

РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ТЕХНИКУМА В РАМКАХ ПРОЕКТА «РАБОЧИЕ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ»

Корявцева М.О.

***Абстракт.** Модернизация среднего профессионального образования в России предполагает как изменение структуры образования, так и качественно новый подход к его организации. Решение задач повышения качества образовательного процесса возможно лишь при опоре на высокий уровень организационной культуры образовательных учреждений. В работе рассмотрены важные направления развития организационной культуры техникума в рамках проекта «Рабочие нового поколения», определены условия, факторы (внешние и внутренние), задачи и функции.*

***Abstract.** Modernization of secondary professional education in Russia assumes both the change of education structure and qualitatively new approach to its organization. The solution of quality improvement problems of educational process is possible only at the support on a high level of organizational culture of educational institutions. The important directions of organizational culture development of technical school are considered in work within the*

Одной из основных задач государственной политики по развитию профессионального образования является формирование системы образования, которая позволит в современных условиях подготовить специалиста повышенного уровня квалификации, ориентирующегося на рынке труда, мобильного, способного к самореализации своих возможностей.

Укрепление конкурентных позиций, позиционирование учреждений на рынке образовательных услуг, реализация современных технологий подготовки квалифицированных специалистов ориентируют на их успешную профессиональную деятельность. А это требует внесения изменений в содержание профессионального образования, внедрения новых технологий подготовки кадров, управления образовательным процессом, создания учебно-материальной базы, соответствующей новым производственным технологиям. Всё это приводит к созданию нового вида образовательных учреждений, означает рождение новых организационных культур, так как им невозможно оставаться в рамках устаревающих норм, ценностей, регламентов и способов деятельности.

Это очень важная духовная работа нашего образования в новой социокультурной ситуации, поскольку именно в недрах образовательной системы начинается медленная культурная революция – революция педагогического сознания, мышления и ценностей.

В научной литературе существует множество определений понятия «организационная культура» (Майкл Армстронг, О.С. Виханский, А.И. Наумов, К. М. Ушаков).

Мы опираемся на определение Эдгара Шейна: «Организационная культура – 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» [5, 36]. Тем более что история развития образовательного учреждения неразрывно связана с формированием организационной культуры на основе создания благоприятной образовательной среды, предоставляющей возможности для самореализации субъектов образовательного процесса, преподавателей и студентов, раскрытия их творческого потен-

циала; удовлетворения потребностей личности студента в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения среднего профессионального образования.

Можно сделать заключение, что основной целью развития организационной культуры является обеспечение условия эффективного функционирования учреждения профессионального образования [4, 167].

Достижение цели обеспечивается:

- установлением и усилением взаимосвязи, взаимодействия между работниками организации и подразделениями;
- формированием благоприятного психологического климата в организации;
- предоставлением ценностных ориентиров для деятельности работников;
- обеспечением самоорганизации, саморазвития социально-экономической системы посредством персонала [2, 342].

Образовательное учреждение – это сложноорганизованное системное образование, включающее в себя следующие компоненты: субъекты (педагоги, родители, обучающиеся), цель, методы, принципы, содержание, средства, формы организации, результат.

Организационная культура образовательного учреждения представляет собой обусловленную влиянием внешней и внутренней среды систему, характеризующую направленность педагогической деятельности в соответствии с миссией учреждения и включающую ценности, нормы, традиции, стили управления, отношения между субъектами.

С позиции системного подхода **организационная культура образовательного учреждения** обладает следующими **свойствами систем**:

1. Динамичность. В своем движении **организационная культура** проходит стадии зарождения, формирования, поддержания, развития и совершенствования.

2. Структурность. Элементы, составляющие **организационную культуру**, строго структурированы, иерархически соподчинены.

3. Относительность. **Организационная культура** постоянно соотносит свои элементы как со своими собственными целями, так и с окружающей действительностью, другими организационными культурами, отмечая при этом свои слабые и сильные стороны, пересматривая и совершенствуя те или иные параметры.

4. Неоднородность. Внутри организационной культуры могут быть разные и даже конкурирующие субкультуры образовательного учреждения. Так, для **образовательного учреждения** характерны субкультуры педагогов, администрации, технического персонала, студентов.

5. Разделяемость. **Организационная культура** существует и развивается лишь благодаря тому, что ее ценности разделяются педагогическим коллективом. Степенью разделяемости определяется сила воздействия организационной культуры на педагогический коллектив. Чем выше эта степень, тем более сильное влияние на поведение педагогических работников учреждения оказывают структурные элементы организационной культуры.

6. Адаптивность организационной культуры заключается в ее способности оставаться устойчивой, противостоять негативным воздействиям и органично вливаться в положительные изменения.

7. Уникальность организационной культуры заключается в неповторимости некоторых свойств, элементов, наблюдаемых в каждом образовательном учреждении.

Наиболее важным представляется свойство динамичности, согласно которому организационная культура динамично развивается, ее практически невозможно описать настолько точно, чтобы прогнозировать развитие с высокой степенью вероятности.

Содержание организационной культуры определяется не только совокупностью ее элементов, а и тем, как они взаимосвязаны между собой [6, 9–10].

Каждое образовательное учреждение ищет свой путь, определяет свою миссию, а значит, и свою организационную культуру. Процесс модернизации системы образования способствовал становлению образовательного учреждения как субъекта рынка образовательных услуг. Без маркетинга, без изучения спроса на образовательные услуги со стороны родителей и студентов учреждению в настоящее время не обойтись. Поэтому организационным структурам образовательных учреждений просто необходима гибкость и совместимость с требованиями внешней среды [6].

Влияние на характер организационной культуры и взаимосвязь ее элементов оказывают две **группы факторов - внешние и внутренние.**

Внешние – это факторы внешней среды организации, на которые она не может оказывать влияние, но обязана учитывать при принятии решений (общие экономические условия; национально-государственные, этнические и социальные особенности; специфика деятельности организации; господствующие в обществе ценности, традиции, культурные установки; цели, запросы и интересы потребителей).

Внутренние – это факторы внутренней среды организации, которые она имеет возможность изменять и контролировать (миссию и цели организации; стратегию; организационную форму; тип системы управления; квалификацию, образование и общий уровень развития сотрудников; личность руководителя, лидеров; неформальные связи и коммуникации; методы мотивации; состав сотрудников) [7, 48].

Для того чтобы процесс формирования и развития организационной культуры был успешно реализован, с целью эффективного управления данным процессом необходимо определить состав элементов, входящих в систему управления формированием и развитием организационной культуры.

В состав элементов системы управления формированием и развитием организационной культуры входят: исполнители – специалисты в области менеджмента, организационной культуры, управления персоналом, психологии, связей с общественностью, управления имиджем и репутацией.

Общая совокупность **функций организационной культуры** остается неизменной и включает в себя следующие функции:

- **познавательная функция** позволяет работнику реализовать в рамках организационной культуры такие личностные мотивы, как любознательность, склонность к анализу и научным исследованиям, желание определить свое место и статус в определенном коллективе людей, познать свое «я», свои сильные и слабые стороны и т. д.;

- **ценностно-образующая функция** способствует формированию у людей взглядов и отношений к смыслу жизни и правильному пониманию тех ценностей, которые предлагает окружающий человека мир;

- **коммуникационная функция** осуществляется через познанные ценности, нормы делового поведения и этики общения, установление и использование эффективных ком-

муникационных потоков, обеспечивающих взаимопонимание, взаимодействие и единообразие в анализе и оценке любого вида информации, любого вида деятельности. Путем разработки эффективных коммуникаций усиливается вовлеченность каждого работника в дела организации;

- **нормативно-регулирующая функция** благодаря своей интеграционной направленности ведет к идентификации работниками себя с организацией, задает регулирующие нормы поведения работников, делая это поведение предсказуемым и управляемым. Благодаря этой функции рождается такое отношение к работе, которое приводит к приверженности работников своей организации;

- **мотивирующая функция** (великие цели, доброжелательные взаимоотношения, продуманная система материального и социального стимулирования, демократический стиль и процедуры управления имеют огромное мотивирующее воздействие на работу персонала учреждения);

- **инновационная функция** помогает организации выжить в условиях конкурентной борьбы. Ее основу составляет система целей, ориентированных на потребности клиентов, готовность к риску и внедрению инноваций, социальная ответственность. Результатом данной функции является создание позитивного имиджа организации;

- **стабилизационная функция** заключается в развитии системы социальной стабильности в организации, достижении общего согласия, росте сплоченности коллектива [6, 18].

Каждое образовательное учреждение обладает своей индивидуальностью, специфическим «лицом», своеобразием организационной культуры. Миссия образовательного учреждения формирует его социальное предназначение, представляется таким, каким оно хочет выглядеть в глазах всех заинтересованных сторон. Как фактор организационной культуры миссия позволяет всем сотрудникам образовательного учреждения почувствовать себя участниками общего дела по использованию открывающихся возможностей.

Все вышесказанное позволило сформулировать:

- миссию техникума – это удовлетворение образовательных запросов и духовных потребностей общества и каждого обучающе-

гося, развитие способностей и профессиональной компетентности, культуры, воспитание гражданской и нравственной зрелости, создание педагогических условий в реализации проекта «Рабочие нового поколения», в соответствии с требованиями современного производства;

- проблему исследования, заключающуюся в разработке механизма развития организационной культуры учреждения среднего профессионального образования – Миасского автомеханического техникума.

Решая проблему развития организационной культуры современного образовательного учреждения – Миасского автомеханического техникума, – согласно определению темы исследования, особое внимание уделено формированию организационной культуры педагогов и студентов в условиях проекта «Рабочие нового поколения». Мы не ставим задачу подробного описания проекта, раскроем только основные его направления:

- расширение ключевых компетенций выпускников учреждений среднего профессионального образования (стремление к постоянным усовершенствованиям каждого рабочего места, умение принять необходимость работать по-новому, настроиться на нововведения);

- внесение изменений в процесс обучения (умение трансформировать принципы «бережливого производства» в образовательном процессе);

- повышение планки требований к выполнению учебного задания;

- формирование профессиональных поведенческих установок [1, 15].

Анализ содержания задач, на реализацию которых направлено развитие организационной культуры техникума, внедрение проекта «Рабочие нового поколения», показывает:

1) задачи направлены на реализацию единой цели – обеспечение качества подготовки рабочих и техников в современных социально-экономических условиях общества;

2) задачи взаимосвязаны, взаимообусловлены, могут дополнять друг друга;

3) наиболее важной задачей, как показали наши исследования, является решение проблемы адаптации в социализирующей среде.

Значительное влияние на социализирующую среду учреждения оказывают существующие артефакты: организационная культура учреждения, интерьер помещений, положи-

тельный психологический климат; «явные» (герб, гимн, флаг) и «неявные» символы; идеи, убеждения, традиции, формальные и неформальные мероприятия; участие студентов и педагогов в конкурсах, в том числе профессионального мастерства, фестивалях, социальных проектах, грантовых программах и научно-практических конференциях различного уровня. Насыщение социализирующей среды созданными ситуациями, мероприятиями, артефактами, направленными на социализацию студентов и педагогов, предполагает изменение их внутреннего потенциала.

Наши исследования показали, что развитие организационной культуры образовательного учреждения в условиях реализации проекта «Рабочие нового поколения» будет осуществляться более эффективно, если:

- организационная культура техникума будет рассматриваться как фактор обеспечения качества подготовки специалистов;

- педагогические кадры будут владеть новой педагогической технологией, теоретическими основами и практикой развития организационной культуры от преимущественно «поверхностного» до преимущественно «глубинного» уровня» (по Э. Шейну);

- будет внедрена модульная технология управления учреждением на основе принципов: самоорганизации, саморазвития и самоконтроля.

Организационная культура является основой жизненного потенциала организации [3, 94]. Организационная культура, порождая высокую мораль, чувство ответственности за решение проблем, побуждает к высокому уровню деловой активности, которая способствует обеспечению качественного образования. Иными словами, организационная культура определяет отношение людей друг к другу, к целям организации, их представления о том, что делать в тех или иных ситуациях.

Среди многочисленных факторов, влияющих на формирование организационной культуры, особое значение имеют: коммуникация, мотивация, структура управления образовательной организацией. Управление организационной культурой образовательного учреждения представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть соответствующим образом спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, а также ориентированным на

формирование и развитие традиций, ценностей, норм и правил поведения, благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе как составляющие ядра организационной культуры [8, 21].

Одним из важнейших условий развития организационной культуры является создание инновационной образовательной среды, основанной на запросах общества, государства, рынка труда; отвечающей стратегическим направлениям развития образования России; создающей условия для непрерывного профессионального саморазвития персонала и студентов. Качество оказываемых нами услуг – стратегический показатель и залог благополучия коллектива техникума, раскрытие его потенциала. И поэтому развитие организационной культуры образовательного учреждения является одной из актуальных проблем современного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Авдеенко, Н. О. Бережливое производство. Основы [Текст]: учебное пособие. – Н.О.

Авдеенко. – М.: Маркет ДС, 2008. – 352 с.

2 Виханский, О. С., Наумов, А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 364 с.

3 Камерон, Куин, К. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ.; под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Изд-во «Питер», 2001. – 320 с.

4 Новиков, А. Б. Учебный процесс в логике исторических типов организационной культуры // Народное образование, 2008. – № 3. – С. 160–168.

5 Организационная культура и лидерство [Текст]: учебное пособие. – Э. Г. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 135 с.

6 Малыгина, Л. Б. Организационно-педагогическая культура образовательного учреждения. – Волгоград: Учитель, 2011. – 143 с.

7 Спивак, В. А. [и др.]. Корпоративная культура: теория и практика. – СПб.: Питер, 2001. – 345с.

8 Буева, И. И. Формирование корпоративной культуры педагогических сообществ // Мир образования – образование в мире. – 2007. – №3. – С. 73–79.