

общество. В общественной жизни большую роль играет система психологической и социально-педагогической поддержки подростков, обеспечивающая помощь молодому поколению в становлении, в здоровом удовлетворении возникающих потребностей.

Организация и эффективность социально-воспитательной деятельности с подростками напрямую зависит от кадрового обеспечения. Ориентация только на учителя, способного полноценно учить и интенсивно работать во внеурочное время - неперспективна. Учитель, социальный педагог, педагог-психолог, вожатый, педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования могут и должны работать в тесном контакте, взаимодействуя во благо ребенка со всеми заинтересованными учреждениями и организациями.

При педагогизации социальной среды оптимальное взаимодействие дезадаптированных подростков и социума успешнее формирует их социальное и профессиональное самоопределение.

Рассматривая социально-воспитательный процесс как единство подсистем обучения основам профессионального образования и внеучебной воспитательной работы, мы считаем, что такое единство будет обеспечено общностью их главных функций: образовательных, воспитательных, профессиональных, психологического развития, творческих, оздоровительных.

ЭЛЕМЕНТЫ КРИТЕРИАЛЬНОЙ БАЗЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Берднова Е.В.

*Саратовский государственный
аграрный университет,
Саратов*

Важным фактором достижения новых качественных изменений в педагогике являются количественные показатели. На это обращал внимание ещё Я.А. Каменский в «Дидахографии» «...Сущность на-

ших пожеланий: дидактическое искусство должно достигать точности и изящества типографского искусства...», то есть в современном понимании «математической точности».

В качестве измерительных средств контроля знаний в педагогических исследованиях чаще всего используются данные, полученные в результате статистических обработок контрольных измерительных материалов, результатов тестирования, анкетирования.

В педагогической практике рассматривается 4 уровня обученности: исходный (фундамент профессионального обучения, определяемый при входном контроле), репродуктивный (при котором обучающийся в состоянии перенять у педагога знания, умения и навыки на уровне «делай как я»), продуктивный (предполагающий умение самостоятельно решать нестандартные задачи), и творческий (констатирующий творческие начала у обучающегося). Каждый уровень обученности коррелируется с оценкой успеваемости. В количественном плане первому уровню соответствует оценка 2, второму – 3, третьему – 4, четвёртому – 5. Поэтому уровневые показатели при исследованиях приравниваются к оценочным в баллах («неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»).

Рассмотрим формализованную технологию педагогического эксперимента. Пусть для анализа эффективности новой педагогической технологии по сравнению с традиционной были сформированы 2 группы: контрольная и экспериментальная. На стадии констатирующего эксперимента обе группы обучались по традиционной технологии, на стадии формирующего эксперимента контрольная группа продолжала обучение по традиционной технологии, а экспериментальная группа – по новой педагогической технологии. На стадии констатирующего эксперимента методами статистической проверки статистических гипотез была установлена качественная однородность обеих групп. Конкретное выражение этих показателей дано в таблице 1.

Таблица 1. Распределение студентов по уровням обученности при констатирующем эксперименте

Уровень обученности	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	количество	%	Количество	%
1. Исходный	42	84,00	40	80,00
2. Репродуктивный	6	12,00	9	18,00
3. Продуктивный	2	4,00	1	2,00
4. Творческий	0	0	0	0
Итого студентов	50		50	

Распределение индивидуальных способностей среднее и достаточно однородное.

Результаты формирующего эксперимента представлены в таблице 2.

Таблица 2. Распределение студентов по уровням обученности при формирующем эксперименте

Уровень подготовки	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	Количество	%	Количество	%
Исходный	18	36,00	12	24,00
Дедуктивный	20	40,00	21	42,00
Продуктивный	12	24,00	16	32,00
Творческий	0	0	1	2,00
Всего студентов	50		50	

Средневзвешенный показатель качества обучения для контрольной группы K_k определен как сумма произведений количеств студентов на соответствующий уровень при констатирующем эксперименте A_k ($1 \times 42 + 2 \times 6 + 3 \times 2 + 4 \times 0 = 60$), взятая со знаком минус (-60), плюс аналогичная сумма при формирующем эксперименте A_ϕ , отнесенная к A_k , т.е.

$$K_k = (A_\phi - A_k) / A_k = (94 - 60) / 60 = 0,57.$$

Предложенный показатель трактуется как отношение разности средневзвешенных показателей к начальному (базовому) средневзвешенному показателю, то есть как относительный средневзвешенный показатель уровня подготовки.

Аналогичный показатель для экспериментальной группы будет

$$K_\phi = (B_\phi - B_k) / B_k = (106 - 61) / 61 = 0,74.$$

Относительный средневзвешенный показатель

$K = (K_\phi - K_k) / K_k = (0,74 - 0,57) / 0,57 = 0,30$ (30%) характеризует возрастание качества обучения на 30%.

Качество обучения в этом случае связывается с уровнем обученности.

Как видим формирующий эксперимент показал сдвиг качества обучения в сторону повышения на 30%.

Таким образом данный показатель можно также считать важным элементом критериальной базы педагогических исследований.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В СОВРЕМЕННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Гнеденко М. В., Живаева В. В., Гнеденко Н. П.

*Самарский государственный
технический университет,
Самара*

В последние годы организационную (корпоративную культуру) стали признавать основным показателем, необходимым для правильного понимания и управления организационным поведением. Возникший упор на развитие человеческих отношений продиктован убеждением, что если мы будем уважать наших людей и помогать им уважать самих себя, это даст компании наибольшие прибыли. Ведь люди трудятся не только ради денег и если их стимулировать, то деньги не самое эффективное средство. Чтобы

стимулировать людей, надо сделать их членами семьи и обращаться с ними, как с ее уважаемыми членами. Организационная культура – это совокупность основных убеждений, сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции – которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам. Культура организации может сознательно создаваться ее ведущими членами или она формируется произвольно с течением времени под влиянием различных внутренних и внешних факторов. Идея организационной культуры носит достаточно абстрактный характер, однако она окружает все и влияет на все, что происходит в организации. Значение организационной культуры для развития любой компании определяется рядом обстоятельств:

- она придает сотрудникам организационную идентичность, определяет внутригрупповое представление о компании, являясь важным источником стабильности и преемственности. Это создает у сотрудников ощущение надежности самой компании и своего положения в ней, способствует формированию чувства социальной защищенности;

- значение основ организационной культуры своей компании помогает новым работникам правильно интерпретировать происходящие в организации события, определяя в них все наиболее важное и существенное;

- внутриорганизационная культура, более чем что-либо другое, стимулирует самосознание и высокую ответственность работника, выполняющего поставленные перед ним задачи. Признавая и награждая таких людей, организационная культура идентифицирует их в качестве образцов для подражания.

Большинство организационных культур исторически носили скорее неявный характер, но в последнее время возобладала тенденция признания их влияния и роли. Теперь менеджмент открыто обсуждает тип наиболее желаемой для компании внутренней среды и назрела необходимость формирования философии фирмы и развития организационной культуры.