

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра технологического образования

**ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ  
УЧИТЕЛЕЙ ТЕХНОЛОГИИ**

**АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

студентки 4 курса 401 группы  
направления 44.03.01 Педагогическое образование,  
профиль подготовки «Технология»  
факультета психолого-педагогического и специального образования  
очной формы обучения

**ПУЙШО АРИНЫ ДМИТРИЕВНЫ**

Научный руководитель  
старший преподаватель \_\_\_\_\_ Е.А.Спиридонова

Заведующий кафедрой:  
канд. пед. наук, профессор \_\_\_\_\_ В.Н. Саяпин

Саратов 2022

**Введение.** С момента появления вида Homo Sapiens - человека разумного, мы можем наблюдать активное развитие такого понятия, как культура, которое в дальнейшем будет сопровождать нас на протяжении не одного тысячелетия. Благодаря культуре, мы получили возможность возникновения первых в истории человечества, организаций. На пути их развития и существования под рядом различных факторов в них складывался определенный ряд традиций, правил, обычаев, законов и т.п., которые позволяли качественно выполнять всем членам организации поставленные организационные цели и задачи, обеспечивая благоприятное существование внутри коллектива. Это именно те системы, которые мы понимаем как организационную культуру.

Понятие «организационная культура» уходит своими корнями в далекое прошлое, но многие крупные организации заново открыли это понятие, как инструмент управления лишь в 80 х.

Сегодня мы ставим организационную культуру, на один уровень с управленческими инструментами и включаем её в образовательные программы студентов вузов – не только экономистов, но и управленцев всех уровней государственного управления. Последствие активного внедрения организационной культуры мы начинаем наблюдать именно сейчас, экономические и социальные изменения происходят не только в системе производства, но в организациях сферы образования, здравоохранения, культуры.

Основные требования к содержанию профессиональных компетенций выпускников ВУЗов, строятся на получении таких качеств у обучающихся, которые помогут «влиться» в организационную культуру будущего места работы, и привнести часть своей студенческой культуры, чтобы понять как же необходимо правильно формировать студенческую культуру будущих учителей, нам необходимо знать, содержание понятия организационная культура.

Подготовка современного учителя, основывается на определении новой философии педагогического образования, где сам учитель становится центральным звеном. В первую очередь, это связано с навыком самоорганизации и соорганизации организационной культуры, признаками развития которых является высокий уровень инновационных знаний, умений, развития ценностных норм личности, принятия свода правил, стандартов учебно-образовательного учреждения, со общности к нему, умение работать в коллективе.

Формирование организационной культуры будущих учителей технологии одна из актуальных проблем современного образовательного процесса, так как именно организационная культура позволит в будущем наиболее эффективно реализовать свои профессиональные компетенции.

В основе национального проекта «Образование» основополагающим является подготовка кадров способных не только применять конкретные знания, полученные по специальности, но и обеспечить студента и работающего специалиста званиями и мотивацией к самовоспитанию, самоуправлению и самоорганизации. Опираясь на выше изложенное **актуальность темы** исследования «Формирование организационной культуры будущих учителей технологии» не вызывает сомнения.

Актуальность исследования определяет **проблему работы**: каковы особенности формирования организационной культуры будущих учителей технологии в образовательной среде вуза.

**Объект исследования**: учебно-воспитательный процесс студентов профиля «Технология».

**Предмет исследования**: уровень сформированности организационной культуры будущих учителей технологии.

**Цель исследования** – определить уровень сформированности организационной культуры студентов профиля «Технология» и оценить эффективность используемых технологий по повышению уровня организационной культуры.

**Гипотеза исследования:** эффективность технологий по повышению уровня сформированности организационной культуры будет показана, если:

- будет проанализирована научная и методическая литература с целью изучения поставленной проблемы;
- будут разработаны критерии и уровни сформированности организационной культуры будущих учителей технологии
- будет проведен эксперимент по повышению уровня сформированности организационной культуры будущих учителей «Технологии».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

1. Проанализировать научную психолого-педагогическую и методическую литературу по исследуемой проблеме;
2. Рассмотреть особенности формирования организационной культуры будущих учителей.
3. Организовать, провести и проанализировать анкетирование студентов профиля «Технология» по изучаемой теме исследования.
4. Провести педагогический эксперимент по повышению уровня организационной культуры будущих учителей технологии.

Для реализации вышеозначенной цели и задач были использованы следующие **методы** исследования:

- изучение и анализ научной и методической литературы;
- обобщение и анализ передового педагогического опыта;
- анкетирование;
- педагогическое наблюдение;
- педагогический эксперимент;
- статистическая обработка материала.

**Методологические основы** заложены в работах К.М.Ушакова, в которых он рассматривает организационную культуру со стороны

управления педагогическим коллективом, М.Г.Янова в своих работах поднимает вопросы формирования организационной культуры у будущих учителей, Крапивина В.В рассматривает становление организационной культуры педагога, через организации студенческого самоуправления, Г. Ховстед - один из первых ученых кто заинтересовался организационной культурой и разработал первую типологию, которая рассмотрена в таких работах как «Culture's Consequences» (1980) и «Allemaal andersdenkenden: omgaan met cultuurverschillen», Г. Лэйна и Дж. Дистефано.

**База исследования:** педагогический эксперимент проходил на базе кафедры технологического образования факультета психолого-педагогического и специального образования ФГБОУ ВПО «Саратовского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского».

**Теоретическая значимость исследования** заключается в методической разработке технологий, используемых для повышения уровня организационной культуры будущих учителей технологии.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования результатов эксперимента для повышения организационной культуры будущих учителей технологии в учебно-воспитательном процессе.

Структура дипломной работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

**Основное содержание выпускной квалификационной работы:** В первой главе «Формирование организационной культуры будущих учителей технологии» рассматриваются понятие и структура, проблемы формирования организационной культуры у будущих учителей технологии.

Формирование организационной культуры зависит от многих факторов, которые создают проблему в непрерывном достижении общих организационных целей и задач.

На данный момент требования к основным компетенциям студентов – выпускников ВУЗ, заключаются в формирование качеств благодаря которым

они с лёгкостью могут «влияться» в организационную культуру будущего места работы, при этом привести туда часть своей студенческой культуры.

Организационная культура студентов ВУЗ, понимается, как система ценностей, традиций, обычаев, мировоззрения, ряда категорий студентов и обуславливается нормами, стереотипами вида деятельности, мышлением, проявляется в поведении и взаимоотношениях. Исходя, из этого мы можем сказать, что организационная культура студентов педагогической направленности специфична.

Проанализировав большой ряд, компетенций, компонентов и качеств личности учителя, мы пришли к заключению, что наиболее доминантными и значимыми для учителя являются следующие компоненты:

- познавательно-когнитивный,
- коммуникативно-организационный,
- креативно-образный,
- технолого-методически.

1. Познавательно-когнитивный компонент – включает в себя интерес будущего учителя, стремление изучить и проникнуть в сущность явлений, проследить их взаимосвязь, подобрать для решения проблемы нестандартное решение, проявление высокого уровня таких качеств личности в достижении поставленной цели, как воля, упорство, стремление, азарт, настойчивость.

При сформированном познавательно-когнитивном компоненте у будущего педагога, в несколько раз возрастает сформированность познавательно-содержательного компонента и учащихся, ведь при подготовки своего урока учитель старается повышать уровень занимательного компонента, ставит перед учениками нестандартные задачи, подбирает необычные и интересные практические работы, как следствие у школьников активизируется познавательный интерес. Повышением уровня познавательного интереса, служит использование информационных технологий.

2. Коммуникативно-организационный компонент. В современном мире мы не представляем свою жизнь без постоянной коммуникации, активная и позитивная коммуникация не возможна без высокого уровня самооценки.

Будущему педагогу присуще такие качества как жизнерадостность, повышенную ответственность, чувство справедливости, принадлежность к педагогическому и школьному коллективу, осознание поставленных целей и задач. В процессе развития коммуникативно – организационного компонента будущий педагог должен овладеть индивидуально-личностным подходом к учащимся, специальными методами работы с детьми.

Сформированные коммуникативные качества, являются показателем эффективной внеклассной деятельности, знать и уметь применять на практике приемы менеджмента и тайм – менеджмента, при планировании своего рабочего дня, внеклассного времени. Только обладая этими компетенциями учитель сможет организовывать не только свою работу, но учебную и внеучебную деятельность обучающихся.

3. Креативно-образный компонент. Важнейшим аспектом сформированности креативно-образного компонента развитие творческих способностей, ведь только творческий и креативный педагог может воспитать творческую личность, учитель который мыслит креативно и нестандартно старается воздерживаться от шаблонных, стандартных, традиционных решений проблемных ситуаций, построений урока, ему скорее свойственны такие черты, как оригинальность, образность, гибкость мышления, быстрая адаптация, высокая скорость реакции к новому.

Творческая составляющая профессии педагог, с каждым днем увеличивается, сегодня учитель использует такие компетенции как креативность, оригинальность для планировании урока. С первых дней обучения студентов педагогической направленности приучают подходить к решению проблем творчески, искать нестандартные решения сложных ситуаций. Развитие креативно-образного компонента идет постепенно и достаточно медленно, для более продуктивной работы, предлагается

установить системность работы и разработать более целенаправленный задания – научной и прикладной направленности.

Креативность как компетентность, предполагает постоянное решение проблемных ситуаций, поиска логических и нестандартных решений и задач на уроке, данный аспект образует новые знания, образы и способы действий. Чаще всего решение креативных задач – это индивидуальные действия, что способствует формированию личных качеств студента, таких как, образности, нестандартности мышления, эффективному решению проблемных задач.

Находясь в условиях постоянных изменений, мы получаем конкретный запрос от государства на социально активную, творческую, способную самостоятельно принимать решения и реализовать свои проекты личность, что на данный момент является одним из основных направлений в системе образования, чем и занимается организационная культура.

Основным аспектом сформированности мотивационной готовности к развитию организационной культуры, следует понимать сформированность внутренней мотивации, что включает в себя желание к самореализации в деятельности, успешность карьерного роста, решительность. Внешняя мотивация понимается в проявлении готовности к деятельности, т.е. стремление работать по выбранной специальности, высокий уровень обладания профессиональными знаниями.

Изучая организационную культуру педагога технолога, мы можем проследить, что деятельность является ее значимым условием, которое включает в себя организованную и организационную деятельность. Под организованной деятельностью понимают – деятельность педагога по организации педагогической деятельности. Организационная деятельность рассматривается как компонент способствующий организации и самоорганизации учащихся.

Данные аспекты деятельности педагога предполагают действия по социализации личности, проведение учебных и внеучебных мероприятий,



формирование коллектива учащихся и управление им, проведение индивидуальной работы со школьниками. Исходя из этого, мы можем сказать, что организованная и организационная деятельность является содержанием педагогической культуры. Учитель, обучая, должен обладать организационной культурой, как внутренней так и культурой принципами организации учебного процесса.

Следующая глобальная задача это формирование у будущих педагогов положительного эмоционально – ценностного отношения к корпоративной этики, зависит и имеет сходства с задачами по нравственному воспитанию. Опираясь на учения М.Сухорукова, мы можем сказать, что основой организационной культуры являются ценности, во главе которых стоят и воспитываются нормы и формы поведения будущих педагогов.

Рассматривая организационную культуру личности как систему ценностей, мы обратимся к Воронину В.В, он говорит о том, что система установок, стиля поведения, эмоциональных реакций основывается на базовой культуре личности и второстепенно на корпоративной культуре.

Во второй главе был проведен педагогический эксперимент по формированию организационной культуры на базе ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского». Он состоял из двух основных этапов: констатирующий и формирующий. В исследование были задействованы студенты 1-4 курса факультета Психолого-педагогического образования профиля «Технология».

Целью констатирующего этапа эксперимента явилось изучение уровня сформированности организационной культуры будущих учителей теологии.

Нами было разработано два анкетирования, первое «Педагогический такт» направлено на выявление актуальности проблемы организационной культуры, второе «Уровень оценки организационной культуры будущих учителей технологии » - оценка уровня организационной культуры.

На констатирующем этапе эксперимента была произведен анализ и выявление проблем по нарушению организационной культуры и диагностика уровня сформированности организационной культуры у будущих учителей технологии. Результаты показали низкий уровень сформированности организационной культуры.

Далее на формирующем этапе нами были найдены технологии по повышению организационной культуры будущих учителей технологии в рамках образовательного процесса.

В нашей работе мы остановились на интерактивных технологиях формирования организационной культуры будущих учителей технологии

На формирующем этапе, были использованы некоторые из форм интерактивных технологий:

- Круглый стол, дискуссия, дебаты
- Дискуссия
- Мозговой штурм
- Деловые и ролевые игры
- Case-study
- Мастер класс
- Творческие задания

После активного использования выше указанных педагогических технологий, непосредственно перед педагогической практикой (ноябрь 2021-2022 учебного года) нами было проведено повторное анкетирование по оценке уровня организационной культуры у студентов 4 курса профиля «Технология».

Эффективность найденных технологий подтверждает сравнительный анализ показателей констатирующего и формирующего этапа эксперимента. Уровень организационной культуры будущих учителей технологии стал значительно выше.

**Заключение.** Мы живем в обществе, в котором ярко прослеживается стремление к развитию организационной культуры , где прослеживается не

столько упор на повышения квалификации по своему профильному предмету, сколько ориентация на самосовершенствование, самообразование, формирование навыков по организации собственной деятельности, способностей грамотно выстраивать учебно – познавательную деятельность учеников.

В данной работе мы постарались проанализировать и теоретически обосновать структуру организационной культуры будущего учителя технологии.

В ходе выполнения работы нами были решены следующие задачи:

1. Проанализирована научная психолого-педагогическая и методическая литература по исследуемой проблеме;

2. Рассмотрены особенности формирования организационной культуры будущих учителей.

3. Организовали, провели и проанализировали анкетирование студентов профиля «Технология» по изучаемой теме исследования.

4. Провели педагогический эксперимент по повышению уровня организационной культуры будущих учителей технологии.

В ходе работы были сделаны обоснованные **выводы**:

1. Для повышения уровня организационной культуры необходимо использовать технологии в обучении студентов, которые воспроизводят практическое взаимодействие и включают действия на согласование и сотрудничество. В нашем эксперименте данные технологии были интегрированы курс «Использование инновационных технологий обучения учащихся в технологическом образовании».

2. На формирующем этапе у студентов экспериментальной группы высокий уровень сформированности организационной культуры выявлен у 5 выпускников - студентов (34%), а это на 26% (4 студента) больше, чем было на констатирующем этапе. Средний уровень преобладает у 7 обучающихся (46%), а это на 20% (4 студента) больше, чем было на констатирующем этапе. И низкий уровень сформированности организационной культуры был

выявлен только у 3 обучающихся (20%), а это на 46% (7 студентов), меньше, чем было на констатирующем этапе.

Таким образом, мы можем сказать, что непрерывное формирование организационной культуры является неотъемлемой и важнейшей частью, как учебно - воспитательного процесса студентов ВУЗа и главной задачей государства по развитию личности педагога.