієнтованого підходу в процесі профільного трудового навчання старшокласників – Дисертація канд. пед. наук: 13.00.02 “Теорія та методика навчання та виховання” / С.В. Борисова ; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — К., 2006. — 20 с.
34. Борщенко В. В. Формування організаційної культури майбутніх учителів початкової школи у процесі професійної підготовки : дис. канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / В. В. Борщенко ; Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса, 2013. – 210 с.
35. Бубер М. Самосознание европейской культуры XX века / М. Бубер, Н. Бердяев – М., 1991.
36. Бузні В.О. Розвиток організаційної культури праці учителів початкової школи : дис. канд. пед. наук: 13.00.04 “Теорія та методика професійної освіти” / В О. Бузні. – МОНМС АРК, РЗВО “КГУ” (м. Ялта). – Ялта, 2013. – 233 с.
37. Буслинський В. А. Філософія культури [Електронний ресурс] / В. А. Буслинська – Режим доступу до ресурсу : <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/700/9/>.
38. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». – 2009. – 136 с.
39. Васянович Г. Педагогічна етика : Навч. посібник / Г. Васянович. – К. : Академвидав, 2011. - 256 с.
40. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Прогресс. – 1990. – 808 с.
41. Вейлл Питер. Искусство менеджмента / [Пер. с англ. Козыревой И. Б.] – М. : Новости, 1993. – 224с.
42. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред. В. А. Трайнева. – М. : ИТК “Дашков и К”, 2002. – 340с.
43. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов – М. : Изд-во МГУ, 2001. —527 с.

44. Галузева концепція розвитку неперервної педагогічної освіти, затверджена Міністерством освіти і наук України 14.08.2013, №1176.
45. Гевко І. В. Характеристика підходів британських дослідників до професіоналізму як соціально-педагогічного явища / І. В. Гевко. // Наукові записки НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія Педагогічні науки : зб. наукових праць. – К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. – Вип. 130. – С. 48–62.
46. Гессен С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. / Под ред П. В. Алексеев. – М. : “Школа-Пресс”, 1995. – 448 с.
47. Гибсон, Джеймс Л. Организации : Поведение. Структура. Процессы : учеб. для вузов : Пер. с англ. / Джеймс Л. Гибсон, Дж. М. Иванцевич, Джеймс Х. Донелли-мл. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 660с.
48. Гондюла І. Особливості корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс] / І. Гондюла. – Режим доступу до ресурсу : <http://klevoz.ru/nuda/osoblivosti-korporativnoyi-kuleturi-zagalenoosvitneogo-navchal/main.html>
49. Гоноболин Ф. Н. Книга об учителе / Ф. Н. Гоноболин. – М., 1965. – 167 с.
50. Гончарук В. А. «Мягкое» внедрение изменений / В. А. Гончарук // Вопросы культурологии. – 2006. – №2. – С. 86–90.
51. Горшкова Л. А. Анализ организационной культуры / Л. А. Горшкова // Экономический анализ : теория и практика. – 2005. – №6 (39). — С. 15–22.
52. Гоффи Р. Что объединяет современную компанию? / Р. Гоффи, Г. Джонс // Управление персоналом / Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – С. 9-54.
53. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с.
54. Гриньова В. М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної

освіти» / В. М. Гриньова. – К., 2001. – 45 с.

55. Грошев И. В. Организационная культура / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев – М. : ЮНИТИ, 2004. – 288 с.

56. Грошев И. В. Организационная культура : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 228 с.

57. Грошев И. В. Особенности влияния организационной культуры на эффективность деятельности персонала фирмы / И. В. Грошев // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №7. – С. 114–119.

58. Гуревич П. С. Культурология / П. С. Гуревич. – М., 1996.

59. Давидович В. С. Сутність культури / В. С. Давидович, Ю. А. Жданов – Ростов-на-Дону, 1979.

60. Дагаева Е. Управление имиджем вуза / Е. Дагаева // Управление персоналом. – 2005. – №3. – С. 26–28.

61. Девяткина М. Организационная культура как необходимое условие повышения эффективности деятельности персонала / М. Девяткина // Служба кадров и персонал. – 2007. – №63. – С. 63-66.

62. Дерек Т. Абель. Изменения, преобразование и лидерство: новые возможности / Т. Абель Дерек // Высшее образование сегодня. – 2004. – №5. – С. 15-18.

63. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М. : Издательство БИНОМ, 1997. – 432с.

64. Диев В. С. Философия управления / В. С. Диев // Личность. Культура. Общество. – 2005. – 3 (25). – С. 295-299.

65. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. Практикум : навчальний посібник / І. М. Дичківська. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2013. – 448с.

66. Друкер П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер. – М. : Вильямс, 2001. – 398с.

67. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук. України ; головний ред.

- В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
68. Ерошин Е. И. Проблемы модернизации системы экономических отношений в образовании / Е. И. Ерошин // Педагогика. – 2002. - №10 – С. 15–23.
69. Єрохін С. Ефективність використання видатків державного бюджету на вищу освіту та можливість збільшення фонду державного пільгового кредитування [Електронний ресурс] / С. Єрохін // Економічний часопис – XXI. – 2004. – №2. – Режим доступу : [www.soskin.info](http://www.soskin.info).
70. Энгельмейер П. К. Философия техники : в 4 т. / П. К. Энгельмейер. – М., 1912 – . – Т. 2. : Теория творчества. – 1912. – 100 с.
71. Жмуров В. А. Большая энциклопедия по психиатрии / В. А. Жмуров. – М. : Педагогика, 2012. – 864 с.
72. Завацька Н. Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі : соціально-психологічний аспект : монографія / Н. Є. Завацька, О. О. Мітічкіна. – Луганськ, Вид-во «Ноулідж», 2013. – 192 с.
73. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М. : Академия, 2001. – 208 с.
74. Зазыкин В. Г. Краткий акмеологический словарь [Електронний ресурс]/ В. Г. Зазыкин – Режим доступу : <http://vocabulary.ru/dictionary/870/word/akmeologija>.
75. Закирова А. Ф. Теоретические основы педагогической герменевтики : монография / А. Ф. Закирова. – Тюмень : Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2001. – 152 с.
76. Захарова Л. Н. Организационная культура университета в контексте проблем диагностики и формирования готовности студента к работе в условиях современного предприятия / Л. Н. Захарова // Университетское управление. – 2006. – № 2 – С. 31-39.
77. Зиммель Г. Избранное / Г. Зиммель – М. : Юрист, 1996. – 607 с.

78. Зимняя И. А. Вероятное прогнозирование в смысловом восприятии речи / И. А. Зимняя // Планы и модели будущего в речи (материал и обсуждение). – Тбилиси, 1970 – С. 15-18.
79. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод. посіб. / І. А. Зязюн/ – К. : МАУП, 2000. – 312 с
80. Інформаційний довідник / Акад. пед. наук України ; підгот. М. Б. Євтух [та ін.] ; заг. ред. М. С. Вашуленко. – К. : Фенікс, 2002. – 294 с.
81. Іванченко Є. А. Формування професійної мобільності майбутніх економістів у процесі навчання у вищих навчальних закладах : дис. канд. пед. Наук : 13.00.04 / Євгеній Анатолія Іванченко ; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. – О., 2005 – 266 с.
82. Іванченко Є. А. Щодо педагогічних умов формування компетентності економіста в системі інтегративної професійної підготовки майбутніх економістів / Є. А. Іванченко // Науковий вісник : зб. наук. праць / Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. – О., 2009. – Вип. 1/2 – С. 139-154.
83. Иванкина Л. И Управление персоналом – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 190 с.
84. Игнаткина В.В. Нематериальные составляющие успеха, или почему не уходит персонал? / В.В. Игнаткина // Служба кадров и персонал. – 2008. – №7. – С. 12-17.
85. Игнатьева Е. Л. От менеджмента организаций к менеджменту проектов? / Е. Л. Игнатьева // Вопросы культурологии. – 2006. – №2. – С. 90-93.
86. Ильенков Э.В. Философия и культура / Ильенков Э.В. – М. : Политиздат, 1991. – 464 с.
87. Ильина О. С. Комплексная диагностика корпоративной культуры современной организации [Электронный ресурс] / О. С. Ильина // Режим доступа : <http://imib.tsogu.ru/press/kafedra-eup/science/grant/rgnf/stat3>.
88. Ионин Л. Г. Социология культуры: путь в новое тысячелетие : Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. / Л. Г. Ионин – М. : Издательская

корпорация «Логос», 2000. – 432 с.

89. Ипполитова Н. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация / Н. Ипполитова. – Шадринский гос. пед. ин-т. – Шадринск. <http://docplayer.ru/178175-Analiz-ponyatiya-pedagogicheskie-usloviya-sushchnost-klassifikaciya-analysis-of-the-notion-pedagogical-conditions-essence-and-classification.html>

90. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя [Электронный ресурс] / И. Ф. Исаев – М. : Академия, 2002. – Режим доступа : <http://txtb.ru/81/8.html>.

91. Каган М. С. Философская теория ценности / М. С. Каган. – СПб. : ТООТК «Петрополис», 1997.

92. Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / М. С. Каган – М. : Политиздат, 1988.

93. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой; К. Камерон, Р Куинн. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.

94. Канке В. А., Философия / В. А. Канке. – М. : Логос, 2000. – 343с.

95. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М. : Изд-во “Альфа-Пресс”, 2005. – 352 с.

96. Капитонов Э. А. Корпоративная культура и PR / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. – М. : ИКЦ «МарТ», Ростов-н/Д : Издательский центр «МарТ», 2003. — 416 с.

97. Капитонов Э. А. Корпоративная культура. / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. – Ростов-н/Дону : ОАО Ростиздат, 2001. – 384с.

98. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія / Л. М. Карамушка, М. В. Москальов. – К. – Львів : Сполум, 2011, – 216 с.

99. Карташова Л. В. Поведение в организации : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 220 с.



100. Кацова Л. І. Формування професійного інтересу у майбутніх учителів у процесі педагогічної практики: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спеціальність 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Л. І. Кацова. – Харків, 2005. – 19 с.
101. Кашапов М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций. Краткий словарь / М. Кашапов. – 2003 г.
102. Кириллова Т. В. Корпоративная культура как необходимый элемент стратегии развития современного вуза / Т. В. Кириллова // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №10. – С. 25–29.
103. Ключев А. К. Новые модели управления вузом: шаг вперед или два назад? / А. К. Ключев // Университетское управление. – 2004. – № 5-6(33). – С. 53-61.
104. Коберник О. М. Наукові засади теорії та методики навчання технологій : навчальний посібник / О. М. Коберник, С. М. Яшук. – Умань , 2013. – 281 с.
105. Коваленко Л. А. Становлення професійної культури майбутнього вчителя іноземної мови [Електронний ресурс] / Л. А. Коваленко. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/892/>
106. Козлов В. В. Корпоративная культура : Учебно-практическое пособие / В. В.Козлов. — М. : Издательство «Альфа-пресс», 2009. — 304 с.
107. Козловський П. Постмодерна культура: суспільно-культурні наслідки технічного розвитку [Електронний ресурс] /П. Козловський – Режим доступу : <http://sophia.nau.edu.ua/2010-07-29-11-48-45/2010-07-29-11-51-27/206---15>
108. Колков А. И. Мир и Гармония / А. И. Колков. – И. : Кемерово, 1998. – 131с.
109. Коллектив. Стадии развития коллектива [Электронный ресурс]. – Режим доступу : <http://u4isna5.ru/konspektlekcii/43-lekciimenedger/210-menedgtem4>
110. Коноков Д. Г. Организационная структура предприятий : учеб.-метод, пособие. / Д. Г. Коноков, М. А. Рожков, Ю. А. Смирнов, О. Н. Яниковская. – М. : КОНСЭКО, 1998. – 176 с.
111. Концепція технологічної освіти учнів загальноосвітніх навчальних

закладів України / О. М. Коберник, В. М. Мадзігон, В. К. Сидоренко та ін. – К. : Науковий світ, 2014. – 22 с.

112. Колосова Н. С. Профессиональная культура педагога [Электронный ресурс] / Н. С. Колосова – Режим доступа : <http://nsportal.ru/shkola/korreksionnaya-pedagogika/library/2012/02/06/professionalnaya-kultura-pedagoga>.

113. Корец М. С. Теория и практика технической подготовки учителей трудового обучения: дис. докт. пед. наук : 13.00.04 / Корец М. С. – Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. – К., 2006. – 503 с.

114. Коротаева Е. В. Профессиональные ценности профессии педагога: понятия и классификации / Е. В. Коротаева // Журнал Педагогическое образование в России. – 2012. – №3. – С. 11–14.

115. Коротяев Б.И. Методы учебно-познавательной деятельности учащихся (состав, функции, закономерности, принципы и способы формирования) : автореф. дис. ... док-ра пед. наук : 13.00.01 «Теория и история педагогики» / Б. И. Коротяев. – М. , 1979. – 32 с.

116. Корпоративная культура и управление изменениями : Пер. с англ. 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 192 с.

117. Кузнецова О. Организационно-культурный подход к изучению межгрупповых отношений / О. Кузнецова // Соціальна психологія. – 2012. – №4.

118. Кулик Є. Концептуальні зміни в культурологічній підготовці майбутніх учителів технології / Є. В. Кулик // Професіоналізм педагога : теоретичні й методичні аспекти : збірник наукових праць ДЗВО «Донбаський державний педагогічний університет». – Вип. 4. – Слов'янськ, 2016. – С. 38-49.

119. Культура: теории и проблемы / [Т. Ф. Кузнецова, В. М. Межуев, И. О. Шайтанов и др.]. – М. : Наука, 1995.

120. Культура труда и управления Гастева [Электронный ресурс] / Центр дистанционного образования «Элитариум». – Режим доступа до ресурсу : [http://www.elitarium.ru/2009/01/26/kultura\\_truda\\_upravlenija\\_gastev.html](http://www.elitarium.ru/2009/01/26/kultura_truda_upravlenija_gastev.html)

121. Курс МВА по менеджменту / Под. ред. А. Р. Коэна / [пер. с англ.] – 4-е

изд. – М., 2007.

122. Кравченко А. И. Социология управления / А. И. Кравченко, И. О. Тюрина. – М. : Академический проект, 2004. — 1135 с.
123. Кравченко К. А. Организационная культура промышленного предприятия / К. А. Кравченко // Человек и труд. – 2 006. – №6. — С. 73-76.
124. Краснова С. К. Что выясняет анкета? / С. К. Краснова // Служба кадров и персонала. – 2008. – №5. – С. 63-67.
125. Красовский Ю. Д. Организационное поведение / Ю. Д. Красовский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 512 с.
126. Краткий психологический словарь / сост. Л. А. Карпенко ; под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – Ростов н/д. ; Феникс, 1998. – 512с.
127. Коржева Э. М., Наумова Н. Ф. Краткий словарь по социологии / ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина ; Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова. — М. : Политиздат, 1989. – 479 с.
128. Кузьмина Н. В. Способности и талант учителя : пособие для учителей / Н. В. Кузьмина. – М. : Новая школа, 1995. – 33 с.
129. Куліш І. М. Дидактична гра як засіб активізації навчальної діяльності студентів університету: Дис. канд. пед. наук: 13.00.09 «Теорія навчання» / І. М. Куліш ; Черкаський держ. ун-т ім. Богдана Хмельницького. – Черкаси, 2001. – 190арк.
130. Культурология. XX век. Словарь / [Скворцов Л. В., Зверева Г. И., Ионин Л. Г. и др.] ; под ред. Л. В. Скворцов. – СПб. : Университетская книга, 1997. – 640 с.
131. Культурология : учебник для студ. техн. вузов / под ред. Н. Г. Багдасарян. – 3-е, испр. и доп. – М. : Высш.шк., – 2001. – 511 с.
132. Культурология: Учебное пособие / под. ред. А. А. Радугин. – М. : Центр, 2003. – 304 с.
133. Лапшин В. С. Теория организации : учеб. / В. С. Лапшин, А. А. Козлов, Л. В. Шаборкина. — Саранск : Изд-во Мордовского университета, 1996. – 104 с.
134. Левада Ю. А. Философская энциклопедия : В 5 т. / Ю. А. Левада. – М. :

Наука, 1970 – . – Т. 5 : Традиция –1970. – 417 с.

135. Левкин Н. Д. Организационная культура : необходимость систематизации ключевых положений / Н. Д. Левкин // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №4. – С. 8–15.

136. Леднев В. С. Научное образование: развитие способностей к научному творчеству. Издание второе, исправленное / В. С. Леднев. – М.: МГАУ, 2002. – 120 с.

137. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

138. Леонтьева Э. О. Образование с изнанки: опыт пилотажного исследования «теневых» отношений в вузе / Э. О. Леонтьева // Социологические исследования. – 2004. – №12. – С . 121–129.

139. Логвинов А. М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 гг. (кросскультурный анализ) / А. М. Логвинов. – Красноярск : Политком, 2006. – 600 с.

140. Логунова Л. Б. Корпорации как тип социальной интеграции / Л. Б. Логунова // Социологические исследования. – 1996. – №2. – С. 105-112.

141. Льюис Р. Л. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию : Пер. с англ. / Р. Л. Льюис. – 2-е изд. – М. : Дело, 2001. – 448с.

142. Лютенс Ф. Организационное поведение / Ф. Лютенс. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 690с.

143. Лях В. И. Корпоративная культура: к вопросу о разнообразии дефиниции / В. И. Лях, Н. А. Королева // Социально-гуманитарные знания. — 2008. – №10. – С. 512–515.

144. Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – №1. – С. 24-29.

145. Макаренко А. С. Твори : у 7 т. / А. С. Макаренко. – К. , 1954. – . – Т. 4 : Гра. – 1954. – 461 с. 3.

146. Макаркин Н. П. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения / Н. П. Макаркин, О. Б. Томилин, А. В. Бритов // Университетское управление. – 2004. – № 5-6. – С. 152–162.
147. Макарченко М. А. Изучение Санкт-Петербургских предприятий с помощью адаптированной и модифицированной методики ОСАИ / М. А. Макарченко // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2004. – Вып. 3 (№24). – С. 53–77.
148. Макарченко М. А. Организационная культура как фактор успеха фирмы / М. А. Макарченко // Вестник СамГУ. – 2004. – №3 (33). – С. 70–80.
149. Мальцева Г. И. Университетская корпоративная культура / Г. И. Мальцева // Университетское управление. – 2005. – № 2 (35). – С. 95–103.
150. Мальцева Г. И. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета / Г. И. Мальцева, О. В. Горшкова // Университетское управление. – 2006. - № 2 (42). – С. 40–44.
151. Мамардашвили М. К. Эстетика мышления / М. К. Мамардашвили. – М. : Московская школа политических исследований. – 2000. – 205 с.
152. Мангейм К. Избранное: социология культуры. / К. Мангейм – М. : Университетская книга, – 2000. – 234 с.
153. Маркарян М. Теория культуры и современная наука / М. Маркарян. – М. : Мысль, 1983.
154. Маслов Д. В. Корпоративная переоценка ценностей / Д. В. Маслов// Управление персоналом. – 2006. – №5. – С. 22–25.
155. Матвієнко О. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх учителів до педагогічної взаємодії у навчально-виховному середовищі школи першого ступеня: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. пед.. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. В. Матвієнко. – К., 2010. – 37 с.
156. Мацумото Д. Психология и культура: глоссарий к книге [Электроний ресурс] / Д. Мацумото. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/373/word/organizacionaja-kultura>.

157. Монахов Н. И. Изучение эффективности воспитания: Теория и методика / Н. И. Монахов. – М., 1981. – 81с.
158. Мегем Є. І. Особистий студентів у проектно-технологічній підготовці [Електроний ресурс] / Є. І. Мегем, О. М. Дещенко – Режим доступу : [https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi\\_8K2U-vvVAhUDQpoKHQZYCEUQFggwMAI&url=http%3A%2F%2Fnaukajournal.org%2Findex.php%2FISMSD%2Farticle%2Fdownload%2F1162%2F1274&usg=AFQjCNFDKEOrxNQNotIrg-h2yz80Aa-A4Q](https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi_8K2U-vvVAhUDQpoKHQZYCEUQFggwMAI&url=http%3A%2F%2Fnaukajournal.org%2Findex.php%2FISMSD%2Farticle%2Fdownload%2F1162%2F1274&usg=AFQjCNFDKEOrxNQNotIrg-h2yz80Aa-A4Q).
159. Медведєва О. Р. Формування творчих умінь студентів у поза аудиторній виховній роботі: автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спеціальність. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О. Р. Медведєва. – Харків, 2008. – 20 с.
160. Межуев В. М. Культурология. XX век. Антология / В. М. Межуев. – М., 1995.
161. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., Основы менеджмента / М. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 700с.
162. Мильнер Б. Концепция организационных изменений в современных компаниях / Б. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №1. – С. 27–34.
163. Мильнер Б. Концепция организационных изменений в современных компаниях / Б. Мильнер // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №2. – С. 8–16.
164. Мильнер Б. З., Теория организации / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М., 2001. – 475с.
165. Минзов А. С. Высшее профессиональное и корпоративное образование: парадигма взаимного влияния: Учебно-методическое пособие / А. С. Минзов. – М. : Изд. дом МЭИ, 2008. — 148 с.
166. Минюшев Ф. И. Социология культуры : учеб. пособие для вузов / Ф. И. Минюшев. – М. : Академический Проект, 2004. – 320 с.
167. Митин А. Н. Управленческие взаимоотношения с талантливыми

- людьми / А. Н. Митин // Управление персоналом. – 2000. – №3. – С. 15-19.
168. Микитюк Г. Ю. Взаємини викладачів і студентів як чинник становлення особистості майбутнього вчителя : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спеціальність 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Г. Ю. Микитюк. – К., 2003. – 20 с.
169. Міжеріков В.А. Введення в педагогічну діяльність. [Електронний ресурс] / В. А. Міжеріков, М. Н. Єрмоленко. – Режим доступу : <http://cozap.com.ua/text/10689/index-1.html?page=17>.
170. Мовчан В. Етика : навчальний посібник / В. Мовчан – К. : Знання, 2007. – 483 с.
171. Могутова Н. Н. Корпоративная культура: понятие. Подходы / Н. Н. Могутова // Социологическое исследование. – 2005. – №4. – С. 130-136.
172. Мони́на Г. Б. Тренинг «Ресурси стрессоустойчиво» / Г. Б. Мони́на, Н. В. Раннала. — СПб. : Речь, 2009. — 250 с.
173. Мудрик А. В. Социальная педагогика : учеб. для студ. пед. вузов / Под ред. В. А. Слостенина. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Академия, 2000. – 200 с.
174. Мицько І. З. Матеріали до історії Острозької академії (1576-1636) : Бібліографічний довідник / І. З. Мицько. – К., 1990.
175. Набока О. Г. Професійно-орієнтовані технології навчання у фаховій підготовці майбутніх економістів : теорія та методика застосування / О. Г. Набока. – Слов'янськ, 2012. – 303 с.
176. Налимова О. О. Методические условия организации интерактивного обучения естествознанию в 5 классе // Молодой ученый. — 2016. — №6.1. — С. 67-69.
177. Национальная энциклопедическая служба. Краткий акмеологический словарь. [Електронний ресурс] / под ред В. Г. Зазыкин – Режим доступу : <http://vocabulary.ru/dictionary/870/word/masterstvo>.
178. Національна стратегія розвитку освіти 2012–2021 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>.

179. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз : монографія / [В. П. Андрущенко, І. А. Зязюн, В. Г. Кремень та ін. ; за ред. І. А. Зязюна]. – К. : Наукова думка, 2003. – 853 с.
180. Немцева І. А. Організаційна культура в системі стратегічного управління вищими навчальними закладами України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / І. А. Немцева – Ужгород. нац. ун-т. — Ужгород, 2011. — с. 210.
181. Никитина Э. В. Генезис понятий менталитета и этноменталитета [Електроний ресурс] / Э. В. Никитина. – Режим доступу : [http://national-mentalities.ru/history/teoriya/nikitina\\_e\\_v\\_genezis\\_ponyatij\\_mentaliteta\\_i\\_etnomentaliteta/](http://national-mentalities.ru/history/teoriya/nikitina_e_v_genezis_ponyatij_mentaliteta_i_etnomentaliteta/)
182. Никулин Д. В. Организационная культура: технология формирования / Д. В. Никулин // Вопросы культурологии. – 2006. – №2. – С. 84–85.
183. Ньюстром Джон В., Дэвис К, Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Джон В. Ньюстром К Дэвис. – СПб. : Питер, 2000. – 466с.
184. Ожегов И. В. Словарь русского языка [Электронный ресурс] / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 18-е изд., стереотип. – М. : Рус. яз. – 1987. – 797 с. – Режим доступу : <http://www.ozhegov.org/words/13287.shtml>.
185. Олейник А. Институциональная экономика (курс лекций) / А. Олейник // Вопросы экономики. — 1999. — № 9. — С. 134-135.
186. Оптимізація виховного потенціалу позашкільного навчального закладу: колективна монографія / [Вербицький В.В., Литовченко О.В., Ковбасенко Л.І. та ін.] ; за ред. О.В. Литовченко. — К. : Педагогічна думка, 2012.
187. Организационное поведение : учебник для вузов / Под. ред. Г. Р. Лафтунина, О. Н. Громовой. – СПб., 2006.
188. Павлов А. В. Логика и методология науки. Современное гуманитарное познание и его перспективы. Учебное пособие / А. В. Павлов. – М. : Флинта, Наука, 2010.



189. Остапенко С.А. Дидактичні умови формування соціальної компетентності студентів філологічних спеціальностей у процесі самостійної навчальної діяльності // *Професійна підготовка* : наукові записки НДУ ім. М.Гоголя. Серія: психолого-педагогічні науки. – 2012. – №1. – С. 164-169.
190. Павлютенков Е.М. Профессиональное становление молодежи на научную основу / Е. М. Павлютенков // *Школа и производство*. – 1990. – №11. – С. 66-69.
191. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмельюк, А. В. Семенова та ін. ; за ред. З. Н. Курлянд. – К., 2005. – 399 с..
192. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. – К. : Вища шк., 2004. – 422с.
193. Педагогический словарь: учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М. : Академия, 2008. – 352 с.
194. Підласа І. А. Життєвий шлях особистості в теорії психології / І. А. Підласа // *Практична психологія та соціальна робота*. – 2001. – №3. – С. 13-16.
195. Платонов К. К. Структура и развитие личности : учеб. пособие для студентов / Под. ред. А. Д. Глоточкин. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
196. Погребняк В. А. История формирования организационной культуры [Электронный ресурс] / В. А. Погребняк. – режим доступа : [www.orgculture.narod.ru](http://www.orgculture.narod.ru)
197. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів / Л. Г. Подоляк., В. І. Юрченко – К. : ТОВ «Філ-студія», – 2006. – 320с.
198. Понятие, виды и структура группы // Психология групп и коллективов : энциклопедия экономиста [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/college/psihologiya/psihologiya-grupp.html>.
199. Попова В. Д. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.webarhimed.ru/page-147.html>.

200. Почебут Л. Г. Тест Пульсар (Оценка социально-психологического уровня развития группы) [Электронный ресурс] / Л. Г. Почебут – Режим доступа до ресурсу : <http://uadoc.zavantag.com/text/24611/index-1.html>
201. Пригожин А. И. Методы развития организаций / А. И. Пригожин – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.
202. Прокофьева Н. И. Корпоративная культура и ценности компании / Н. И. Прокофьева // Психологическая газета. – 2004. – №5 (104). – С. 22–26.
203. Професійна діяльність вчителя в інноваційному навчальному заклад [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://vpalovna.at.ua/publ/profesijna\\_dijalnist\\_vchitelja\\_v\\_innovacijnomu\\_navchalnomu\\_zakladi/1-1-0-2](http://vpalovna.at.ua/publ/profesijna_dijalnist_vchitelja_v_innovacijnomu_navchalnomu_zakladi/1-1-0-2).
204. Психология менеджмента. Словарь основных терминов / за ред. Карпов А. – 2005.
205. Резник С. Д. Организационное поведение: Учебник / С. Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 432 с.
206. Резник Ю. М., Кравченко К. А. Сущность корпоративной культуры в современной организации / Ю. М. Резник, К. А. Кравченко // Управление персоналом. – 1998. – №8. – С. 63–69.
207. Родин О.А. Концепция организационной культуры : происхождение и сущность / О.А.Родин // Менеджмент. – СПб. : СПбГУ, 2008. №7. – С.67-77
208. Розанов В. Религия. Философия. Культура. / В. Розанов. – М. : Издательств “Республика”, 1992. – с. 400.
209. Реут Д. В. От организационной культуры к корпоративной через декомпозицию многоуровневых конфликтов / Д. В. Реут, О. А Черкашина, В. Г. Аванесов В. Г., Е. В. Николаева // Мир психологии. –2005. – №2. – С.
210. Рыбакова М. В. Организационная культура как фактор устойчивого развития / М. В. Рыбакова // Социально-гуманитарные знания. — 2004. – №2. — С. 221–234.
211. Рыбалка В. В. Определение понятий одаренности, таланта, гениальности личности : классические и современные методологические

- подходы / В. В. Рыбалка // Одаренный ребенок. – 2011. – № 2. – С.16–38
212. Рюттингер Р. Культура предпринимательства / Р. Рюттингер [пер. с нем.]. — М. : ЭКОМ, 1992. – 240 с.
213. Савельева С. С. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности учителя в образовательном процессе вуза : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / С. С. Савельева. – Коломна, 2007. – 20 с.
214. Савельева В. С. Організаційна культура : навч. посіб. / В. С. Савельева, О. Л. Єськов, В. М. Вакуленко – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 240 с.
215. Савченко Л. С. Организационная культура в предпринимательстве / Л. С. Савченко. – СПб. : Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2007. — 240 с.
216. Серкіс Ж. В. Психологічні умови підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до формування організаційної культури школи : автореф. дис... канд. психол. Наук : 19.00.07 / Жанна Василівна Серкіс. – К., 2004. – 261 с.
217. Сергеева Т. Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения. / Т. Б. Сергеева, О. И. Горбатько // Педагогика. 2006. – №10. – С. 11-21.
218. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб, “Речь”; 000 «Сидоренко и Ко», 2007.
219. Сидоренко Т. Д. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя у процесі навчання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Т. Д. Сидоренко. – Кривий Ріг, 2002. – 20 с.
220. Слостенин В. А. Формирование профессиональной культуры учителя / В. А. Слостенин. – М., 2003. – 228 с.
221. Слостенин В. А. Педагогика и психология / В. А. Слостенин, В. П. Каширин.– М. : Академия, 2001. – 480 с.

222. Слостенин В.А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов ; под ред. В.А. Слостенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.
223. Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [vocabulary.ru/dictionary/27/word/mentalitet](http://vocabulary.ru/dictionary/27/word/mentalitet).
224. Словник-довідник з професійної педагогіки / ред.-упоряд. А. В. Семенов. – О. : Пальміра, 2006. – 272 с.
225. Соломандина Т. О. Организационная культура компании : учеб. пос. / Т. О. Соломандина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 624с.
226. Соломандина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : Учебно-методические материалы / Т. О. Соломандина. — М. : ИНФРА-М, 2007. – 395 с.
227. Соломандина Т. О. Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании / Т. О Соломандина // Управление персоналом. – 2005. – №2. – С. 55-57.
228. Соломандина Т. О. Организационная культура и климат: взаимозависимость и влияние на эффективность работы компании / Т. О Соломандина // Управление персоналом. — 2005. — №3. — С. 35-37.
229. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.
230. Стадии развития коллектива // Управление персоналом : словарь-справочник [Электронный ресурс] // Библиотека “Пси-фактора”. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal/personal17-05.htm>.
231. Старева А. М. Організаційно-методичні умови підготовки майбутніх учителів суспільствознавчої галузі в контексті інноваційних процесів в освіті [Електронний ресурс] / А. М. Старева – Режим доступу до ресурсу : [http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina\\_-\\_Psihologiya.html](http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina_-_Psihologiya.html).
232. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. – Ульяновск : УЛГТУ, 2007. – 127 с.

233. Стешенко Б. В. Підготовка майбутнього вчителя до застосування ігрових технологій у виховні роботі / Б. В. Стешенко // Проблеми трудової та професійної підготовки XXI : наук.-метод. зб. СДПУ. – 2012. – Т. 2. – С. – 182-189.
234. Стешенко Б. В. Формування у майбутніх викладачів ЗВО готовності до кураторської роботи зі студентами в умовах магістратури:актуальність актуальні напрямки дослідження Б. В. Стешенко // Науково-дослідна робота в системі підготовки фахівців-педагогів у природничій, технологічній та економічній галузях : матер. IV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю. – Бердянськ : БДПУ, 2013 – 336 с. – С. 178-182.
235. Стешенко Б. В. Сущность формирования организационной культуры будущего педагога / Б. В. Стешенко // Гуманізація навчально-виховного процесу. Спецвипуск : зб. наукових праць. – Слов'янськ. : Вид-во ДДПУ, 2014. – Вип. 14. – С. 92–97.
236. Стешенко Б. В. Взаємозв'язок між стадіями розвитку організаційної культури етапами розвитку колективу / Б. В. Стешенко // 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.
237. Стешенко Б. В. Формування організаційної культури майбутніх учителів технологій як педагогічна проблема / Б. В. Стешенко // Науково-дослідна робота в системі підготовки фахівців-педагогів у природничій, технологічній та економічній галузях : матер. II міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 1– Суми : СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015 – 392с. – С. 284-287.
238. Стешенко Б. В. Анализ концепции образования и развития организационной культуры в коллективе / Б. В. Стешенко // Молодой ученый. Науч журнал – Казань : ООО “ИЗДАТЕЛЬСТВО МОЛОДОЙ УЧЕНЫЙ”, 2015 - №24 (104) – С. 1022–1024.
239. Стешенко Б. В. Дидактична модель формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій / Б. В. Стешенко // Вісник ГНПУ

імені Олександра Довженка. Серія Педагогічні науки // Зб. наук. праць. – Глухів : РВВ Глухівського НПУ ім. О. Довженка, 2015 – Вип.28 – 234 с. – С. 121-127.

240. Стешенко В. В. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутнього вчителя трудового навчання в умовах ступеневої освіти : монографія / В. В. Стешенко. – Слов'янськ : СДПУ, 2004. – 188 с.

241. Стешенко В. В. Характерні риси вищої педагогічної освіти / В. В. Стешенко // Проблеми трудової і професійної підготовки : наук.-метод. зб. СДП. – 1998. – Вип. 2. – С. – 7-12.

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

243. Стешенко В.В. 150 років розвитку трудового навчання. До ювілею навчального предмета / В.В. Стешенко, Д.О. Кільдеров // Трудова підготовка в рідній школі. – 2016. – №3. – С. 34-38.

244. Сухорукова М. В. Ценности как ключевой элемент организационной культуры / М. В. Сухорукова // Управление персоналом. – 2000. – №11. — С. 39-44.

245. Тайлор Э. Б. Первобытная культура / Э. Б. Тайлор. – М., 1989

246. Тверезовська Н. Т. Організаційно-педагогічні умови формування фахових компетенцій організаторів виробництва у ЗВО 1-2 рівня акредитації / Н. Т. Тверезовська, Л. М. Лісовська // Науковий вісник Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України. – 2011 – Вип. 159, ч. 3. – С. 261-265.

247. Территория корпоративной культуры [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://trkk.ru/data/tools/131-oprosnyu-list-ocenka-sily-organizacionnoy-kultury.html>

248. Терещенко А. О. Организационная культура будущего учителя начальных классов и проблема автономности личности / А. О. Терещенко // Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи. – Вип. 7. – 2013р – С. 242–248.

249. Тихомиров П. А. Корпоративная культура как фактор устойчивости

- організації : дис. канд. соц. наук : 22.00.00 / Тихомиров П. А. – М., 2004. – 224 с.
250. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка / О. Г. Тихомирова. – Санкт-Петербург, 2008.
251. Тихонов А. П., Мартынов О. В. // Организационная культура. Что это такое и из чего состоит Завалишина Д. Н. Динамика ценностно-смыслового отношения субъекта к профессиональной деятельности // Психологические, философские и религиозные аспекты смысла жизни. – М., 2001. – С. 193-203.
252. Терещук А.І. Методика організації проектної діяльності старшокласників з технологій : метод. посібник / А.І. Терещук, С.М. Дятленко. – К. : Літера ЛТД, 2010. – 128 с.
253. Ткачук С. І. Актуальні проблеми професійно-технологічної підготовки вчителів технологій / Станіслав Ткачук // Проблеми підготовки сучасного вчителя : зб. наук. праць / Уманський держ. пед. ун-т ім. П. Тичини ; [редкол.: Н. С. Побірченко (голов. ред.), О. О. Ярошинська, М. Б. Євтух, О. М. Коберник [та ін.]. – Умань : Жовтий О. О., 2014. – Вип. 10, ч. 1. – С. 213–218.
254. Ткачук С. І. Підготовка майбутнього вчителя трудового навчання до формування в учнів технологічної культури : монографія / С. І. Ткачук. – Умань : Сочінський, 2011. – 391 с. 306–334.
255. Торубара О. М. Підготовка майбутнього вчителя до організації навчально-виховних занять з розвитку творчих здібностей учнів / О. М. Торубара // Вісник ЧДПУ імені Т.Г. Шевченка. Серія : Педагогічні науки. – Чернігів, 2007. – Вип. 45. – С. 39–42.
256. Тоценко В. Г. Методы определения групповых многокритериальных ординальных оценок с учетом компетентности экспертов / В. Г. Тоценко // Проблемы управления и информатики. — 2005. — № 5. — С. 84–89
257. Туленков М.В. Організаційна взаємодія в системах соціального управління (соціологічний аналіз) : монографія / М. В. Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2005. – 222 с.
258. Тхоржевский Д. О. Всебічний розвиток особистості як педагогічна і

методична проблема / Д. О. Тхоржевский // Педагогіка і психологія. – 2002. – №4. – С. 42–44.

259. Тхоржевський Д. О. Готуємо студентів до педагогічної дослідницької діяльності в школі / Д. О. Тхоржевський, В. В. Стешенко, В. В. Борисов // Трудова підготовка в закладах освіти. – 1996. – №2. – С. 47–49.;

Тхоржевський Д. О. Про ступеневу підготовку вчителя трудового навчання / Д. О. Тхоржевський // Трудова підготовка в закладах освіти. – 1998. – № 2. – С. 2–5.

260. Тхоржевський Д.О. Методика трудового та професійного навчання. Ч. I. Теорія трудового навчання / Д.О. Тхоржевський. – К. : РННЦ “ДІНІТ”, 2000. – 248 с.

261. Тюнников Ю. С. Корпоративная культура как фактор конкурентоспособности вуза / Ю. С. Тюнников, М. А. Мазниченко // Высшее образование в России. – 2005. – №10. – С. 69–77.

262. Успенський В.Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность : Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.Б. Успенський, А.П. Чернявська – М. : Владос –ПРЕСС. – 2003. – 176 с

263. Феофанов В. Ю. Организационная культура и развитие организации / В. Ю. Феофанов // Вопросы культурологии. — 2006. — №2. —С. 80–83.

264. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М. Изд-во Института Психотерапии. – 2002

265. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник / С. С. Фролов. — М. : Гардарики, 2001. — 384 с.

266. Фромм Э. Здоровое общество. Догмат о Христе / Э. Фромм. – М. : АСТ, Транзиткнига, 2005.

267. Хміль Ф. И. Становлення сучасного менеджменту в Україні : проблеми теорії та практики / Ф. І. Хміль. – Л. : Львівська комерційна академія, 1996. – 206 с.

268. Холл Дж. Проблема культуры / Дж. Холл. – Казань : Изд-во КГУ, 2001. – 265 с.

269. Холл Ричард Х. Организация: структура, процессы, результаты /



Ричард Х. Холл. – СПб. : Питер, 2001. – 509с.

270. Цина А. Ю. Особистісно орієнтована професійна підготовка майбутніх учителів технологій : теоретико-методичний аспект : монографія / А. Ю. Цина. – Полтав. нац. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка. – Полтава, 2011. – 355 с.

271. Чавчавадзе Н. З. Внешние и внутренние факторы развития культуры / Н. З. Чавчавадзе // Культура и общественное развитие. – Тбилиси, 1979.

272. Чавчавадзе Н. З. Культура и ценности Текст. / Н. З. Чавчавадзе. – Тбилиси : Мецниереба, 1984.

273. Чернобровкін В. М. Психологія прийняття педагогічних рішень : монографія / В. М. Чернобровкін. – Луганськ : Альма-матер, 2006. – 416 с.

274. Шандер Е. Н. Место корпоративной культуры в вузовской системе / Е. Н. Шандер // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №11. – С. 178–181.

275. Шапавалова И. Модели организационной культуры [Электронный ресурс] / И. Шапавалова. – Режим доступа : <http://www.econf.rae.ru/article/5116>.

276. Шевнюк О. Л. Теорія і практика культурологічної освіти майбутніх учителів у вищій школі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. О. Шевнюк. – К., 2004. – 42 с.

277. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336с.

278. Шейкин А. Г. Морфология культуры : структура и динамика / А. Г. Шейкин. – М., 1994.

279. Шихирев П. Н. Введение в российскую деловую культуру / П. Н. Шихирев. – М. : ОАО «Типография «Новости», 2000. – 430с.

280. Школа майбутнього як інноваційний заклад освіти : науково-методичний посібник / В. М. Мадзігон, Л. М. Ващенко, Л. І. Даниленко та ін.; за ред. В. М. Мадзігона. – К., 2010. – 144 с.

281. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью / К. Шольц // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – №3. – С. 111-114.

282. Щербина С. В. Социальные теории организации : Словарь. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 264 с.
283. Яблонскена Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонскена // Университетское управление. – 2006. – №2 (42). – С. 7–25.
284. Якимова З. Организационная и корпоративная культура : точки пересечения и специфические особенности [Электронный ресурс] / З. Якимова – Режим доступа :<http://sibac.info/11449>.
285. Яньпин Ц., Формирование организационной культуры вуза с учетом профессиональной специфики [Электронный ресурс] / Ц.Яньпин. – Режим доступа [http://psyjournals.ru/education21/issue/55886\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/education21/issue/55886_full.shtml).
286. Argyris C., Schon D. A. Organizational Learning / C. Argyris, D. A. Schon/ – Reading. Mass. : Addison-Wesley. 1978.
287. Beckhard R. Organizational Development: Strategy and Models / R. Beckhard. – Addison Wesley, Reading, MA, 1969.
288. Beer M., Eisenstat R., Spector B. Why Change Programs. don'tPro-duce Change/ M. Beer, R. Eisenstat, B.Spector // Harvard Business Review – 1990. – № 10–11.
289. Blake R., Mouton J: The Managerial Grid:The Key to Leadership Excellence / R. Blake, J. Mouton. – Houston : Gulf Publishing Co., 1964.
290. Brown A. Organizational Culture. / A. Brown. – London : Pitman Publishing, 1995.
291. Capowcki G. S. Designing a Corporate Identity / G. S. Capowcki // Management Review. – 1993. – №05.
292. Castells M. Materials for an exploratory theory of network society / M. Castells. – Brit. J. of Soc. – 2000, – N51, - p.5–24
293. Deal T., Kennedy A. Corporate, cultures: The Rites and Rituals of Organizational Life / T. Deal, A. Kennedy. – Reading. Mass : Addison-Wesley, 1982.
294. Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London: Allen&Unwin, 1974.

295. Fralinger1 B., Olson V. Organizational Culture At The University Level : A Study Using The OCAI Instrument / B. Fralinger1, V. Olson // Journal of College Teaching and Learning. – 2007. – Vol. 4. – №11. – P. 85-97.
296. Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors / K. Gold // Public Administration Review. – 1982. – №10-11.
297. Handy C. The Gods of Management / C. Handy. – N.Y. : Penguin Books, 1978.
298. Harris P.R., Moran R.T. Managing cultural differences / P. R. Harris, R. T. Moran. – N.Y. : Gulf Publishing Co. 1991. – 346 p.
299. Hofstede G. Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values / G. Hofstede. – Beverly Hills, CA : Sage Publications, 1984. – 328 p.
300. Hofstede G. H. Cultures and Organizations : Software of the Mind / G. H. Hofstede. – New-York: McGraw Hill, 1997.
301. Hofstede G. H. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations 2001 (2nd ed.) / G. H. Hofstede. – Thousand Oaks, CA : Sage.
302. Kroeber A., Kluckholn C. Culture: a critical review of concepts and definitions / A. Kroeber, C. Kluckholn // Cambridge, MA: Peabody Museum. – 1952. – Vol. 47. – №1. – P. 96-97.
303. Michon C., Stern P. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern. – P. :Ed. organisation, 1985.
304. Morgan G. Images of Organization. / G. Morgan. – Beverly Hills, Calif. : Sage, 1986.
305. Ouchi W. G. Theory Z / W. G. Ouchi. – Reading. MA : Addison-Wesley, 1981.
306. Ouchi W. G., Jaeger A. M. Type Z Organizations: Stability in the Midst of Mobility / W. G. Ouchi, A. M. Jaeger // Academy of Management Review. – 1978. – №4.
307. Pacanowski M., O'Donnel-Trujillo N. Communications and organizational

- culture / M. Pacanowski M., N. O'Donnel-Trujillo // The western journal of speech communication. – 1982. – P. 46.
308. Peters T. J., Waterman R. H. In search of excellence / T. J. Peters, R. H. Waterman. – N. Y. : Harper and Row, 1982.
309. Pettigrew A. M. On Studying Organizational Cultures / A. M. Pettigrew // Administrative Science Quarterly. – 1979. – №24. – P. 570-581.
310. Piters T. J., Waterman R. H. In Search of Excellence Lessons from America's Best-Run Companies / T. J. Piters, R. H. Waterman. – New-York; Harper & Row, 1982.
311. Ryans D. B. Characteristics of teachers / D. B. Ryans. – Washington, DC. : American Council on Education, 1960.
312. Robbins S. P. Essentials of Organizational Behavior / S. P. Robbins. – N. J. Prentice Hall, 1992.
313. Robbins S. P. Organizational Behavior. Concepts controversies application [Электронный ресурс] / S. P. Robbins. – Режим доступа : <http://ebookbrowse.net/stephen-p-robbins-organizational-behavior-full-pdf-d61775837>.
314. Schein E. H. Organizational Culture and Leadership / E. H. Schein. – Jossey-Bass, 1996.
315. Scholz C. Corporate Culture and Strategy the Problem of Strategic Fit / C. Scholz // Long Range Planning – 1987. – № 20(4).
316. Stapley L. The Personality of the Organization : A Psycho-Dynamic Explanation of Culture and Change/ L. Stapley. – London, N. Y. : Free Association Books, 1996.
317. Statt D. A. Psychology and the world of work / D.A. Statt. – N.Y., 1994.
318. Schwartz H., Davis S. Matching corporate culture and business strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational dynamics. – 1981. – Summer.
319. Thompson K. R., Luthans F. Organizational Culture: A Behavioral Perspective / K. R. Thompson, F. Luthans // Organizational Climate and Culture. Ed. Benjamin Schneider. – San Francisco: Jossey-Bass. – 1990.

320. Vitaliy G. Totsenko. Method of Determination of Group Multicriteria Ordinal Estimates with Account of Expert Competence / G. Vitaliy // J. of Automation and Information Sciences. — 2005. — Vol. 37. — Issue 10, P. 19–23.
321. White L. The Concept Of Cultural Systems / L. White. – N.Y., 1975.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Трактування поняття “організаційна культура”

№	Визначення	Джерело	Примітка
1	Організаційна культура – це атмосфера (соціальний клімат) в організації, загальне розуміння членами організації очікуваної поведінки	Организационное поведение: Учебник для вузов / Под. ред. Г.Р. Лафтунина, О.Н. Громовой. СПб. 2006	З позиції діяльного підходу
2	Організаційна культура – це цінності, уявлення, а також формальні моделі поведінки, яким прихильні працівники організації	Курс МВА по менеджменту / Под. ред. А.Р. Коэна / Пер. с англ. 4 – е изд. М., 2007	З позиції діяльного підходу
3	Культура організації – це те, що для неї цінно, який стиль лідерства, мова й символи, процедури й псевдоніми норми, а також те, що визначає унікальність характеру організації	322. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.	З позиції ціннісного підходу
4	Організаційна культура – це розділення вірування, цінності, установки й очікування в сукупності з умовиводами, що не піддаються сумніву, які притаманні кожному співробітнику відносно способу функціонування організації, її традицій та ін.	Statt D. A. Psychology and the world of work / D.A. Statt. – N.Y., 1994.	З позиції ціннісного підходу
5	Організаційна культура – це сукупність норм, правил і традицій, що регулюють взаємодії між членами організації і є вираженням їх колективних знань й досвіду	Олейник А. Институциональная экономика (курс лекций) / А. Олейник // Вопросы экономики. — 1999. — № 9. — С. 134-135.	З позиції діяльного підходу
6	Організаційна культура є системою взаємовідношень між людьми, яка проявляється в системі базового уявлення і цінностей, яка	Шихирев П.Н. Ведение в российскую деловую культуру / Шихирев П.Н. – М. :	З позиції системного

	відіграє роль призми сприймання людиною зовнішнього світу та регулює діяльність й поведінку.	Новости, 2000. – 200 с.	діяльн ного підходу
7	Організаційна культура – визначає відношення між людьми й групами в організації, процеси диференціації та інтеграції.	Кузнецова О. Организационно-культурный подход к изучению межгрупповых отношений / О. Кузнецова // Социальная психология – 2012. – №4.	С позиції діяльн ного підходу
8	Організаційна культура – є складним, соціально психологічним порядком організації управлінської інтерпретації, констатування й регулювання системи етнічних сенсів учасників взаємодій.	Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л. Н. Аксеновская. – М. : Академический проект : Трикста, 2007. – 303 с.	С позиції системн ого підходу позиція
9	Організаційна культура – це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими самими неписаними правилами, визначаючими, як повинна працювати й вести себе людина в даній організації. При цьому мова йдеться о переконаннях та цінностях, що в більшій кількості або в меншому ступені розділяються переважною більшістю членів організації.	Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – №1. – С. 24-29.	С позиції ціннісно - діяльн ного підходу
10	Організаційна культура – система колективно розділених цінностей, символів, переконань, обрядів, зразків поведінки членів організації, витримуючи випробування часом. Культура надає одноманітність спільних дій людей, формує загальну для всіх психологію.	Попова В. Д. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <a href="http://www.webarhimed.ru/page-147.html">http://www.webarhimed.ru/page-147.html</a> .	С позиції ціннісно го підходу
11	Основні десять характеристик організаційну культуру: - усвідомлення себе і свого місця в організації (одні культури цінують приховування працівниками свого внутрішнього настрою, інші -	Harris P.R., Moran R.T. Managing cultural differences / P. R. Harris, R. T. Moran. – N.Y. : Gulf Publishing Co.	С позиції цілевідп овідного підходу

<p>заохочують їх зовнішній прояв; в одних випадках незалежність і творчість проявляються через співробітництво, а в інших - через індивідуалізм);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комунікаційна система і мова спілкування (використання усної, письмової, невербальної комунікації, «телефонного права»; жаргон, аббревіатури варіюються залежно від галузевої, функціональної та територіальної приналежності організацій);</li> <li>- зовнішній вигляд, одяг і представлення себе на роботі (різноманітність уніформ і спецодягу, ділових стилів, охайність, косметика, зачіска і т.п. підтверджують наявність безлічі мікрокультур);</li> <li>- що і як їдять люди, звички і традиції в цій області (організація харчування працівників; люди приносять з собою їжу або відвідують кафетерій всередині або поза організації; дотація харчування; їдять працівники різних рівнів разом або окремо і т.п.);</li> <li>- усвідомлення часу, ставлення до нього і його використання (ступінь точності працівників; дотримання тимчасового розпорядку і заохочення за це);</li> <li>- взаємовідношення між людьми (за віком і статтю, статусом і влади, мудрості й інтелекту, досвіду, рангу, релігії і громадянством тощо);</li> <li>- цінності (набір орієнтирів, що таке добре і що таке погано) і норми (набір припущень і очікувань щодо певного типу поведінки) - що люди цінують в організаційній життя (своє становище, титули, саму роботу і т.п.) і як ці цінності зберігаються;</li> <li>- віра у щось і ставлення чи прихильність до чогось (віра в</li> </ul>	1991. – 346 р.	
---	----------------	--



	<p>керівництво, успіх, у свої сили, у взаємодопомогу, в етична поведінка, у справедливість і т. д.; ставлення до колег, до клієнтів і конкурентам, до злу і насильству, агресії; вплив релігії і моралі тощо).</p> <p>- процес розвитку працівника (бездумне або усвідомлене виконання роботи; покладаються на інтелект або силу; інформування працівників; підходи до пояснення причин та ін.);</p> <p>- трудова етика і мотивування (ставлення до роботи і відповідальність; чистота робочого місця; оцінка роботи і винагорода; індивідуальна або групова робота;).</p>		
12	<p>Під культурою організації слід розуміти унікальну сукупність норм, цінностей, переконань, зразків поведінки і т.п., які визначають спосіб об'єднання груп і окремих особистостей в організацію для досягнення поставлених перед нею цілей.</p>	<p>Eldridge J., Crombie A. A sociology of organization / J. Eldridge, A. Crombie. – London: Allen&amp;Unwin, 1974.</p>	<p>С позиції цільовідповідного підходу</p>
13	<p>Організаційна культура являє собою комплекс переконань і очікувань, що розділяється членами організації. Ці переконання і очікування формують норми, які значною мірою визначають поведінку в організації окремих особистостей і груп.</p>	<p>Schwartz H., Davis S. Matching corporate culture and business strategy / H. Schwartz, S. Davis // Organizational dynamics. – 1981. – Summer.</p>	<p>С позиції ціннісно-діяльного підходу</p>
14	<p>Організаційна культура – це комплекс базових припущень, винаходів, виявлень або розробленні групою для того, щоб навчитися справлятися з проблемами зовнішньої адаптації й внутрішньої інтеграції. Необхідно, щоб цей комплекс функціонував досить довго, підтвердив свою спроможність й тому він повинен передатись новим членам організації як правильній образ мислення й почуттів у відношенні згаданих проблем.</p>	<p>Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.</p>	<p>С позиції системно-цільовідповідного підходу.</p>

15	Корпоративна культура – це унікальна характеристика сприймання особливостей організації, того, що відрізняє її від усіх інших в галузі.	Gold K. Managing for Success: A comparison of the private and public sectors / K. Gold // Public Administration Review. – 1982. – №10-11	С позиції системного підходу
18	Організаційна культура – це не просто одна з складових проблеми, це сама проблема в цілому. На наш погляд, культура – це не тільки те, що організація має, а й те, чим вона є.	Racanowski M., O'Donnel-Trujillo N. Communications and organizational culture // The western journal of speech communication. – 1982. – № 46. – P. 115-130	С позиції метафоричного підходу
19	Організаційна культура – це іманентна підприємству свідомість, що впливає з поведінки його членів і керує в свою чергу формальними і неформальними моделями поведінки індивідів.	Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью / К. Шольц // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – №3. – С. 111-114.	С позиції метафоричного підходу
20	Організаційна культура – це набір переконань, цінностей і засвоєних способів вирішення реальних проблем, що сформувалися за час життя організації і має тенденцію прояву в різних матеріальних формах і в поведінці членів організації.	Brown A. Organizational Culture. / A. Brown. – London: Pitman Publishing, 1995.	С позиції системного підходу
21	Організаційна культура – є сукупність символів, ритуалів і міфів, поведінки різних людей які відповідають поділюваним цінностям, властивим підприємству, й передаються кожному члену з вуст в уста в якості життєвого досвіду.	Michon C., Stern P. La dynamisation sociale / C. Michon, P. Stern. – P. : Ed. organisation, 1985.	С позиції системного підходу
22	Організаційна культура – наявність у всіх членів організації спільних цілей, їх безпосередню участь у виробленні шляхів досягнення цих цілей, зацікавленість у досягненні загальних кінцевих результатів організації	Психология менеджмента. Словарь основных терминов / за ред. Карпов А. – 2005.	С позиції цілевого відповідального підходу

23	Організаційна культура — набір припущень, переконань, цінностей й норм, поділюваних усіма членами організації.	Ньюстром Джон В., Дэвис К, Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Джон В. Ньюстром К Дэвис. — СПб. : Питер, 2000. — 466с.	С позиції системного підходу
24	Організаційна культура – це динамічна система правил, що включає в себе відносини, цінності, переконання, норми і поведінку, що розділяються членами організації.	Мацумото Д. Психология и культура: глоссарий к книге [Электронный ресурс] / Д. Мацумото. – Режим доступа : <a href="http://vocabulary.ru/dictionary/373/word/organizacionaja-kultura">http://vocabulary.ru/dictionary/373/word/organizacionaja-kultura</a> .	С позиції системного підходу
25	Організаційна культура – це набір найважливіших припущень, прийнятих членами організації, що отримують у вираженні заявлених організацією цінностях, які задають людям орієнтири їх поведінки й дій. Ці ціннісні орієнтації передаються індивідам через «символічні» кошти духовного й матеріального внутрішньо-організаційного оточення.	Кашапов М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций. Краткий словарь/ М. Кашапов. – 2003 г.	С позиції діяльницького підходу
26	Організаційна культура – 1) цінності, норми поведінки, характерні для даної організації що дозволяють судити про типовий для членів даної організації підходи до вирішення проблем; проявляється в філософії й ідеології управління, ціннісних орієнтаціях, віруваннях, очікуваннях, нормах поведінки; 2) система цінностей, бездоказово прийняти персоналом конкретного підприємства, що пов'язані з кінцевими цілями його розвитку, які визначають рішення, вчинки й всю діяльність персоналу.	Словарь по профориентации и психологической поддержке [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <a href="http://vocabulary.ru/dictionary/27/word/mentalitet">vocabulary.ru/dictionary/27/word/mentalitet</a> .	С позиції цінно-діяльницького підходу
27	Організаційна культура – це	Спивак В. А.	С

	провідний чинник, що визначає специфіку фірми, особливості взаємодії працівників, вимоги до працівників і ставлення до них.	Корпоративная культура / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2001. – 352 с.	позиції діяльнoго підходу
28	Організаційна культура – це сукупність ідей, корпоративних цінностей й норм поведінки, властивих тільки даної організації і формуються в ході спільної діяльності для досягнення загальних цілей» .	Фролов С. С. Социология организаций: Учебник / С. С. Фролов. — М. : Гардарики, 2001. — 384 с.	Ціле відповідальна позиція
29	Організаційна культура – охоплює значну частину явищ духовного і матеріального життя колективу, а саме: домінуючі в ній моральні норми і цінності, кодекс поведінки й укорінені ритуали, встановлені стандарти якості продукції, що випускається, манеру одягатися і т.п. При цьому організаційна культура включає, перш за все, три основних елементи: місію організації (загальна філософія і політика); базові цілі організації; кодекс поведінки.	Логвинов А. М. Менеджмент и организационная культура российских промышленных предприятий в 1960-2005 гг. (кросскультурный анализ) / А. М. Логвинов. – Красноярск: Политком, 2006. – 600 с.	С позиції системного діяльнoго підходу
30	Організаційна культура – це сукупність елементів культури, вироблена в конкретній організації, яка трансформується під впливом зовнішніх й внутрішніх факторів, засвоєна людиною як членом організації й впливає на нього, виступаюча засобом об'єднання членів однієї організації й що виділяє організацію з корпоративної культури певної професійної групи.	Яблонскена Н. Л. Корпоративная культура современного университета / Н. Л. Яблонскена // Университетское управление. – 2006. – №2 (42). – С. 7–25.	З позиції діяльнoго підходу
31	Організаційна культура – це цінності й норми поведінки, які викладачі, студенти та співробітники ЗВО створюють, підтримують і дотримуються в процесі навчання і роботи. До неї відносять уявлення та ціннісні установки, культуру режиму установи, культуру поведінки та матеріальну культуру.	Яньпин Ц., Формирование организационной культуры вуза с учетом профессиональной специфики [Електроний ресурс] / Ц.Яньпин. – Режим доступу	З позиції системного підходу

		<a href="http://psyjournals.ru/education21/issue/55886_full.shtml">http://psyjournals.ru/education21/issue/55886_full.shtml</a> .	
32	Організаційна культура — це система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і поводитися люди в даній організації. При цьому мова йде про переконання і цінності, які більше або менше поділяються переважною більшістю членів організації.	Савельєва В.С. Організаційна культура. : навч. Посіб. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов, В.М. Вакуленко – К. : «Центр учбової літератури», 2012. – 240 с.	З позиції цінносного діяльного підходу

## Додаток Б

### Додаток Б1

Методики вивчення організаційної культури за О. Тіхомірова (250с. 127-159):

- вивчення типу організаційної культури за Чарльзом Хенді;
- форми для визначення типу організаційної культури фірми в рамках комплексної оцінки організаційної культури;
- склад й формуюча доля функцій-задач організаційної культури в загальному об'ємі работ;
- розрахунки кількісних показників фірми для визначення рівня організаційної культури фірми;
- вибір раціональної стратегії формування й розвитку організаційної культури методом функції-перевали.

За методикою «Вивчення типу організаційної культури по Чарльзу Хенді» можливо визначити яка з чотирьох типів культур (культура влади, культура ролі, культура задачі, культура особистості) є домінуючою в організації. Методика містить 86 тверджень. Респонденту необхідно погодитись з твердженням відмітивши його знаком «+» або заперечити й поставити знак «-». Таким чином тип культури який набирає найбільшу кількість тверджень, й є домінуючою.

Методика «Форми для визначення типу організаційної культури фірми в рамках комплексної оцінки організаційної культури» надає можливість побудувати матрицю залежності організаційної культури від зовнішніх умов й внутрішніх факторів. Матриця містить три осі координат відповідним трьом формам. Респонденту пропонується заповнити дві форми, що містять по 13 показників, й одну форму, що містить два показники. Кожний показник необхідно відмітити за 100 бальною шкалою. Середня сума балів за кожною формою переноситься на ось координат. Таким чином будується трикутник, за яким й визначається один з восьми можливих типів організаційної культури (див табл. 2).

## Характеристика типів організаційної культури

Основні класифікації	Типи організаційної культури	Коротка характеристика типів
Внутрішній або зовнішній фокус	Інтровертна	Акцентування уваги на внутрішню середу, внутрішні зв'язки й відношення.
	Екстравертна	Акцентування уваги на зовнішню середу й зовнішні зв'язки
За характером традиційних комунікацій	Культура індивідуалізму	Пріоритет особистого успіху, кар'єри, індивідуалізм працівників
	Культура колективізму	Перевага колективних рішень, пріоритет інтересів організації над особистими інтересами, «командний дух»
За стилем управління	Бюрократична	Жорстка ієрархічна вертикаль влади; чіткий обмежене коло обов'язків працівників і підрозділів; централізація; низький рівень делегування повноважень, відповідальності; обмежене впровадження інновацій.
	Інноваційна	Децентралізація управління; розвинене делегування повноважень, відповідальності; орієнтація на постійні нововведення; високий рівень співпраці, кооперації.

За методикою «Склад й формуюча доля функцій-задач організаційної культури в загальному об'ємі работ». В анкеті надається шість типів функцій-задач. В кожному типі певна кількість підфункцій задач. Респонденту необхідно провести оцінку кожної підфункції: якщо підфункція-задача реалізується в організації, то ставиться У («Да», «+»); якщо підфункція-задача не реалізується в організації – N («Нет», «-»). Далі вираховується коефіцієнт. Даний показник відображає рівень відповідності фактично вирішуваних задач організацією по відношенню до запланованих й зазначених. Й чим коефіцієнт ближче до одиниці, тим вище рівень функціонального будування організаційної культури в даній організації

За методикою «Вибір раціональної стратегії формування й розвитку організаційної культури методом функції-перевали» відбувається вираховування за отриманими результатами відбувається порівняльні

підрахунки й вибір однієї з трьох стратегій розвитку організаційної культури: раціональна стратегія лінійного програмування; раціональна стратегія формування й розвитку організаційної культури методом пріоритетів; стратегія формування й розвитку організаційної культури за пріоритетними ознаками.



## Додаток Б2

В. Борщенко досліджує організаційну культуру за трьома складовими: компетентісна, поведінкова, особистісна; за відповідними критеріями: знаєвий, діяльнісний, емоційно-вольовий [**Ошибка! Неизвестный аргумент ключа.**].

В дослідження компетентісної складової входять наступні методики:

- орієнтовна анкета (В.Смекалов, М. Кучера) – вимірювання рівня усвідомлення значущості педагогічної діяльності.
- карта оцінки сформованості педагогічних цінностей – обізнаність і привласнення педагогічних цінностей;
- карта самооцінки рівня володіння знаннями й уміннями організаційної діяльності – знання й уміння наукової організаційної праці.

Поведінкова складова досліджується наступними методиками:

- діагностика ефективності педагогічних комунікацій (модифікований варіант анкети О. Леонтьєва) – визначення рівня сформованості комунікативних умінь;
- експрес-діагностика організаторських здібностей – визначення сформованості організаторських умінь;
- тест Томаса – уміння обирати оптимальну поведінку в конфлікті
- тест онтогенетичної рефлексії – визначення сформованості рефлексивних умінь).

Особистісна складова вивчається за допомогою:

- тест емоційної спрямованості – визначення емоційної спрямованості;
- тест оцінки наявності вольових якостей за методикою О. Вострікова – досліджується наявність вольових якостей;
- шкала оцінки прояву професійних і психологічних моральних якостей (за Н. Кузьміна) – визначення наявності моральних якостей;
- тест на комунікативну толерантність (В. Бойко) – визначення рівня толерантності.

За методикою «Ориентировочная анкета» В. Смекалова и М. Кучера респондентам пропонується 29 тверджень й три варіанти відповідей А, В, С. Респонденту видаються два бланки. На першому бланку він позначає відповідь яка більше всього підтверджує його думку. В другий бланк заносяться варіанти відповідей, які менше всього відповідають респонденту. Таким чином за кожним пунктом повинні отримати дві відповіді.

Далі за таблицею рахується відповіді за трьома шкалами:

«S» – спрямованість на себе (self-orientation). Респондент описує себе як людину що очікує безпосереднє задоволення (винагороду) тільки для себе, в незалежності від роботи яку виконує.

Людина що набрала велику кількість балів за цією спрямованістю інтроспективна, власна, не реагує на оточуючих й є слабкою ланкою в колективі.

«I» – спрямованість на взаємодію (interaction-orientation). Відображає інтенсивність з якою респондент прагне підтримувати гарні відносини з колективом, що може затрудняти виконання певних видів роботи.

Набравши ці цією спрямованістю, респондент, проявляє інтерес до колективній діяльності, але не приймає активної участі у її виконанні.

«T» – спрямованість на задачу (task-orientation). Відображає інтенсивність з якою людина присвячує себе виконанню поставлених задач. Перевага за цією спрямованістю вказує на те що людина бажає співпрацювати з іншими членами колективу, зацікавлена в ефективному розв'язанні задач. З іншого боку намагається усім нав'язувати свою точку зору, яку вважає правильною.

Методика «Карта оцінки сформованості педагогічних цінностей» (за Сласт'юніним). Респонденту надається п'ять педагогічних цінностей які зорієнтовані на: самореалізацію, задоволення власних потреб, саморозвиток, задоволення потреб спілкування, усвідомлення важливості обраної професії.

Респонденту необхідно оцінити кожен цінність за трьохбальною шкалою, де 3 бали надається у випадку важливості цінності, 2 бали якщо цінність є незначущою та 1 бал, якщо затрудняється з відповіддю.

Методика «Карта самооцінки рівня володіння знаннями й вміннями щодо організаційної власної діяльності і діяльності молодших школярів» містить у собі 11 питань. Респондентам слід було оцінити кожний показник володіння знаннями й вміннями щодо власної діяльності за п'ятибальною шкалою, де: 5 балів свідчить про чітко виражений показник, який постійно виражається; 4 бали говорить про те, що показник виражений помітно, але виявляється обмежено та має середню ефективність; 3 бали – показник є вираженим, але застосовується він не ефективно; за 2 балами показник виражений слабо, у виявленні характерно частіше негативна спрямованість; якщо респондент відповідає 1 бал, то це свідчить, що показник виражений дуже слабо, та носить чітко негативний характер. Відповідно, респонденти, що отримали середній бал в діапазоні від 1 до 2,5 балів знаходяться на низькій ступені володіння вміннь та знань; від 2,6 до 3,9 балів – середній; високий – від 4 до 5 балів.

Методика «Експрес-діагностика організаторських здібностей» містить 20 питань, які зорієнтовані на виявлення рівня організаторських здібностей. Респонденту необхідно дати на кожне питання відповідь «Так» («+») або «Ні» («-»). За допомогою ключа рахується кількість балів. Якщо респондент набирає більше 14 балів, то його рівень організаційних здібностей можна вважати високим. Якщо кількість балів коливається між 13 та 8 балів, то рівень організаційних здібностей є припустимим. У випадку набору менше 7 балів - рівень організаційних здібностей є низьким.

Тест Томаса-Кліменко містить у собі 30 питань. На кожне питання надається два варіанти дій (відповідей). За цією методикою визначається яким саме засобом регулювання конфліктів користується респондент:

1. Суперництво (конкуренція) як прагнення добитись задоволення своїх інтересів за рахунок інших.

2. Пристосування – пожертвування власними інтересами.
3. Компроміс – спільні пошуки часткового задовільнення інтересів.
4. Ухилення, для якого характерно як відсутність прагнення до кооперації, так і відсутність тенденцій щодо досягнення власної мети.
5. Співробітництво, коли учасники ситуації знаходять альтернативне рішення, що задовольняє інтересам двох сторін.

Кожен з засобів виходу з конфліктної ситуації визначається за допомогою 12 питань.

Підрахунок результатів відбувається за спеціальною таблицею.

Методика «Онтогенетичної рефлексія» дозволяє визначити можливість респондента рефлексувати, й глибину рефлексії. Дана методика містить 15 питань. На кожне питання можна дати наступні відповіді «Так» («+»), «Ні» («-») або «Не знаю» («+-»).

За допомогою ключа рахується кількість балів. Питання на які дали позитивну й негативну відповідь, й співпадають з ключем нараховується «10» балів, якщо відповідь була невизначена, то ставить «5» балів. Й рахується загальна кількість балів.

При наборі від 150 до 115 балів рівень рефлексії вважається високим. Респондент вміє аналізувати минулий досвід і робити висновки. В поточний час їм не загрожує допущення життєво важливої помилки. У цих респондентах гарно розвинуті здібностями до планування і передбачення власного майбутнього життя.

114-75 балів – є достатній рівень рефлексії. Він притаманний респонденту, що вміє аналізувати припущені помилки у минулій життєдіяльності, проте не робить висновків, що може допомогти їм в подальшій діяльності не припускати аналогічних помилок. Такі респонденти володіють плануванням своєї діяльності на достатньому рівні, проте ускладнюються із внесенням відповідних коректив.

74-35 балів – це середній рівень рефлексії. У респондента в наслідок примушених в минулому помилок, виникає страх перед здійсненням

повторного здійснення цієї помилки. Такий респондент є дуже обережним, але не гарантує повного життєвого успіху. Їх критичний розум час від часу заважає досягненню поставлених цілей.

Якщо респондент набрав 34 бали й менше, то його рівень рефлексії є низьким. Тобто він не може аналізувати минулий досвід, що супроводжується постійним ускладненням свого життя. Респондент потребує допомоги від іншої людини, бо не здатен приймати чіткі рішення.

Методика «Емоційна спрямованість» спрямована на визначення виду емоцій які переважають у респондента. Відмічає, що в людині існують 10 емоцій:

- *альтруїстичні емоції* – переживання, які виникають на основі потреби в допомозі, підтримці іншим людям: бажання приносити людям радість, почуття занепокоєння долею іншої людини, турбота про неї.
- *комунікативні емоції* виникають на основі потреби у спілкуванні: бажання спілкуватися, ділитися думками та переживаннями.
- *глоричні емоції* (від лат. «слава») пов'язані з потребою у самоповазі та славі: прагнення завоювати визнання; почуття гордості, почуття переваги, почуття задоволення собою, своїми успіхами.
- *праксичні емоції* - такі емоції викликані діяльністю, змінами в ході роботи, успішністю та неуспішністю, труднощами здійснення та завершення; бажання дійти успіху в роботі; почуття напруження; захопленість роботою; приємне задоволення від того, що робота зроблена.
- *пугнічні емоції* (від лат. «боротьба»), визначаються потребами в подоланні небезпеки, інтересом до боротьби; жадоба до гострих почувань; почуття ризику; почуття спортивного азарту; рішучість.
- *романтичні емоції*– прагнення до всього незвичайного, очікування чогось світлого, доброго; почуття лиховісно-таємничого, містичного.
- *гностичні емоції* (від грецького «знання»), пов'язані з потребою у пізнавальній гармонії, прагнення зрозуміти те, що відбувається, проникнути в сутність явища.

- *естетичні емоції* пов'язані з ліричними переживаннями, жадою краси та гармонії, почуття прекрасного.
- *гедоністичні емоції* пов'язані із задоволенням потреб в тілесному та душевному комфорті: насолода приємними фізичними відчуттями - від смачної їжі, сонця; почуття безтурботності; почуття веселості.
- *акизитивні емоції* (від франц. «надбання»), породжуються інтересом, прагненням до накопичення, колекціонування, володіння.

Респонденту необхідно відповісти на 30 питань. На кожне запитання є три варіанта відповідей: «Так» (а), «Іноді» (б), «Ні» (в). Емоція вважається вираженою або не вираженою, якщо має дві позитивні, або негативні відповіді.

Методика «Оцінка наявності вольових якостей» є комбінованою. У методиці представлено чотири вольові якості, та їх протилежність: рішучість – нерішучість; сміливість – боязливість; ініціативність – безініціативність; витриманість – невитриманість; самовладання – відсутність самовладання; наполегливість – не наполегливість; завзятість – відсутність завзятості; самостійність – відсутність самостійності. Кожна якість має декілька протилежних характеристик. З ліва розташовані слова, що характеризують себе як позитивні, з ліва – негативні. Між парами слів міститься шкала від 0 до 3 балів на зростання з право на ліво. Респонденту необхідно оцінити, кожену пару слів, та відмітити за шкалою знаком «\*» на скільки ближче до тієї чи іншої характеристики.

За отриманими результатами створюється середній профіль, який й характеризує рівень прояву вольових якостей респондента.

За допомогою методики «Шкала оцінки прояву професійних і психологічних моральних якостей» (Н. Кузьміна) можна визначити рівень моральних якостей респондента. Воно відбувається за двома напрямками:

- професійно-моральні якості (усвідомлення професії; ставлення до майбутньої професії; участь в навчальній діяльності)

- морально-психічні якості (моральна свідомість; ставлення до товаришів; участь у справах товаришів)

Респондент оцінює кожен показник якості за п'ятибальною шкалою, де 1 бал відповідає оцінці «дуже погано», а 5 – «відмінно». Далі рахується середній бал, шляхом сумування всіх оцінок по кожній якості, та діленням на кількість її показників. Якщо середня сума балів коливатиметься від 1 до 2,5 балів – то це свідчить про низький рівень прояву якостей. Від 2,6 до 3,9 – середній рівень. Від 4 до 5 говорить про високий рівень прояву морально-психічних якостей.

За методикою діагностики ефективності педагогічних комунікацій (модифікований варіант анкети О.Леонтьєва) визначається «аудиторна атмосфера», активність, рівень пізнавального інтересу, а також виявлення певних стилів педагогічної діяльності.

Зміст методики полягає у заповненні таблиці. Респонденту пропонуються сім пар слів, що мають протилежні значення. З ліва розташовані слова, що характеризують себе як позитивні, з ліва – негативні. Між парами слів міститься шкала від 1 до 7 балів на зростання з ліва на право. Респонденту необхідно оцінити, кожну пару слів, та відмітити за шкалою знаком «\*» на скільки ближче до того чи іншого слова.

Максимальна кількість балів що можна набрати складає 49 балів

Найкращій результат вважається 45-49 балів. В такому випадку можна говорити, що викладач досяг високого рівня майстерності, вільно володіє аудиторією, вміло взаємодіє з нею. Заняття проходить невимушено, легко, непомітно.

35-44 бали – висока оцінка. В колективні панує дружня атмосфера. Між викладачем та учнями налаштований добрий взаємозв'язок. Відсутня стихійність. Викладач коректно спрямовує хід заняття.

20-34 бала характеризує викладача як людину, що задовільно оволоділо прийомами спілкування. Його комунікативна діяльність досить вільна за формою. Він легко входить в контакт з учнями, але не всі виявляються в поле

його уваги. В імprovізованих дискусіях він спирається на найбільш активну частину присутніх, решта ж виступають в основному в ролі спостерігачів. Заняття проходить жваво, але не завжди досягає поставленої мети. Зміст заняття може мимоволі приносити в жертву формі спілкування. Тут можливі прояви елементів моделей диференційованої уваги і негнучкого реагування.

11-19 балів – низька оцінка комунікативної діяльності. Має місце одностороння спрямованість навчально-виховного впливу з боку педагога. Незримі бар'єри спілкування перешкоджають живим контактам сторін. Аудиторія пасивна, ініціатива проявляється домінуючим становищем педагога. Його стиль уподібнюється авторитарною чи неконтактною моделям спілкування.

При дуже низьких оцінках (7-10 балів) всяке взаємодія з учнями відсутня. Спілкування розвивається за моделями дикторського або гіпореклексивного стилю. Воно знеособлено, за психологічним змістом анонімно і практично нічим не відрізняється від масової публічної лекції або мовлення по радіо. Педагогічні функції обмежуються лише інформаційною стороною.

Методика діагностики комунікативної установки за В.В. Бойком (визначення загальної комунікативної толерантності). За допомогою даної методики визначається загальний рівень комунікативної толерантності та рівні толерантності за окремими показниками — неприйняття індивідуальності іншого, використання себе як еталона, нетерпимість до особистісного дискомфорту партнера по спілкуванню тощо.

Дане вивчення відбувається за 9 особливостями поведінки:

1. Неприйняття або нерозуміння індивідуальності людини
2. Використання себе як еталон при оцінюванні інших
3. Категоричність або консервативність в оцінках людей
4. Невміння стримувати себе або згладжувати неприємні почуття при зіткненні з некомунікабельними якостями партнерів
5. Прагнення переробити, перевиховувати партнера



6. Прагнення підлагоджувати партнера під себе, зробити його зручним
7. Невміння пробачати іншому його помилки, незграбність, ненароком завдані неприємності
8. Нетерпимість до фізичного чи психічного дискомфорту партнера
9. Невміння пристосовуватись до партнера

Кожен пункт досліджується окремо. Він містить п'ять тверджень. На кожне твердження необхідно дати одну з чотирьох відповідей: зовсім невірно (0 балів), вірно до певної міри (1 бал), вірно значною мірою (2 бали), вірно вищою мірою (3 бали).

Отриманні бали сумуються. За кожним пунктом можна набрати максимум 15 балів. Що в сумі може скласти 135 балів. Така кількість балів буде свідчити про абсолютну нетерпимість до оточення. Отримання нуля балів — свідчення терпимості особистості до всіх типів партнерів за будь-яких ситуацій. Таким чином максимальна кількість балів отриманих в поведінковій ознаки говоритиме про нетерпимість до людей стосовно даного аспекту стосунків з ними. І навпаки, чим менші Ваші показники стосовно тієї чи іншої поведінкової ознаки, тим вищий рівень загальної комунікативної толерантності за даним аспектом стосунків.

### Додаток БЗ

Н. Завацька [72] розділила організаційну культуру на чотири структурні компоненти (див табл 3).

Таблиця 3

#### Методики дослідження організаційної культури (за Н. Завацькою)

Рівні ОК	Складові ОК	Методики дослідження
Соціальний рівень	Норми поведінки та діяльності	Методика «оцінка сили організаційної культури» (Р.Дафт), методика «Рівень організаційної культури» (Т. Соломанідіна)
Рівень організації	Організаційні цінності, організаційний клімат	Методика «Оцінка привабливості організаційної культури» (В. Снетков), методика «Визначення психологічного клімату в організації» (А. Крилов, С. Манічева)
Рівень групи	Психологічна атмосфера в групі, система міжособистісних взаємостосунків, рівень розвитку групи	Методика «Оцінки психологічної атмосфери в колективі» (А. Фідлер), «Пульсар» на визначення спрямованості групи та рівня її розвитку (Л. Почебут)
Рівень особистості	Мотивація організаційної поведінки, система ціннісних орієнтацій	Методика «Оцінка мотивації організаційної поведінки» та експрес діагностика соціальних цінностей особистості (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов)

Перша методика, методика «оцінка сили організаційної культури» (Р.Дафт) містить у собі 13 тверджень що характеризують силу організаційної культури. Кожне твердження необхідно оцінити за п'яти бальною шкалою, таким чином висловити ступінь згоди, де 5 балів відповідає погодженню з даним твердженням, 1 бал – «зовсім не погоджуюсь».

Набрані бали сумуються. Якщо сума балів складає 52 і вище, то в організації існує потужна організаційна культура; сума 26-51 балів говорить про те, що організації притаманна організаційна культура з помірною силою; сума менше 25 балів, включно – організаційна культура не відповідає потребам членів організації, відсутня адаптація до зовнішнього середовища.

Друга методика «Рівень організаційної культури» складається з 29 тверджень, що характеризує організаційну культуру організації. Респонденту пропонується оцінити кожне твердження за десятибальною шкалою, де максимальний бал «10» буде означати повну згоду; 1 бал – повна незгода з твердженням. Якщо за якимось твердженням буде відмічено 4 бали й нижче, це свідчить о проблемі за цим пунктом. Ця методика дає змогу вивчити рівень ОК за такими напрямками як робота, комунікація, управління, мотивація і мораль. Це дає змогу якісно підняти індекс за кожним напрямком окремо й в цілому. Також дає змогу вивчити ступінь впливу на показники шляхом виміру спрямованості, широті охоплення й сили персоналу. За першим показником респондент може набрати 175 балів. Оцінка двох інших показників залежать від оцінки першого.

За допомогою третьої методики «Оцінка привабливості організаційної культури» (В. М. Снетков), можна дослідити особливості ОК навчального закладу. Респондентам необхідно розглянути 48 тверджень. Кожне твердження необхідно оцінити за 10 бальною шкалою, при цьому десять балів свідчатимуть о повній згоді з даним твердженням, один бал свідчатиме о повній незгоді, тобто зазначена риса, якість, чинник взагалі відсутнє.

Отриманні відповіді розподіляються за сьома параметрами (шкалами):

1. зміст роботи (потреба у творчій і напруженій роботі, потреба в простій роботі);
2. утилітарна потреба (хороші умови праці, матеріальне і фінансове забезпечення праці);
3. потреба в хороших взаєминах;
4. потреба у визнанні та особистому авторитеті;
5. мотивація (трудова мотивація працівника, участь персоналу в управлінні);
6. патріотизм (потреба в успіхах організації, згуртованість колективу організації);

7. організація праці в організації (визначеність в організації праці, невизначеність в роботі).

Дана методика дає змогу оцінити: ступінь привабливості корпоративної культури й міру задоволеності членами організації аспектами культурної праці на рівні особистості та всього колективу.

Призначення методики полягає у вивченні особливостей відношення персоналу до організаційної культури, що розташовується в діапазоні від заперечення до прийняття. Найбільш інтегральним показником ставлення людини до ОК є оцінка культури як приваблива.

Таким чином аналіз результатів дослідження ОК відбувається за двома показниками наступними показниками:

- показник «реальної» ОК – це оцінка чинників ОК навчального закладу;
- показники «ідеальної» ОК – це оцінка чинників ОК в якому хотів би респондент знаходитись.

За результатами співвідношення «реальних» і «ідеальних» показників визначається ступінь «привабливості» ОК навчального закладу. Чим менша різниця між двома показниками тим привабливіша ОК для респондента.

Вибір методики обумовлюється специфікою засвоєння ОК, що існує у ЗВО. Умовно цей процес зображено на мал. 2.

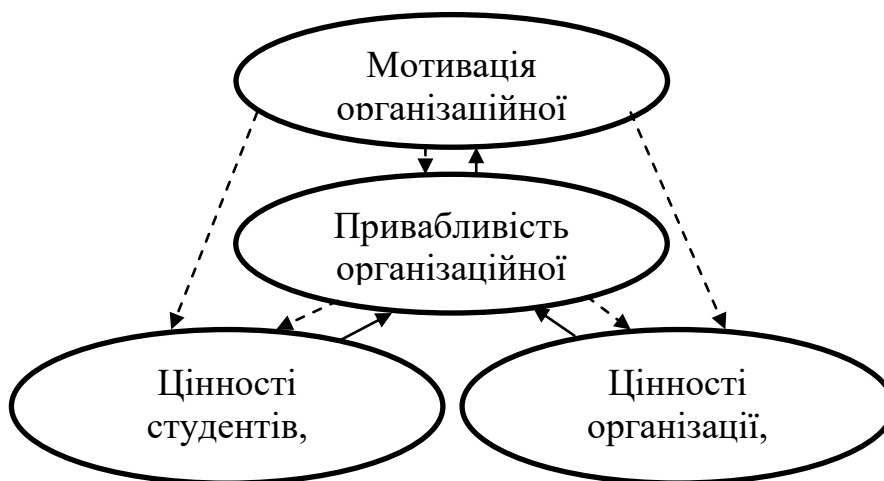


Рис. 2. Модель засвоєння студентами організаційної культури закладу освіти

Четверта методика «Визначення психологічного клімату в організації» (А. Крилов, С. Манічева) містить 74 судження, які характеризують ОК за критеріями: відповідальність; колективізм; згуртованість; контактність; відкритість; організованість; інформованість. Респонденту необхідно відмітити ті судження, які притаманні для його організації в цілому. Потім, за отриманнями відповіді окремо підсумовуються по кожною критерію. Отримані дані заносяться до графіку.

В п'ятій методиці «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (А. Фідлер) використовується метод семантичного диференціала.

Зміст методики полягає у заповненні таблиці. Респонденту пропонуються десять пар слів, що мають протилежні значення. З ліва розташовані слова, що характеризують себе як позитивні, з ліва – негативні. Між парами слів міститься шкала від 1 до 8 балів на зростання з ліва на право. Респонденту необхідно оцінити, кожну пару слів, та відмітити за шкалою знаком «\*» на скільки ближче до того чи іншого слова.

За результатами індивідуального профілю створюється середній профіль, який й характеризує психологічну атмосферу в колективі.

Шоста методика «Пульсар» на визначення спрямованості групи та рівня її розвитку (Л. Почебут).

Методика містить сім якостей колективу: підготовленості до діяльності; спрямованості; організованості; активності; згуртованості; інтегративності; референтності.

Кожна якість має чотири варіанта відношень.

Отримані відповіді складаються й виводиться загальна середня оцінка. Якщо середній бал лежить від 10 до 12 – то колектив можна вважати зрілим, працездатним і надійним; від 7 до 9 бали - група досить зріла, здатна виконувати виробничі завдання; від 4 до 6 бали - група недостатньо зріла, не завжди здатна ефективно впоратися з поставленими завданнями; від 1 до 3 бали то група вважається незріла, й велика ймовірність того, що вона не впорається з поставленими завданнями.

Сьома методика «Оцінка мотивації організаційної поведінки» (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов), заснована на мотиваційній теорії Херцберга для визначення чинників (гігієнічні або мотиваційні), що більш актуалізовані у респондентах. Знаючи їх, можна ефективніше впливати на мотивацію.

Гігієнічні чинники – це умови, які мають задовольняти працівника і викликати почуття незадоволеності за їх відсутністю. Вони більше відомі як підтримуючі чинники або необхідні умови праці.

За своєю функцією гігієнічні чинники попереджують, або перешкоджають виникненню розчарування в праці, та є основі життєвих й творчих сил робітника. За А. Маслоу гігієнічні чинники відповідають за потреби нижчого рівня, це: стиль керівництва; управлінська політика організації; заробітна плата; умови праці; міжособистісні відносини; соціальний статус працівника; гарантії збереження роботи; вплив трудового процесу на особисте життя члена організації.

По відношенню до роботи, гігієнічні чинники, є зовнішніми, тому не мають прямого відношення роботи, а відносяться до робочого колективу. Таким чином профілактика присутності даних чинників стимулює позитивне ставлення до своєї роботи та колег.

Мотиваційні чинники й виступають безпосередніми мотиваційними чинниками (мотиваторами), що відповідають вищій потребі (за А. Маслоу – рівні 4, 5).

До них відносяться: трудові успіхи; трудові успіхи працівника, визнання заслуг працівника за якісно виконані завдання на основі принципу справедливості; надання працівникові самостійності в ході виконання виробничих завдань, забезпечення службового зростання; професійне вдосконалення; збагачення праці елементами творчості.

Присутність одного, двох або шести чинників підвищує в людині ступінь задоволеності роботою, відповідно посилює мотивацію. Слід

відмітити також, що в більшості випадків для більшості працівників ступінь задоволеності працею забезпечується змістом праці.

Не дивлячись на те, що гігієнічні чинники на мають прямого впливу на працездатність людини й не мають прямого зв'язку з мотиваційними чинниками, вони тісно пов'язані між собою, та впливають один на одного, (певним чином підштовхуючи один одного). Тобто якщо в наявності буде спостерігатись слабкий прояву одного з чинників, інший себе слабше проявляє. Й навпаки, якщо один з чинників проявляється більш виразно, то посилюється інший.

Для ефективної мотивації необхідно застосовувати одночасно дію двох чинників.

За методикою, респонденту необхідно за п'ятибальною шкалою оцінити на скільки важливий для нього кожен чинник для гарної роботи. Якщо респондент вважає, що даний чинник для нього «дуже важливий» він ставить «5», якщо «неважливий» то «1», відмітками «2-4» позначаються чинники, що є «важливими, але не дуже». Потім виділяється найбільш важливі, й найменш важливі чинники для респондента.

Восьма методика експрес-діагностика соціальних цінностей особистості (Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов). Містить у собі 16 тверджень. Кожне твердження оцінюється за шкалою від «10» до «100», де «10» - неважливо, а «100» - «дуже важливо».

За цією методикою можна виявити особистісні, професійні й соціально-психологічні орієнтації й переваги. Надає можливість охарактеризувати цінності респондента.

Отриманні дані, відповідно до ключа, розподіляються за цінностями: професійні, фінансові, сімейні, соціальні, суспільні, духовні, фізичні, інтелектуальні цінності. Чим вища кількість балів за кожним показником, тим більшу цінність вона представляє для респондента.

### Додаток Б5

В. Бузні [36] схарактеризувала п'ять рівнів розвитку організаційної культури праці вчителів початкової школи: початковий, низький, середній, достатній, високий.

Для високого рівня властиве усвідомлення важливості організаційної культури праці в процесі професійної діяльності та високого рівня сформованості педагогічних цінностей; позитивна мотивація, що свідчить про чітке розуміння змісту організаційної культури праці у професійно-педагогічній діяльності; наявність системи методів і прийомів розвитку організаційної культури праці; вміння вирішувати сукупність психолого-педагогічних завдання; наявність професійно важливих особистісних рис; уміння приймати творчі індивідуально-особистісні рішення в конкретній педагогічній ситуації.

Достатній рівень характеризувався низкою показників: розуміння значущості організаційної культури праці у процесі власної професійної діяльності; вміння вирішувати аналітико-рефлексивні, конструктивно-прогностичні, організаційно-діяльнісні, оціночно-інформаційні, корекційно-регулюючі психолого-педагогічні завдання; сформованістю професійно важливих особистісних рис; уміння творчо розв'язувати педагогічні ситуації різного рівня. Водночас у респондентів означеного рівня відсутня система способів і прийомів розвитку організаційної культури праці та суб'єктивація педагогічних цінностей.

Для середнього рівня характерно усвідомлення значущості організаційної культури в процесі власної професійної діяльності; наявна позитивна мотивація; вміння застосовувати творчий підхід до вирішення певних педагогічних завдань. Проте в учителів початкових класів із середнім рівнем розвитку організаційної культури праці відсутня суб'єктивація педагогічних цінностей, не сформована система способів і прийомів розвитку організаційної культури праці; недостатньо розвинуте вміння вирішувати сукупність психолого-педагогічних завдань.



Респондентам із низьким рівнем організаційної культури праці притаманне усвідомлення важливості організаційної культури праці; наявність професійно важливих особистісних рис. Але в учителів початкових класів із низьким рівнем розвитку організаційної культури праці не сформовано систему педагогічних цінностей; уміння вирішувати різноманітні психолого-педагогічні завдання; систему технологій розвитку організаційної культури праці.

Для вчителів із початковим рівнем розвитку організаційної культури праці властиві такі показники усвідомлення значущості організаційної культури праці у процесі власної професійної діяльності. Водночас у респондентів із початковим рівнем розвитку організаційної культури праці відсутня мотивація; суб'єктивація педагогічних цінностей не є наявною; система способів і прийомів розвитку організаційної культури праці не сформована. Вони не здатні до прийняття творчих індивідуально-особистісних рішень у конкретній педагогічній ситуації.

Для перевірки кожного показника добирались діагностичні інструментарії.

*Таблиця 5*

#### **Методика дослідження організаційної культури (за Борщенко)**

<b>Компоненти</b>	<b>Методики</b>
Аксіологічний критерій (усвідомлення значущості організаційної культури праці у процесі власної професійної діяльності та рівень суб'єктивації педагогічних цінностей.)	Методика «Анкетування»
	Методика «Бесіда»
Технологічний критерій (наявність системи способів й прийомів розвитку організаційної культури праці)	Методика «Опитування»
	Методика «Розв'язання психолого-педагогічних завдань»
Особистісно-творчий критерій (наявність професійно важливих особистісних рис)	Методика «Професійно важливі риси»
	Методика «Аналіз педагогічних ситуацій»

За допомогою першої методики «Анкетування» визначається виявити чи усвідомлення учителем початкової школи значущості організаційної культури праці і рівень суб'єктивації педагогічних цінностей. Респонденту надається десять питань. В залежності від змісту запитання можна обрати одне чи декілька суджень. Якщо не один варіант відповіді не задовольняє респондента, або він вважає їх не повними, то йому необхідно зазначити особисту думку. Оцінка відбувається за наступною схемою: 5 балів надається, якщо було надано розгорнуті відповіді на всі запитання й зазначена особиста думка; 4 бали – якщо респондент дали відповіді на всі запитання анкети; 3 бали у випадку отримання відповідей від шести до 9 питань; 2 бали – при наданні відповідей на 4-5 питань; 1 бал – якщо надано відповіді до 3 запитань анкети.

Друга методика «Бесіда» призначена виявити наявність позитивної мотивації до професійної діяльності в учителів початкової школи. Респонденту необхідно дати відповідь на 4 питання:

- чи сформована у вас організаційна культура праці?
- чи вважаєте ви за необхідне оволодіти організаційною культурою праці?
- чи вважаєте ви організаційну культуру праці важливою у власній професійній діяльності?
- чи бажаєте ви відвідувати спецсеінари, спрямований на розвиток організаційної культури праці?

5 балів нараховується, якщо респондент позитивно відповів на всі чотири питання; 4 бали нараховується у випадку надання позитивних відповідей на 2-4 питання; 3 бали нараховуються, якщо респондент позитивно на 1-3 питання; 2 бали у випадку надання позитивних відповідей на друге й третє питання; 1 бал якщо всі відповіді негативні.

За методикою «Опитування» можна виявити наявність системи способів прийомів розвитку організаційної культури праці. Методика складається з чотирьох питань, на які необхідно вільні відповіді.

5 балів нараховується, якщо респондент надав розгорнуті відповіді на всі чотири питання з наведенням прикладів; 4 бали при наданні розгорнутих відповідей на чотири питання без наведенням прикладів; 3 бали нараховуються, якщо респондент дав короткі відповіді на всі питання; 2 бали дається, якщо респондент відчував суттєві труднощі при наданні відповідей; 1 бал якщо респондент відповів лише на декілька питань.

Суть четвертої методики «Розв'язання психолого-педагогічних завдань» полягає в вмінні вирішувати сукупність психолого-педагогічних задач різного рівня складності. Респондентам надається чотири різні ситуації, які необхідно розв'язати. Оцінювання результатів відбувається наступним чином:

5 балів – якщо респондент розв'язав всі запропоновані психолого-педагогічні завдання;

4 бали – якщо розв'язано три психолого-педагогічних завдання;

3 бали – при розв'язанні два психолого-педагогічних завдання;

2 бали – якщо респондент відчував труднощі при розв'язанні двох психолого-педагогічних завдань;

1 бал – було розв'язано лише одне психолого-педагогічне завдання.

За допомогою методики «Професійно важливі риси» можна виявити професійно важливі риси вчителя початкової школи.

Респонденту пропонується аркуш паперу, на якому вказано професійні риси особистості. Методика полягає у ранжирування найбільш важливих рис, та визначення рис які притаманні респонденту.

5 балів ставиться, якщо респондент ранжував всі важливі професійні риси, які мають буту розвинені у фахівця, та виділив риси, які йому притаманні

4 бали дається респонденту що тільки ранжував всі важливі професійні риси, які мають буту розвинені у фахівця.

3 бали, якщо були визначенні тільки власні професійні якості.

2 бали отримує респондент, якщо було помітні труднощі при ранжуванні професійних рис особистості;

1 бал нараховується якщо респондент повністю не виконав завдання.

За допомогою остаточної методики «Аналіз педагогічних ситуацій» можна виявити вміння приймати творчі індивідуально-особистісні рішення в конкретній педагогічній ситуації. Методика містить у собі завдання, які передбачають взаємовідношення наступних системах: учитель – учень; учитель – батьки; учитель – учитель; учитель – директор.

Респондент отримає 5 балів, якщо проаналізував всі запропоновані ситуації.

4 бали у випадку надання методично й грамотного аналізу трьох педагогічних ситуацій.

3 бали нараховуються, якщо респондентом методично й грамотно було проаналізовано дві педагогічні ситуації.

2 бали – якщо при аналізі двох педагогічних ситуацій відчували труднощі

1 бал у випадку аналізу однієї педагогічної ситуації.

## Додаток Б5

О. Тіхомірова спирається на метод SWOT-аналізу[250].

Він складається з чотирьох частин які й склали дану аббревіатуру SWOT:

- STRENGTH (сили - сильні сторони);
- WEAKNESS (слабкі сторони);
- OPPORTUNITIES (можливості);
- THREATS (небезпеки – загрози).

Адаптувавши до ЗВО, даний метод здобув наступний вигляд:

**Перший етап:** ідифікація факторів формування/розвитку організаційної культури ЗВО.

1.1. Індицікація факторів макросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

1.2. Виділення можливостей та загроз макросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

1.3. Індицікація факторів мезосередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

1.4. Виділення можливостей та загроз мезосередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

1.5. Індицікація факторів мікросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

1.6. Виділення можливостей та загроз мікросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

**Другий етап:** аналіз та ранжування факторів формування/розвитку організаційної культури.

2.1. Оцінка впливу факторів макросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

2.2. Ранжування факторів макросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

2.3. Оцінка впливу факторів мезосередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

2.4. Ранжування факторів мезосередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

2.5. Оцінка впливу факторів мікросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

2.6. Ранжування факторів мікросередовища формування/розвитку організаційної культури ЗВО

**Третій етап:** індифікація, аналіз та ранжування сильних та слабких сторін ЗВО.

3.1. Індифікація сильних та слабких сторін ЗВО

3.2. Оцінка сильних та слабких сторін ЗВО

3.3. Ранжування сильних та слабких сторін ЗВО.

**Четвертий етап:** розрахунок усереднених показників та агрегування факторів формування/розвитку організаційної культури, сильних та слабких сторін ЗВО.

**П'ятий етап:** специфікація значення SWOT та формування агрегованої матриці.

**Шостий етап:** створення розширеної матриці груп парних характеристик конкурентоспроможності на основі SWOT-результатів.

**Сьомий етап:** визначення кінцевої цінності пари атрибутів SWOT-результатів та виявлення оптимального варіанту стратегії розвитку ЗВО та його організаційної культури.

## Додаток В

## ЛИСТ ОПИТУВАЛЬНИК «ОЦІНКА СИЛИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ»

### Інструкція до тесту

*Шановний респонденте! Просимо вас висловити рівень згоди з висловленими твердженнями. Уважно прочитайте твердження і поставте позначку на тому балі якій відповідає вашій думці. Будь ласка заповнюйте анкету самостійно.*

### Бланк для надання відповідей викладачами

№	Твердження	Бали				
		1	2	3	4	5
1	Практично всі співробітники ЗВО і студенти можуть чітко сформулювати цінності ЗВО, його мету та усвідомлюють важливість професії	1	2	3	4	5
2	Викладачі і студенти чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей ЗВО.	1	2	3	4	5
3	Дії викладачів і студентів зазвичай узгоджуються прийнятими цінностями у ЗВО	1	2	3	4	5
4	Підтримка наукових працівників і студентів, навіть з інших факультетів є нормою. Оцінюється професіоналізм, а не приналежність до факультету.	1	2	3	4	5
5	Колектив ЗВО орієнтується на довготривалі а не тимчасові перспективи.	1	2	3	4	5
6	Лідери прагнуть розвивати і виховувати своїх підлеглих. (ректор, декан, завідувачий кафедрою)	1	2	3	4	5
7	Проводиться адаптація студентів першокурсників (знайомство з цінностями, традиціями ЗВО)	1	2	3	4	5
8	Викладачі і студенти мають можливість зробити усвідомлений вибір що до свого професійного становлення і розвитку у ЗВО.	1	2	3	4	5
9	Створення умови для професійного саморозвитку викладачів і студентів.	1	2	3	4	5
10	Цінності ЗВО зорієнтовані на ефективну діяльність і відповіді на зовнішні виклики.	1	2	3	4	5
11	Місія і цінності ЗВО важливіші за процедури і стиль одягу.	1	2	3	4	5

12	Чи чули Ви розповіді про легендарних студентів і викладачів вашого ЗВО.	1	2	3	4	5
13	В навчальному закладі відбувається церемонія нагородження працівників і студентів ЗВО, які зробили суттєвий внесок у життя навчального закладу.	1	2	3	4	5
<b>Загальна сума балів</b>						

*Дякуємо за участь у дослідженні!*

### Бланк для надання відповідей студентами

№	Твердження	Бали				
		1	2	3	4	5
1	Практично всі співробітники ЗВО і студенти можуть чітко сформулювати цінності ЗВО, його мету та усвідомлюють важливість професії	1	2	3	4	5
2	Викладачі і студенти чітко усвідомлюють свій внесок у досягнення цілей ЗВО.	1	2	3	4	5
3	Дії викладачів і студентів зазвичай узгоджуються прийнятими цінностями у ЗВО	1	2	3	4	5
4	Підтримка наукових працівників і студентів, навіть з інших факультетів є нормою. Оцінюється професіоналізм, а не приналежність до факультету.	1	2	3	4	5
5	Колектив ЗВО орієнтується на довготривалі, а не тимчасові перспективи.	1	2	3	4	5
6	Лідери прагнуть розвивати і виховувати своїх підлеглих. (ректор, декан, куратор)	1	2	3	4	5
7	Проводиться адаптація студентів першокурсників (знайомство з цінностями, традиціями ЗВО)	1	2	3	4	5
8	Викладачі і студенти мають можливість зробити усвідомлений вибір, що до свого професійного становлення і розвитку у ЗВО.	1	2	3	4	5
9	Створення умови для професійного саморозвитку викладачів і студентів.	1	2	3	4	5
10	Цінності ЗВО зорієнтовані на ефективну діяльність і відповіді на зовнішні виклики.	1	2	3	4	5
11	Місія і цінності ЗВО важливіші за процедури і стиль одягу.	1	2	3	4	5
12	Чи чули Ви розповіді про легендарних студентів і викладачів вашого ЗВО.	1	2	3	4	5
13	В навчальному закладі відбувається церемонія нагородження працівників і студентів ЗВО, які зробили суттєвий внесок у життя навчального закладу.	1	2	3	4	5
<b>Загальна сума балів</b>						



Якщо сума балів дорівнює 52 й вище, то можна зробити висновок, що в організації існує потужна організаційна культура. 26-51 бал – організація характеризується культурою з помірною силою. У разі набору менше 25 балів організаційна культура або не існує, або не сприяє адаптації до зовнішнього середовища і не відповідає потребам її членів.

### **Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в між груповій взаємодії викладацьких колективах**

Прояв цієї потужності можна побачити і за результатами інших методик. «Самооцінка емоційно-мотиваційних орієнтирів в міжгруповій взаємодії» (модифікований варіант Н. Фетіскіна), спрямована на визначення орієнтації форм міжгрупових взаємовідносин на факультеті, шляхом вивчення рівня соціально-психологічної міжгрупової взаємодії.

Респонденти надають відповіді у діапазоні від (+)3 до (-)3. Так більшість респондентів надали відповідь в межах (+)1 – (+)3 бали.

#### **Бланк для надання відповідей**

№	Твердження	Твердження
1.	Група демонструє доброзичливість по відношенню до іншої групи (групам).	Група демонструє доброзичливість по відношенню до іншої групи (групам).
2.	Навіть у запалі міжгрупових дискусії група, відстоюючи свою позицію, не перетворює «боротьбу ідей в боротьбу людей».	У розпал міжгрупових дискусії члени групи психологічно «тиснуть» на опонентів, ображають їх.
3.	У спілкуванні з іншими групами група намагається створити атмосферу товариства, поводить як рівний партнер.	У спілкуванні з іншими групами прагне утвердити свою перевагу над іншими.
4.	Група діє на шкоду деяким своїм інтересам, щоб запобігти (врегулювати) конфлікти з іншими групами.	Група не поступитися своїми інтересами навіть в умовах назріваючого або вже існуючого конфлікту.
5.	Група допомагає іншим групам, якщо вони просять про це.	Група відмовляється допомагати іншим групам, навіть якщо вони

			просять про це.
6.	Група охоче ділиться з іншими групами своїми ідеями, досвідом та ін.		Група не ділиться з іншими групами своїми ідеями, досвідом та ін.
7.	Група співчуває невдачі іншої групи.		Група з насмішкою ставиться до невдачі іншої групи.
8.	Група засуджує і зупиняє дії своїх членів, які утискають гідність представників інших груп чи нечесно поступають по відношенню до них.		Група не засуджує і не зупиняє дії своїх членів, які утискають гідність представників інших груп чи нечесно поступають по відношенню до них.
9.	Група висловлює задоволення від змагання з іншими групами, навіть якщо успіх не супроводжував її.		Група висловлює невдоволення, якщо змагання з іншими групами не принесло їй успіху.
10.	Критичні зауваження ззовні на адресу групи сприймаються нею доброзичливо, група прагне осмислити і виправити свої недоліки.		Критичні зауваження ззовні сприймають групою вороже і викликають прагнення до відсічі, групове впертість.
11.	Група відмовляється від досягнення наміченої мети, якщо це може призвести до загострення відносин з іншою групою.		Група не відмовляється від досягнення наміченої мети, навіть якщо це може призвести до загострення відносин з іншою групою (групами).
12.	Група висловлює подяку іншим групам публічно.		Група висловлює публічні претензії іншим групам.
13.	У напружених ситуаціях міжгрупового взаємодії члени групи веде себе коректно, стримано по відношенню до іншої групи.		У напружених ситуаціях міжгрупового взаємодії члени групи виявляють нестриманість, грубість по відношенню до іншої групи
14.	При невдачі в міжгруповому змаганні група шукає її причини у власних помилках.		При невдачі в міжгруповому змаганні група шукає її причини в діях суперників.

*Дякуємо за участь у дослідженні!*

## МЕТОДИКА ОЦІНКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АТМОСФЕРИ В КОЛЕКТИВІ

### Інструкція до тесту

*Шановний респондент. Вам нижче дано десять пар слів, які є протилежні за значенням, й якими можуть охарактеризувати атмосферу вашого колективу. Поставте хрестик ближче к тому слову, яке є більш виражено.*

### Тестовий матеріал

1	Дружність									Ворожість
2	Узгодженість									Неузгодженість
3	Задоволеність									Незадоволеність
4	Продуктивність									Непродуктивність
5	Теплота									Холодність
6	Співпраця									Відсутність співпраці
7	Взаємна підтримка									Недоброзичливість
8	Захопленість									Байдужість
9	Бадьорість									Нудьга
10	Успішність									Безуспішність

Відповідь по кожному з 10 пунктів оцінюється право на ліво від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак «\*», тим нижче бал, тим сприятливіші психологічна атмосфера в колективі, на думку відповідального. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

*Дякуємо за участь у дослідженні!*

## ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

### Інструкція до тесту

*Шановний респонденте! Просимо вас оцінити в балах кожний з дванадцяти факторів. Ви оцінюєте вплив кожного фактора на вашу навчально-виховну діяльність від одного до п'яти балів. Де п'ять балів – дуже важливо, один бал – не важливо.*

1. Цікавий зміст навчально-виховної діяльності	
2. Гарний керівник (завідувач кафедри).	
3. Визнання вашого внеску у загальну справу.	
4. Можливість для творчої самореалізації на факультеті.	
5. Задоволення особистим життям.	
6. Престижність професії.	
7. Відповідальна професія	
8. Гарні умови для навчання.	
9. Наскільки доцільні є правила внутрішнього розпорядку	
10. Можливість самовдосконалення (саморозвитку).	
11. Можливість розвинути свої практичні уміння і навички.	
12. Соціальний захист	

*Дякуємо за участь у дослідженні!*

## «ПУЛЬСАР»

### Інструкція до тесту

Шановний респондент! Просимо Вас оцінити якості факультету, на якому Ви працюєте. В опитувальнику дано сім якостей колективу. По кожній якості представлено чотири можливі прояви, та відповідають певним балам. Прочитайте уважно прояви цих якостей й закресліть, будь ласка, відповідні бали від 1 до 12, які, за Вашою думкою, найбільше підходить до Вашого факультету.

Бали	Якості що оцінюються
<b><i>1. Підготовленість до діяльності</i></b>	
12, 11, 10	Всі члени колективу мають глибокі професійні знання; здатні з успіхом застосовувати їх на практиці; зацікавлені в підвищенні своєї кваліфікації. Кожен співробітник має високий професійний авторитет. Колектив досягає високих показників у своїй діяльності.
9, 8, 7	Більшість членів колективу мають хорошу професійну підготовку, прагнуть підвищити свою кваліфікацію, намагаються застосовувати свої знання на практиці.
6, 5, 4	У нашому колективі присутні недостатньо кваліфіковані співробітники, які своїм діяльністю завдають шкоди професійному авторитету факультету.
3, 2, 1	Члени колективу мають низьку професійну підготовку. У більшості питань - це дилетанти, які не вміють грамотно вирішувати виробничі проблеми і кваліфіковано виконувати свою роботу. Вони часто не справляються з своїм завданням.
<b><i>2. Спрямованість</i></b>	
12, 11, 10	Колектив має загальну, чітку для всіх мету, яку усвідомлюють і розуміють у сприймають всі, як власну. Колектив спирається на давні традиції, виробляючи взаємовічливі норми поведінки, спільні цінності. У колективі високо цінуються принциповість, чесність, безкорисливість.
9, 8, 7	Перед колективом стоїть спільне завдання. Кожен співробітник намагається задовольнити свої інтереси в рамках вирішення загальної групової задачі. У групі вироблені взаємоприйнятні норми поведінки.
6, 5, 4	У кожного члена колективу існують свої індивідуальні цілі та цінності, які абсолютно не залежать від офіційної мети. Кожен у своїй поведінці керується власними нормами і правилами, не намагаючись погоджувати їх з іншими членами факультету.

3, 2, 1	Колектив існує тільки як офіційна система. Поставлені цілі не приймаються і часто входять у суперечність з цілями окремих співробітників. Кожен будує свою поведінку, спираючись на егоїстичні цілі. У відносинах спостерігається конфліктність, агресивність.
<b>3. Організованість</b>	
12, 11, 10	Колектив здатний самостійно управляти своєю роботою і дозволяям. Відносини будуються на принципах співпраці, взаємної допомоги і доброзичливості. Всі завжди спільно і дружно вирішують, як ефективніше організувати свою працю. У групі є авторитетні фахівці, здатні взяти на себе функції організаторів роботи.
9, 8, 7	Наш факультет часто намагається самостійно організувати свою роботу, але це не завжди виходить ефективно. Наш організатор (лідер, зав. кафедрою, декан) нечітко уявляє собі план роботи і можливості кожного.
6, 5, 4	При спробах групи організувати загальну роботу виникає багато суперечок, суєти, втрат дорогоцінного часу. Відсутня людина, яка могла взяти на себе функцію організатора. В результаті доводиться втручатися старшому керівництву.
3, 2, 1	Члени групи не можуть домовитися про те, як спільно організувати роботу. Часто заважають один одному або роблять непотрібну роботу, дублюючи одне одного. У групі переважає суперництво, агресія, придушення особистості. Відсутні люди, які були би здатні взяти на себе організаторські функції. Навіть старше керівництво не в змозі впоратися з групою.
<b>4. Активність</b>	
12, 11, 10	Всі члени колективу люди енергійні й зацікавлені в ефективній роботі. Вони швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу. Всі дуже активно беруть участь у вирішенні спільних завдань, співпрацюють і допомагають один одному.
9, 8, 7	Більшість членів колективу енергійні, зацікавлені в ефективній роботі люди. Коли потрібно зробити корисне для всіх справу, багато беруть активну участь у загальній роботі, допомагаючи один одному.
6, 5, 4	Більшість членів колективу пасивні, й майже не беруть участь в загальній роботі, не допомагають один одному, намагаються вирішувати свої проблеми індивідуально.
3, 2, 1	Колектив неможливо підняти на спільну справу, кожен думає тільки про свої інтереси. Практично всі члени колективу проявляють пасивний інтерес при вирішенні спільних завдань. Вони розбираються зі своїми проблемами окремо, незалежно один від одного. У колективі переважає суперництво, конкуренція.
<b>5. Згуртованість</b>	

12, 11, 10	У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, тут завжди підтримують недосвідчених, виступають на їх захист. Колектив співчутливо і доброзичливо ставиться до новачків, допомагає адаптуватися в нових умовах. Всі члени колективу тісно спрацювалися один з одним, активно обмінюються знаннями та необхідним для роботи інструментарієм. При виникненні труднощів всі гуртуються, об'єднуються, живуть за принципом: «Один за всіх, й всі за одного». У колективі велике бажання трудитися спільно.
9, 8, 7	Більшість членів колективу намагаються справедливо ставитися один до одного, допомогти недосвідченим, підтримати їх, зорієнтувати в нових умовах. У важких випадках, група тимчасово об'єднується, відчувається емоційна підтримка один одного.
6, 5, 4	Члени колективу проявляють один до одного байдужість. Труднощі, з якими стикаються новачки, не хвилюють їх. Кожен сам вирішує свої проблеми. У кризових ситуаціях колектив «розкисає», виникає розгубленість, відчуженість.
3, 2, 1	Колектив помітно розділяється на «привілейованих» і «пренебрегаємих». Тут презирливо ставляться до слабких, недосвідченим, нерідко висміюють їх. Новачки відчувають себе зайвими, чужими, до них можуть проявити ворожість. У важких випадках в колективі виникають сварки, конфлікти, взаємні звинувачення, підозри, доноси.
<b>6. Інтегративність</b>	
12, 11, 10	При необхідності виробити важливе рішення, що визначає подальшу діяльність колективу, всі члени активно беруть участь у процесі вироблення та прийняття рішення. Уважно вислуховується думка кожного, і враховуються його інтереси. В результаті виробляється узгоджене рішення.
9, 8, 7	При необхідності виробити важливе рішення всі члени колективу намагаються брати активну участь у процесі його вироблення і прийняття. Враховуються думки більшості членів колективу. Рішення приймається шляхом загального гласного голосування.
6, 5, 4	При необхідності виробити важливе рішення тільки вузьке коло активістів бере участь у процесі його прийняття. Враховуються думки й інтереси кількох людей, а не всіх членів колективу. Рішення приймається без гласного обговорення, на закритій нараді.
3, 2, 1	У колективі кожен вважає свою точку зору головною і хибними думки інших. В результаті спільне рішення прийняти неможливо.
<b>7. Референтність</b>	

12, 11, 10	Всі члени колективу доброзичливо налаштовані один до одного. У колективі розвинені взаємодопомога, взаємна довіра і взаєморозуміння. Всі є близькими друзями й глибоко симпатизують один одному. Досягнення і невдачі всього колективу переживають як свої власні. Успіхи (або невдачі) окремих членів колективу викликають щирі радість інших. Критика висловлюється з добрими спонуканнями. У колективі переважає бадьорий, життєрадісний тон взаємин, оптимізм в настрої. У нас є почуття гордості за свій колектив.
9, 8, 7	У колективі є всякі люди – хороші і погані, дуже симпатичні і малопривабливі. Досягнення і невдачі всього колективу щиро переживають. Колективу характерно гарний, рівний настрій.
6, 5, 4	Більшість членів колективу люди малопривабливі, несимпатичні, тільки в силу виробничої необхідності працюють разом. У колективі ставляться один до одного критично, бувають дріб'язкові причіпки. Відносини між людьми прохолодні, настрої найчастіше пригнічений.
3, 2, 1	Члени колективу люди неприємні, вороже налаштовані один до одного. У колективі переважає настрої пригніченості і песимізму. Критичні зауваження носять характер явних чи прихованих випадів. Успіхи окремих членів колективу викликають заздрість, невдачі – зловтіха. Люди незатишно почувають себе в колективі.

### Бланк відповідей

Номер якості	Бали											
	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
3	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
4	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
5	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
6	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
7	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1

### Обробка результатів

Відповіді всіх випробовуваних підсумовуються, і по кожній якості групи підраховується середня оцінка за формулою

$$I_{г} = \frac{\sum x}{n},$$

де  $I$  - середня оцінка,  $\sum x$  - сума відповідей по окремому якості,  $n$  - кількість випробовуваних, членів групи.



Залежно від отриманої середньої можна дати змістовний опис досліджуваної групи, визначити рівень її розвитку (зрілості). Від 10 до 12 балів – зріла, що склалася, згуртована, працездатності і надійна група. Від 7 до 9 балів – група достатньо зріла, здатна виконувати виробничі завдання. Від 4 до 6 балів – група недостатньо зріла, не завжди здатна ефективно впоратися з поставленими завданнями. Від 1 до 3 балів – група незріла, велика ймовірність того, що вона не впорається з поставленими завданнями. Дякуємо за участь у дослідженні!

## ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

### Інструкція к тесту

*Шановний респонденте! Просимо вас оцінити в балах кожний з дванадцяти факторів. Ви оцінюєте вплив кожного фактора на вашу навчальну діяльність від одного до п'яти балів. Де «5» балів – дуже важливо, «1» бал – не важливо.*

Твердження	Бали
1. Цікавий зміст навчання.	
2. Гарний керівник (куратор).	
3. Визнання вашого внеску у загальну справу.	
4. Можливість для творчої самореалізації на факультеті.	
5. Задоволення особистим життям.	
6. Престижність професії.	
7. Відповідальна професія	
8. Гарні умови для навчання.	
9. Доцільні правила які регламентують поведінку студентів у ЗВО.	
10. Можливість самовдосконалення (саморозвитку).	
11. Можливість розвинути свої практичні уміння і навички.	
12. Соціальний захист	

*Дякуємо за участь у дослідженні!*

## Додаток Г

## СТРУКТУРА ПРОГРАМИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

## «Організаційна культура вчителя технологій»

## 1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, рівень вищої освіти	Характеристика навчальної дисципліни	
		Очна форма навчання	Заочна форма навчання
Кількість кредитів – 2	Галузь знань <b><u>0101 педагогічна освіта</u></b> (шифр і назва)	За вибором	
	Спеціальність <b><u>6.010103 – технологічна освіта</u></b> (шифр і назва)		
Модулів – 1	Спеціалізації: <b><u>всі</u></b> (назва)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 1		4-й	4-й
Загальна кількість годин – 30		Семестр	
	7-й	7-й	
	Лекції		
	10 год.	4 год.	
	Практичні, семінарські		
	10 год.	6 год.	
Тижневих годин для очної форми навчання: контактних – самостійної роботи здобувача –	Рівень вищої освіти: <b><u>другий (бакалаврський)</u></b> (назва)	Лабораторні	
		год.	год.
		Самостійна робота	
		10 год.	20 год.
		Вид контролю: <i>залік</i>	

## Мета та завдання навчальної дисципліни

**Мета** спецкурсу – підготувати майбутніх учителів технологій до ефективного використання організаційної культури в організації та реалізації навчально-виховної діяльності.

### **Завдання** спецкурсу:

1. Ознайомити студентів із теоретико-методологічними засадами процесу формування організаційної культури в закладах освіти.

2. Дати студентам систематизовані знання про психолого-педагогічні умови ефективного використання елементів організаційної культури в процесі професійної діяльності.

3. Забезпечити осмислення майбутнім спеціалістам специфіки формування організаційної культури в навчальному колективі, та його вплив на діяльність колективу.

4. Сформувати у майбутніх вчителів технологій навички з процесу формування організаційної культури в процесі навчально-виховної діяльності.

5. Формування й розвиток в майбутніх учителів технологій навичок колективної роботи.

Курс розрахований на 30 год., 10 з яких відводиться на лекційні заняття, 10 – на практичні із застосуванням інтерактивних форм і методів роботи, 10 – самостійна робота студентів.

За результатами вивчення дисципліни у здобувачів повинні бути сформовані такі компетентності:

#### *спеціальні:*

– здатність до розуміння загальних принципів і методів організації, організаційної культури;

– здатність до розуміння організаційної культури як фактора ефективної діяльності педагогічного колективу

- здатність до управління організаційною культурою в освітньому закладі;
- здатність до практичного застосування загальних наукових принципів і методів забезпечення організаційної культури в педагогічному колективі;
- здатність до удосконалення організаційної культури в колективі.

## Програма спецкурсу

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин											
	денна форма						Заочна форма					
	Усього	у тому числі					Усього	у тому числі				
		Лекції	Практичні	Лабораторні	Індив.роб.	Самост.роб.		Лекції	Практичні	Лабораторні	Індив. роб.	Самост.роб.
Тема 1. Теоретичні основи організаційної культури	4	2	2				6	2				4
Тема 2. Організаційна культура як фактор ефективної діяльності педагогічного колективу	8	2	2			4	10	1	2			6
Тема 3. Управління організаційною культурою в освітньому закладі	8	2	2			4	10	1	2			6
Тема 4. Організаційна культура в педагогічному колективі	8	2	2			4	6	1				6
Тема 5. Удосконалення організаційної культури в колективі	8	2	2			4	4	1				4
<b>Разом за змістовим модулем 1</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>10</b>			<b>16</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			<b>16</b>
<b>Усього годин</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>10</b>			<b>16</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			<b>26</b>

## **ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ**

### **Тема 1. Теоретичні основи організаційної культури**

Функції та зміст поняття культура. Основні підходи вивчення поняття «культура». Місце культури в загальній системі взаємодії людини і суспільства. Місце культури в системі особистісної освіти. Зв'язок культури з професійним становленням людини як педагога. Організаційна культура як частина педагогічної культури.

Варіанти тлумачення поняття організаційна культура. Аналіз термінів. Організаційна культура і корпоративна культура: схожості та відмінності. Визначення поняття «організаційна культура».

### **Тема 2. Організаційна культура як фактор ефективної діяльності педагогічного колективу**

Типологія організаційної культури. Розгляд первинних (цілі, цінності, норми, правила) і вторинних (міфи, легенди, саги) елементів організаційної культури та принципи взаємодії з ними. Процес формування та розвитку колективу і організаційної культури в ньому. Характеристика колективу на різних рівнях його розвитку.

### **Тема 3. Управління організаційною культурою в освітньому закладі**

Визначення основних факторів впливу на організаційну культуру, як засобом підвищення ефективної діяльності. Вплив елементів організаційної культури на колектив.

Типи змін. Визначення ролі лідера в процесі існування колективу та організаційної культури. Прийоми проведення змін.

Гуманістичний підхід до управління колективу шляхом зміни організаційної культурою (основні алгоритми).

### **Тема 4. Організаційна культура в педагогічному колективі**

Рівні сформованості організаційної культури викладача (дилетантський, припустимий, достатній, високий, майстерність). Шляхи передачі особистісного досвіду.

Культурний вплив в системі взаємодії «вчитель-колектив-учень». Характеристика професійно-психологічного впливу організаційної культури на учнів під час занять та поза ними. Взаємозв'язок організаційної культури та мотивації; методи підвищення мотиваційної складової навчання учнів.

### **Тема 5. Удосконалення організаційної культури в колективі**

Основні рівні існування організаційної культури у світі та в навчальному закладі. Три рівня вивчення організаційної культури: поверхневий, внутрішній, глибинний (їх характеристика); методики та засоби вивчення організаційної культури; методи вивчення організаційної культури

## **Плани практичних занять**

### **Практичне заняття №1**

**Тема. Команда (важливість і залежність один від одного в командній роботі)**

**Мета:** проаналізувати поняття команда; дати визначенню поняття команда; дати основні характеристики команди; ознайомити з основними ознаки команди.

**Обсяг навчального часу:** 2 год.

**Обладнання:** ватман, маркери, проектор, комп'ютер, мультимедійна дошка, колонки.

### **План проведення практичного заняття №1**

*I. Обговорення теоретичних питань.*

1. Визначити поняття колектив, команда, командна робота. Обговорення рівнів сформованості колективу.

2. Проведення паралелей між командним духом і організаційної культури. Знаходження схожостей і відмінностей. Визначення прийомів прояву єдності колективу.

*II. Практичний блок:*

- продемонструвати мультимедійні матеріали (відеофрагменти,) до прояву командного духу (відривки із фільмів та короткометражні фільми з проявом єдності колективу);

- визначити фактори які впливають на розвиток робочого колективу з групи до команди;

- обговорити умови успішного існування колективу (особистісна і колективна відповідальність).

## **Практичне заняття №2**

### **Тема. Лідерство (розвиток лідерських якостей)**

**Мета:** проаналізувати поняття лідерства; визначити роль лідера в колективі, його вплив на успішність діяльності колективу; розібрати рівні лідерства в часовому просторі та в просторі обставин; визначити прийоми для розвитку лідерських якостей.

**Обсяг навчального часу:** 2 год.

**Обладнання:** ватман, маркери, проектор, комп'ютер, мультимедійна дошка, колонки.

### **План проведення практичного заняття №2**

*I. Обговорення теоретичних питань.*

1. Визначити поняття лідер, його функцій, важливість його присутності команда, командна робота. Обговорення рівнів сформованості колективу.

2. Обговорення форм, видів лідерства. Умов для формування та прояву лідерських якостей.

*II. Практичний блок:*

- продемонструвати мультимедійні матеріали (відеофрагменти,) до прояву врахування індивідуальності члена команди пр. прийняті рішення;



- формування лідерського уміння керування людиною;
- обговорити морально-етичні засади лідера;
- прийоми виявлення лідера в шкільній групі.

### **Практичне заняття №3**

#### **Тема. Формування стресової стійкості**

**Мета:** поглиблення знань відносно причини стресового стану та видів стресу; засобів самозахисту; формування вміння самостійного визначення рівня власної тривожності; прийомів зменшення стресової напруги; методів подолання стресового стану; збільшення стресостійкості особистості.

**Обсяг навчального часу:** 2 год.

#### **План проведення практичного заняття №3**

##### *I. Обговорення теоретичних питань.*

1. Визначити поняття стрес, причини стресу, його позитивний та негативний вплив на особистість його функцій. Ознайомлення з механізмами захисту особистості. Емпатія як один із засобів подолання стресового стану.
2. Обговорення можливих прийомів зменшення стресового стану, та подавання стресової ситуації. Умов для формування та прояву лідерських якостей.

##### *II. Практичний блок:*

- розвиток емпатії;
- абстрагування від інших;
- тренування методу глибокого мислення;
- традиційні і нетрадиційні прийоми налагодження емоційного стану особистості.

### **Практичне заняття №4**

#### **Тема. Розвиток креативності**

**Мета:** активізація та розвиток креативних якостей забезпечення успішної навчально-виховної діяльності; визначити теоретичне підґрунтя розвитку креативних здібностей; здійснити аналіз підходів до групового пошуку

нестандартних та незвичних рішень; розглянути особливості розвитку креативних якостей в особистості; практично опрацювати методи розвитку креативності та організації креативного пошуку.

**Обсяг навчального часу:** 2 год.

1. **Обладнання:** ватман, маркери.

#### **План проведення практичного заняття №4**

*I. Обговорення теоретичних питань.*

1. Визначити поняття креативність, особливості його розвитку, важливість його наявності в професійній діяльності викладача
2. Обговорення засобів підвищення креативності особистості у групі та поза її межами.

*II. Практичний блок:*

- розвиток аналітичних здібностей;
- розвиток уважності і спостережливості;
- вміння обходити певні обмеження;
- вивчення мінівправ на кожен день.

#### **Практичне заняття №5**

**Тема.** Опрацювання досвіду під час проходження практик

**Мета:** опрацювання досвіду пройденої практики у школі для формування правильного уявлення соціально-психологічного стану в класах та школі; розгляд соціально-психологічного впливу на учнів; активізація бажання буди прикладом.

**Обсяг навчального часу:** 2 год.

**Обладнання:** проектор, комп'ютер, мультимедійна дошка, колонки.

#### **План проведення практичного заняття №5**

*I. Практичний блок:*

- дискусійне обговорення результатів практики.

## **Завдання для самостійної роботи**

### **Тема 1**

1. Скласти доповідь по групам за однією з тем:
  - 1.1 Важливість підтримки позитивного соціально-психологічного стану, шляхи його подолання негативного стану.
  - 1.2. Роль лідера в діяльності колективу.
  - 1.3 Роль школи у формуванні учня.
  - 1.4. Роль вчителя при встановленні учня як особистості.
  - 1.5. Організаційна культура в американських компаній.
  - 1.6. Організаційна культура в японських компаній.
  - 1.7. Організаційна культура в американських школах.
  - 1.8. Організаційна культура в пострадянських школах.
  - 1.9 Організаційна культура в школах Європи.

### **Тема 2**

1. Зробити аналіз шкільних років
2. Зробити опис власного досвіду перебування у школі (що подобалось; що не подобалось; чому?)

### **Тема 3**

1. Створити ситуацію звичайного уроку, де декілька студентів будуть в ролі вчителя інші в ролі учнів.
2. Зобразити поведінку і реакцію декількох типів класів.
3. Проаналізувати поведінку і реакцію студента-вчителя.

### **Тема 4**

1. Надати аналіз сучасному рівні організації навчальної діяльності за дисципліною технології
2. Провести роботу для дослідження сучасного рівня володінням учнями загальними технологічними знаннями.
3. Визначити рівень потягу дитини до цих знань
4. Пошуку залучання дитини, активізації інтересу до даного предмету.

## 5. Методи навчання

- пояснювально-ілюстративні,
- репродуктивні;
- проблемно-розвивальні, розв’язування задач або ситуаційних завдань;
- дослідницькі, інформаційно-комунікаційні,
- евристичні (частково-пошукові);
- виконання завдань самостійної роботи, робота в Інтернет.

### Методи поточного та підсумкового контролю

*Поточний контроль:* допуск до практичної роботи, усне та письмове опитування за матеріалами лекцій, комп’ютерне тестування, програмований контроль;

*Модульний контроль:* тестовий контроль знань або модульна контрольна робота;

*Індивідуальне науково-дослідне завдання:* складання проекту роботи з методики навчання технологій.

### Методичне забезпечення

#### Навчально-методичні матеріали для лекцій:

- опорний конспект лекцій;
- навчальні посібники (електронний підручник/ навчальний посібник), нормативні документи.;
- демонстраційні матеріали та відеопрезентації;
- питання, тестові завдання за окремими змістовими модулями для самоконтролю;
- список рекомендованої основної і додаткової літератури за темами лекцій;
- глосарій (тлумачний словник термінів).

### **Інструктивно-методичні матеріали до практичних занять:**

- плани практичних (лабораторних) занять;
- методичні вказівки до практичних занять;
- роздатковий матеріал, нормативні документи.;
- навчальні посібники для виконання практичних і самостійних робіт;
- теми самостійної роботи;
- список рекомендованої літератури.

## **9. Рекомендована література**

### *Основна*

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / Л. Н. Аксеновская. – М. : Академический проект : Трикста, 2007. – 303 с.
2. Андреев В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В. И. Андреев. – Казань : Изд-во КГУ, 1988. – 238 с.
3. Андреев В. И. Педагогика :учеб. Курс для творч. саморазвития / В. И. Андреев. – 2-е изд. – Казань : Центр инновац. технологий, 200. – 124 с.
4. Белкина Е. Эффективное лидерство vs эффективный менеджмент, что нужно современным компаниям? [Электронный ресурс] / Е. Белкина – Режим доступа до ресурсу : <http://brikconsulting.com.ua/articles/article2.pdf>.
5. Богачкина Н. Понятие коллектива. Психология [Электронный ресурс] / Н. Богачкина – Режим доступа до ресурсу : [http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina\\_-\\_Psihologiya.html](http://www.e-reading.ws/chapter.php/81556/46/Bogachkina_-_Psihologiya.html).
6. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С. В. Василенко. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». – 2009. – 136 с.
7. Вейлл Питер. Искусство менеджмента / [Пер. с англ. Козыревой И. Б.] – М. : Новости, 1993. – 224 с.

8. Веселова Н. Г. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред. В. А. Трайнева. – М. : ИТК “Дашков и К”, 2002. – 340 с.
9. Гибсон, Джеймс Л. Организации : Пове́дение. Структура. Процессы : Учеб. для вузов: Пер. с англ. / Джеймс Л. Гибсон, Дж. М. Иванцевич, Джеймс Х. Донелли-мл. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 660 с.
10. Диев В. С. Философия управления / В. С. Диев // Личность. Культура. Общество. – 2005. – 3 (25). – С. 295-299.
11. Єрохін С. Ефективність використання видатків державного бюджету на вищу освіту та можливість збільшення фонду державного пільгового кредитування [Електронний ресурс] / С. Єрохін // Економічний часопис – XXI. – 2004. – №2. – Режим доступу : [www.soskin.info](http://www.soskin.info).
12. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Наук.-метод. посіб. / І. А. Зязюн/ – К. : МАУП, 2000. – 312 с
13. Інформаційний довідник / Акад. пед. наук України ; підгот. М. Б. Євтух [та ін.] ; заг. ред. М. С. Вашуленко. – К. : Фенікс, 2002. – 294 с.
14. Капитонов Э. А., Зинченко Г. П., Капитонов А. Э. Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М. : Изд-во “Альфа-Пресс”, 2005. – 352 с.
15. Кузес Дж., Познер Б. Вызов лидерства [Електронний ресурс] / Дж. Кузес, Б. Познер – Режим доступу до ресурсу : [http://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2015/05/KSB\\_Digest\\_5\\_Vyzov.indd\\_2.pdf](http://hub.kyivstar.ua/wp-content/uploads/2015/05/KSB_Digest_5_Vyzov.indd_2.pdf).
16. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под. ред. Г. Р. Лафтунина, О. Н. Громовой. – СПб., 2006.
17. Психология менеджмента. Словарь основных терминов / за ред. Карпов А. – 2005.
18. Савельева В. С. Організаційна культура : навч. посіб. / В. С. Савельева, О. Л. Єськов, В. М. Вакуленко – К. : «Центр учбової літератури», 2012. – 240 с.
19. Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах,

тестах, кейсах и схемах : Учебно-методические материалы / Т. О. Соломандина. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 395 с.

20. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. — СПб. : Питер, 2001. — 352 с.

21. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб. : Питер, 2002. — 336 с.

22. Якимова З. Организационная и корпоративная культура : точки пересечения и специфические особенности [Электронный ресурс] / З. Якимова – Режим доступа :<http://sibac.info/11449>.

### *Додаткова*

1. Багадирова С. К., Юрина А. А. Материалы к курсу психология личности [Электронный ресурс] / С. К. Багадирова, А. А. Юрина. — 2014 г. — 2 ч. — Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/1019356/word/akmeologija>.

2. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров — М. : Мастерство, 2002. — 224 с.

3. Гончарук В. А. «Мягкое» внедрение изменений / В. А. Гончарук // Вопросы культурологии. — 2006. — №2. — С. 86–90.

4. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: [монографія] / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. — Харків.: Вид. ХДЕУ, 2003. — 324 с.

5. Грошев И. В. Организационная культура : Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И. В. Грошев, П. В. Емельянов, В. М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 228 с.

6. Энгельмейер П. К. Философия техники : в 4 т. / П. К. Энгельмейер. — М., 1912 — . — Т. 2 : Теория творчества. — 1912. — 100 с.

7. Стеклова О. Е. Организационная культура: учебное пособие / О. Е. Стеклова. — Ульяновск : УЛГТУ, 2007. — 127 с.

8. Холл Ричард Х. Организация: структура, процессы, результаты /

Ричард Х. Холл. – СПб. : Питер, 2001. – 509 с.

9. Шандер Е. Н. Место корпоративной культуры в вузовской системе / Е. Н. Шандер // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – №11. – С. 178–181.

10. Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью / К. Шольц // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – №3. – С. 111-114.



## Питання до заліку

### Теоретичний блок

1. Визначте зміст поняття «організаційна культура».
2. Визначте зміст поняття «корпоративна культура».
3. Надайте відмінності між поняттями «організаційна культура» та «корпоративна культура».
4. Перерахуйте первинні та вторинні елементи організаційної культури?
5. Розкрийте зміст елементу «цінність» організаційної культури.
6. Розкрийте зміст елементів «норми» та «правила» організаційної культури.
7. Дайте характеристику вторинним елементам організаційної культури.
8. Опишіть етапи розвитку організаційної культури в колективі та охарактеризуйте їх.
9. Поясніть роль людини, яка займає лідерську позицію, на колектив.
10. Розкрийте особливості вимоги до керівника групи (класу) для успішної навчально-виховної діяльності.
11. Дайте визначення поняттю «стрес». Надайте види стресу.
12. Опишіть коли стрес буває корисним, а коли шкідливим для людини.
13. Назвіть шість прийомів опанування стресом.
14. Опишіть десять засобів підвищення стресостійкості особистості.
15. Дайте визначення поняттю «критичне мислення».
16. Розкрийте взаємозв'язок між організаційною культурою та рівнем сформованості критичного мислення.
17. Опишіть основні помилки, які може допустити молодий фахівець в процесі формуванні та розвитку організаційної культури в класі.

### Методичний блок

1. Перевірка наявності виконаних самостійних завдань.

## Методичні рекомендації

За результатами дослідів останніх десятиріч було встановлено, що успішна діяльність будь-якої фірми, компанії, колективу, як мінімум, на п'ятдесят відсотків залежить від лідера [4]. Яким в даному випадку є староста групи, лідери студентського самоврядування, декан, та особливо, керівник навчальної групи.

Студент, як учень і як людина яка перебуває в певному культурному полі може або відкинути загальні цінності викладацької діяльності, або їх прийняти. “Чітка грань між процесами менеджменту і процесами лідерства полягає в тому, що менеджмент змушує інших робити, лідерство змушує інших хотіти робити” [15].

В. Савельєва у своїх роботах наводить чинники, які створюють з людини лідера з певними задатками:

- культура і освіта;
- здатність долати стереотипи, вміння підніматися над традиційними цінностями;
- знання свого прихованого потенціалу [214, с80-81].

Тобто це робота над внутрішні потенціалом, який може розвиватись за умов:

- наявності необхідних управлінських знань;
- перебуванні в сприятливому культурному просторі;
- допомога в кращому розумінні наявного досвіду;
- організаторська та управлінська практика;
- сприяння розвитку установ та виробленню пріоритетів, для успішного вирішення завдань, що постають перед студентом;
- формування умов для активного творчого розвитку особистості.

Тому успішна реалізація спецкурсу відбувається через систему взаємовідношення “Я-вчитель”-“Я-учень”-“викладацький колектив” та з

урахуванням сучасних методів навчання: організацію педагогічної пошукової гри, проблемних бесід, дискусій, тимбілдінгів тощо.

Отже, провідним елементом викладацької діяльності є взаємодія зі студентом, про що було викладено в дисертаційній роботі. Таким чином представимо низку вимог до викладачів для якісного опанування теоретичними та практичними основами організаційної культури:

- 1) постійно взаємодіяти з студентською групою;
- 2) активно залучати для роботи з студентами молодших курсів;
- 3) допомагати аналізувати минулий (шкільний) та нещодавно набутий (в процесі навчання в ВПНЗ) досвід;
- 4) залучати до різних заходів факультету
- 5) створення власних традицій та обрядів.

У підсумку це дає можливість: творчо засвоювати майбутнім учителям технологій основи організаційної культури її принципи і закономірності зміцнення колективу, яке ставиться на занятті, активізувати навчальну діяльність студентів за рахунок застосування знань щодо формування та розвитку організаційної культури майбутнього вчителя технологій.

## Додаток Д

### Додаток Д 1

#### **Рекомендації до окремих тем нормативних дисциплін щодо формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій**

#### **3. Рекомендації до окремих тем курсу педагогіки щодо формування організаційної культури майбутнього вчителя технологій**

##### **При вивченні курсу вступ до спеціальності**

Для забезпечення ефективного формування організаційної культури у майбутнього вчителя технологій при вивченні курсу «Вступ до спеціальності» доцільно ввести тему «Організація освітньо-професійної підготовки майбутнього вчителя технологій». В цій темі подати відомості про практику створення атмосфери співробітництва на факультетах і в студентських групах; історію факультету; рейтинг студентів і навчальних груп; вимоги до зовнішнього вигляду, стилю спілкування, навчальної та виробничої дисципліни; традиції (про професійні свята: день знань, працівника освіти, студента, науки, трудового навчання), символи університету, факультету та груп (гімн, логотипи і прапор ); виставки практичних і наукових робіт студентів і наукових робіт викладачів; стиль спілкування; про заохочення та нагородження; про побут і відпочинок; про практики, дипломування, про правила внутрішнього розпорядку; стіннівки, радіогазети, оперативні наради, форму оголошень, дошки пошани; олімпіади, конкурси, художню самодіяльність, змагання; участь у волонтерській роботі тощо.

Також студентів слід ознайомити з роботою органів студентського самоврядування, його завданням, функціями та діяльністю. Розповісти про можливості самоврядування у захисті прав і інтересів студентів, їх участі в управлінні факультетом, зокрема при відрахуванні та поновленні на

навчання, переведенні на навчання за державним замовленням, поселенні у гуртожиток і виселення з гуртожитку, організації діяльності гуртожитків.

### **При вивченні курсу філософії**

Для забезпечення ефективного формування організаційної культури у майбутнього вчителя технологій при вивченні курсу філософії викладачам рекомендується звертати увагу студентів при вивченні теми 10 «Філософська антропологія» приводити у якості прикладу мікросоціуму соціальне оточення у закладах вищої педагогічної освіти, а також сутність суб'єкт-об'єктних відносин у професійній освіті майбутнього вчителя технологій.

### **При вивченні курсу педагогіки**

Для забезпечення ефективного формування організаційної культури у майбутнього вчителя технологій при вивченні курсу педагогіки викладачам рекомендується звертати увагу студентів на значення організаційної культури у вихованні та самовихованні особистості та методи її виховання. А саме, при вивченні тем:

18. Розвиток та формування особистості – на значення організаційної культури у вихованні та самовихованні особистості та методи виховання

19. Поняття про мету та ідеал виховання – на місце організаційної культури в соціалізації та розвитку особистості

21. Сутність процесу виховання – на формування організаційної культури особистості у процесі виховання та самовиховання

23. Загальні методи виховання – на методи виховання та самовиховання організаційної культури

24. Зміст виховання у національній школі – на про зміст процесу формування організаційної культури у вихованні особистості

27. Виховання особистості у колективі – на правила взаємодії в учнівському та студентському колективі

36. Наукові основи внутрішкільного управління – на організаційну

культуру у шкільному колективі

### **При вивченні курсу психології**

Для забезпечення ефективного формування організаційної культури у майбутнього вчителя технологій при вивченні курсу психології рекомендується звертати увагу студентів на особливості організаційної культури майбутнього вчителя технологій й давати завдання до самостійної роботи на визначення особливостей організаційної культури на факультеті та в групі.

При вивченні курсу педагогічної та вікової психології студентам доцільно давати завдання до самостійної роботи на визначення особливостей організаційної культури на факультеті та в групі.

### **При вивченні курсу методика навчання технологій**

Для забезпечення ефективного формування організаційної культури у майбутнього вчителя технологій при вивченні курсу методика навчання технологій слід звертати увагу студентів на сутність, роль та особливості організаційної культури учнів на уроках трудового навчання та в позаурочній діяльності. Змістове доповнення тем курсу доцільно доповнити наступними відомостями:

– тему «Основні функції професійно-педагогічної діяльності вчителя технологій» – акцентуванням уваги студентів на змісті організаційної функції та розкриттям важливості організаційної культури у професійній діяльності;

– тему «Аналіз і самоаналіз педагогічної діяльності учителя технологій» – включенням до плану аналізу уроку питань з аналізу рівня організаційної культури на уроці;

– тему 4 «Історико-педагогічний огляд розвитку теорії та методики навчання технологій» – аналізом огляду розвитку теорії та методики навчання технологій і з точки зору формування організаційної культури;

– тему «Зміст і структура технологічної підготовки учнів» – включенням до основних завдань навчального предмета поряд з формуванням технологічної культури учнів формування організаційної культури;

– тему «Завдання технологічної підготовки» – включенням до основних завдань навчального предмета поряд з формуванням технологічної культури учнів формування організаційної культури;

– тему «Форми організації занять» – відомостями про культуру взаємодії в групах і в колективі.

– тему «Методи і засоби навчання технологій» – методами та засобами формування організаційної культури в учнів;

– тему «Особливості процесу та етапи трудового виховання учнів» – розкриттям місця та ролі організаційної культури в трудовому вихованні учнів на уроках і в позаурочній діяльності;

– тему «Методика організації проектно-технологічної діяльності учнів» – розкриттям сутності організаційної культури в міжособистісній взаємодії та можливостей її формування у процесі проектно-технологічної діяльності учнів;

– тему «Інноваційні педагогічні технології на уроках трудового навчання» – розкриттям сутності технології колективної творчої діяльності, інтерактивного навчання та ін. і можливостей формування в учнів за їх допомогою організаційної культури та т. ін.

## Додаток Д 2

### **Рекомендації для кураторів академічних груп з розвитку організаційної культури студентів технологічних факультетів**

Куратор академічної групи виконує аналітичну, організаторську, соціальну функції. Він має забезпечити (О. Дубасенюк): активність,

згуртованість групи, стабільний режим навчальної роботи, дотримання трудової та навчальної дисципліни студентами; участь студентів у навчально-пізнавальній, науково-дослідній і інших видах діяльності; мікроклімат у групі, самореалізацію особистості кожного студента; діяльність студентського самоврядування у групі; участь групи у заходах навчального закладу; сприятливі умови проходження адаптаційного періоду студентами 1-го курсу; оволодіння студентами досвідом соціальної поведінки; організацію студентське самоврядування.

Для цього він повинен :познайомити студентів з історією та традиціями ЗВО; допомогти обрати лідера; допомогти у плануванні та здійсненні громадської роботи; вибудовувати стосунки у групі з урахуванням індивідуальних особливостей студентів; залучати усіх студентів до суспільних справ і відповідальності за них; залучати до традицій факультету; допомагати організовувати свята та виставки; підтримувати громадську, навчальну та наукову ініціативу студентів, суспільну активність членів групи; сприяти створенню логотипу групи, виданню стіннівки групи, виставок практичних робіт студентів і наукових робіт; слідкувати за зовнішнім виглядом студентів і стилем їх спілкування, дотриманням навчальної та виробничої дисципліни; участі у різноманітних конкурсах та змаганнях, заохоченню та нагородженням; слідкувати за поведінкою в побуті та під час відпочинку, за успіхами у навчанні; залучати до участі в олімпіадах, конкурсах, художній самодіяльності, змаганнях, до волонтерської роботи;всебічно підтримувати в студентське самоврядування, сприяти захисту прав та інтересів студентів, їх участі в управлінні факультетом, зокрема при призначенні стипендій тощо.

Ці та інші заходи куратор має включити до плану своєї роботи та роботи групи і активно їх реалізовувати на практиці.