

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2017, Том 5, №2 (март - апрель) <http://mir-nauki.com/vol5-2.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN217.pdf>

Статья опубликована 11.04.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Дырин С.П., Низамиева А.Р., Шайдуллина Ч.Р., Быканова К.А., Хазеева А.С. Организационная культура как фактор повышения эффективности организации учебно-воспитательной работы в колледже // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, №2 <http://mir-nauki.com/PDF/29PDMN217.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 37

Дырин Сергей Петрович

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Филиал в г. Елабуга, Россия, Елабуга
Профессор

Доктор социологических наук, кандидат педагогических наук, доцент
E-mail: sdyrin@yandex.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?id=250415

Низамиева Айгуль Ринатовна

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Филиал в г. Елабуга, Россия, Елабуга

Студентка 4 курса факультета «Экономики и управления»
E-mail: aygul.samatova.1995@mail.ru

Шайдуллина Чулпан Рамилевна

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Филиал в г. Елабуга, Россия, Елабуга

Студентка 4 курса факультета «Экономики и управления»
E-mail: chulpan-shaydullina@mail.ru

Быканова Ксения Анатольевна

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Филиал в г. Елабуга, Россия, Елабуга

Студентка 4 курса факультета «Экономики и управления»
E-mail: ksyusha_bykanova@mail.ru

Хазеева Айгуль Сиреневна

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
Филиал в г. Елабуга, Россия, Елабуга

Студентка 4 курса факультета «Экономики и управления»
E-mail: aygul9595@mail.ru

Организационная культура как фактор повышения эффективности организации учебно-воспитательной работы в колледже

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические основы организационной культуры в случае, когда она выступает фактором повышения эффективности организации учебно-воспитательной работы в колледже. Определяются аспекты практического применения положений организационной культуры в образовательном процессе в условиях современного колледжа.

Успешно функционируют элитные образовательные учебные заведения, руководителям которых характерны: стратегическое мышление, уверенность в себе, оптимистичное восприятие мира, компетентность, творчество. Руководитель современного колледжа сочетает в себе высокий профессионализм с широким мировоззрением. Он готов всегда овладевать новыми формами, методами, технологиями обучения и воспитания, основами менеджмента образования, что дает ему уверенность в принятии управленческих решений и утверждает его организационную культуру. В связи с этим возникает вопрос определения и конкретики в понимании организационной культуры как фактора повышения эффективности организации учебно-воспитательного процесса в колледже на современном этапе.

Данная проблема рассматривается в работах Раковской О., Беловой Н., Баева С., Мищенко А. и других. Но, несмотря на обширные исследования в данной области, вопрос остается актуальным и на сегодняшний день.

Ключевые слова: организационная культура; учебно-воспитательный процесс; колледж; образовательная деятельность; педагогический коллектив; эффективность

Профессиональное образование современной России переориентируется на требования рыночной перестройки всех сфер социальной жизни государства. При этом в первую очередь существенно меняется роль педагога образовательного учебного заведения как ключевой фигуры в организации учебно-воспитательного процесса.

Специфика обучения студентов в колледже заключается в том, что в ходе обучения в данном учебном заведении дети проходят через стадию оптации и частично через стадию адаптации. Основной задачей учебного процесса в данный период является облегчение процесса интеграции студента в профессиональную среду. Именно на это направлены большинство методик и методов обучения [7, с. 248]. Эффективность формирования профессионально значимых качеств будущих специалистов обеспечивается направленностью всего учебно-воспитательного процесса колледжа на освоение профессиональных знаний, умений и навыков, переработкой учебных программ дисциплин общеобразовательного и общепрофессионального блока. Это все происходит с учетом современных требований к уровню профессиональной подготовки специальностей разных направленностей, разработкой курсов по выбору, построением системы формирования профессионально значимых качеств на основе активных методов обучения, использования информационных образовательных программ и контекстно-модульного обучения.

При этом современный успешный руководитель колледжа осознает оптимистический подход к действительности, является устойчивым в стрессовых ситуациях, активизируется в условиях кризиса, остается для студента и коллектива важным субъектом их социализации. Именно организационная культура руководителя образовательного учебного заведения является основой формирования организационной культуры преподавателей, студентов и колледжа в целом [2, с. 77]. Одним из институтов создания культуры от руководителя к преподавателю и, далее, - к студенту является современный колледж.

Педагогические исследования в начале XXI века активизировали интерес к научным поискам развития системы образования [4, с. 81]. При этом особое внимание уделяется выявлению потенциальных возможностей процессов, способных обновить содержание и структуру образования, ориентированное на воспитание всесторонне развитой и культурной личности. Исследование организационной культуры (как явления) в мировой теории и практике управления начало развиваться в рамках гуманистического подхода к организации и управлению людьми в ней. При этом подходе основной задачей управления считается адаптация организации к внешней среде и ее дальнейшее изменение посредством развития

организационной культуры, которая помогает влиять на деятельность организации через установленные ценности, нормы, традиции, язык и т.д. [5, с. 3]. По сути, организационная культура вооружает преподавателей и руководителей образовательного учреждения специальной системой понятий, которая делает ежедневное управление людьми осмысленным и понятным. В рамках гуманистического подхода к управлению важная роль принадлежит культурному контексту управления персоналом и эффективному организационному развитию, которое рассматривается не только как изменение структур, технологий и навыков, но и изменение ценностей, которые лежат в основе совместной деятельности педагогов колледжа [9, с. 962].

Понятие «культура» имеет свою историю. Еще в XVII-XIX вв. слово «культура» начали использовать для обозначения всей человеческой деятельности. В те времена культура являлась привилегией интеллектуальной, эстетически высокочувствительной элиты [4, с. 79]. И поэтому носители культуры составляли меньшинство, а использовалась она большинством.

Веками в общественном сознании формировалось представление о преподавателях как о привилегированном слое, который управляет знаниями и отдельными предметами на общенаучных принципах. Причем, даже в демократических системах эта привилегированность была и остается нормой [5, с. 5].

Организационная культура колледжа, так же, как организационная культура в целом, представляет собой сложный феномен. Об этом свидетельствует тот факт, что в психологической литературе называется более десятка различных составляющих организационной культуры. Вместе с тем, анализ психолого-педагогической литературы позволяет выделить основные компоненты организационной культуры, которые могут быть, на наш взгляд, положены в основу понимания ее сущности.

Следует подчеркнуть, что во многих источниках, которые анализируют феномен организационной культуры колледжей, указывается, что организационная культура данного типа организаций, так же, как организационная культура в целом, включает, прежде всего, ценности и ценностные ориентации. То есть, речь идет о ценностно-смысловом аспекте организационной культуры. Так, основу организационной культуры колледжа как целостного явления составляет, прежде всего, система ценностей, которые должны быть понятными, доступными и такими, которые исповедуются всеми членами коллектива.

Раскрытие сущности организационной культуры применительно к образовательному учреждению, а в нашем исследовании - колледжу, определяет необходимость исследования понятия «организационная культура преподавателя колледжа». На основе анализа литературных исследований установлено, что организационная культура преподавателя учебного заведения представляет собой синтез высокого профессионализма и личностных качеств педагога, обеспечивающих его профессиональное самосовершенствование, творческое наследование опыта в области управления колледжем и является условием эффективной педагогической деятельности. Организационная культура и педагогическая культура являются взаимовключающим и взаимозависимым фактором развития друг друга и образовательного учреждения в целом.

С целью актуализации данных и подкреплением их практикой в статье были использованы данные анкетирования учителей МБОУ Средняя общеобразовательная школа № 1 Елабужского муниципального района [10] по опроснику Л.М. Сыромятниковой [6, с. 76-78]. Непосредственно сама методика предполагает определение стратегии поведения, которую выбирает для себя человек. Варианты стратегии, которая, в свою очередь, вырабатывается под влиянием организационной культуры отдельной личности в лице педагога, представлены как абстрактные животные, наиболее отвечающие каждому типу поведения во взаимоотношениях

с окружающей средой (педагогическим коллективом, учениками, руководством) и соответствующие жизненным целям и позициям конкретного педагога:

1. «Черепашка» - стратегия ухода под панцирь, то есть отказ от достижения личных целей и от участия во взаимоотношениях с окружающими.
2. «Акула» - силовая стратегия. Цели очень важны, взаимоотношения нет. Им не важно, любят ли их, они считают, что конфликты решаются выигрышем одной из сторон и проигрышем второй.
3. «Медвежонок» - стратегия сглаживания острых углов. Взаимоотношения важны, цели - нет. Хотят, чтобы их принимали и любили, ради чего жертвуют целями.
4. «Лиса» - стратегия компромисса. Умеренно: и цели, и взаимоотношения. Готовы отказаться от некоторых целей, чтобы сохранить взаимоотношения.
5. «Сова» - стратегия открытой и честной конфронтации. Ценят и цели, и взаимоотношения. Открыто определяют позиции и ищут выхода в совместной работе по достижению целей, стремятся найти решения, удовлетворяющие всех участников общения.

Результаты опроса автором были систематизированы в следующую гистограмму (рис. 1).

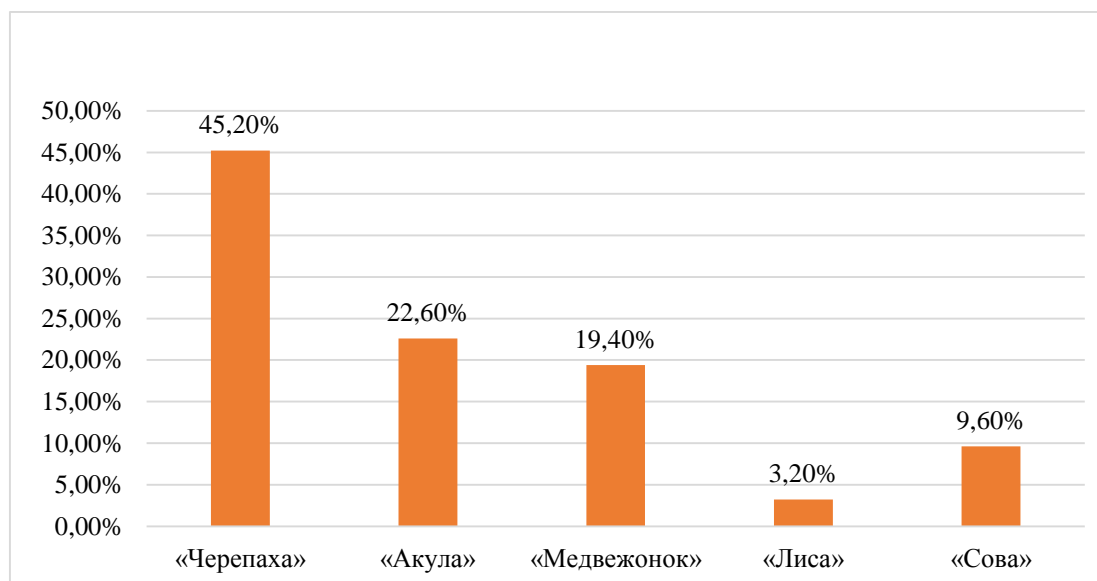


Рисунок 1. Итоги анкетирования преподавателей колледжа¹

Исходя из полученных данных видим, что большинство преподавателей в конкретном учебном заведении предпочитает поведение интроверта, что негативно сказывается на общей организационной культуре колледжа. При этом автор считает необходимым отметить тот факт, что для наиболее эффективной организации учебно-воспитательной работы в колледже самыми приемлемыми являются стратегии «Лисы» и «Совы». Последняя же стратегия является идеальной для создания обоюдными усилиями педагогического коллектива современной развитой гибкой организационной культуры, так как баланс между собственными целями и взаимоотношениями в коллективе составляет чуть ли не фундамент культуры в учебном заведении.

¹ Разработано Быкановой К., Шайдуллиной Ч., Низамиевой А., Хазеевой А.

Относительно итогов опроса в соответствии с конфигурацией желаемого профиля организационной культуры в колледже, разрабатывается политика администрации, которая обеспечивает определенную направленность ее эволюционного развития, соответствующего условиям и требованиям выбранной колледжем организационно-образовательной модели.

Важной в этом контексте является точка зрения касательно того, что культура содержит в себе технологию деятельности в единстве с ее ценностно-смысловым значением. В контексте организации учебно-воспитательной деятельности в современном колледже миссия школьной культуры - удовлетворять потребности членов коллектива образовательного учреждения: духовные, организационные, потребности в сплоченности, наличия смысла, в причастности к мировому прогрессу, к обеспечению благосостояния государства [8, с. 10].

Организационная культура общеобразовательных учебных заведений - это открытая социально-педагогическая система профессионально педагогических и личностных ценностей. Организационная культура колледжа как психологическое явление представляет собой совокупность профессиональных ценностей.

Вместе с тем, исследователи говорят о том, что организационная культура, кроме ценностей, которые лежат в ее основе, включает еще и правовые нормы, ритуалы, церемонии; традиции и т.п., которые влияют на особенности взаимодействия между участниками учебно-воспитательного процесса и особенностями взаимодействия между ними. То есть, указывается на то, что структура организационной культуры обязательно отражает поведенчески-деятельностный аспект.

Так, организационная культура колледжа в данном контексте - это система взаимоотношений и отношений между членами педагогического коллектива, основанная на общности интересов, ценностей и норм поведения. Подчеркивается, что понятие «культура колледжа» чаще всего определяется как совокупность норм, ценностей, традиций, обычаев, ритуалов, правил, регулирующих деятельность и отношения членов коллектива колледжа и определяют уклад жизни в учебном заведении. Важным при этом является общая психологическая атмосфера, которая создается в колледже и в каждой его группе.

Важное воспитательное значение имеет и объективная составляющая организационной культуры учебного заведения: эстетическое и санитарное состояние здания в целом, отдельных аудиторий, их оснащенность, применяемые технологии.

Таким образом, организационная культура как объект управления и развития, играет важную роль в функционировании учебного заведения и влияет на эффективность управления и качество работы педагогического коллектива. Именно организационная культура существенно влияет на отношение работника к работе и, соответственно, влияет на эффективность работы предприятий и учреждений образования.

Организационная культура в колледже существует параллельно с формальными нормами повседневной жизни. Образование является специфической сферой деятельности, где значительная роль отведена языковой коммуникации, которая является основным инструментом в механизмах существования организационной культуры. В свою очередь коммуникативная компетенция является составляющей профессиональной компетентности работников сферы образования. Настоящее требует от современного работника колледжа четкого понимания сущности организационной культуры и ее роли в улучшении работы учреждения образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баев С.Я., Мищенко А.С. Педагоги профессионального лицея и колледжа: социокультурные аспекты и перспективы развития // FutureHumanImage. - 2014. - №2. - С. 239-263.
2. Белова Н.Ю. Взаимосвязь психологической культуры личности и эффективности педагогической деятельности // Современные исследования социальных проблем. - 2014. - №11 (43). - С. 76-87.
3. Дырин С.П. Корпоративная культура: как ее формировать // Управление корпоративной культурой. - 2010. - №3. - С. 158-161.
4. Ермолов Ю.А. Предметно-содержательные взаимосвязи дефиниций «организационная культура» и «корпоративная культура» // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2012. - №9. - С. 78-85.
5. Зятева Г.С. Проблемы формирования организационной культуры студентов // Вестник Брянского государственного университета. - 2012. - №1 (1). - С. 2-5.
6. Педагогические советы (разработки, подготовка и технологические схемы, традиционные и нетрадиционные формы проведения). - Выпуск 1 [Текст] / Сост. Л.М. Сыромятникова. - Волгоград: Учитель, 2006. - 157 с.
7. Раковская О.Л. Современные подходы к организации учебной проектной деятельности в колледже // Сборники конференций НИЦ Социосфера. - 2010. - №5. - С. 248-253.
8. Рябова М.А. Педагогический потенциал учебно-производственной деятельности в колледже: теоретические основания // Среднее профессиональное образование. - 2015. - №4. - С. 9-11.
9. Яблонский В.И. Компетентностно - модульная технология целевой подготовки в колледже специалистов по видам профессиональной деятельности // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2012. - №2-4. - С. 960-963.
10. Бурмакина А.И. Организационная культура лицея как фактор повышения качества образовательного процесса [Электронный ресурс]. - Открытый урок. - Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/516118>. (Дата обращения: 14.03.2017).

Dyrin Sergey Petrovich

Kazan federal university
Elabuga branch, Russia, Elabuga
E-mail: sdyrin@yandex.ru

Nizamieva Aygul Rinatovna

Kazan federal university
Elabuga branch, Russia, Elabuga
E-mail: aygul.samatova.1995@mail.ru

Shaydullina Chulpan Ramilevna

Kazan federal university
Elabuga branch, Russia, Elabuga
E-mail: chulpan-shaydullina@mail.ru

Bykanova Ksenia Anatolyevna

Kazan federal university
Elabuga branch, Russia, Elabuga
E-mail: ksyusha_bykanova@mail.ru

Khazeeva Aigul Sirenevna

Kazan federal university
Elabuga branch, Russia, Elabuga
E-mail: aygul9595@mail.ru

Organizational culture as a factor in improving the effectiveness of the organization of teaching and educational work in the college

Abstract. The article deals with the theoretical basis of organizational culture in the case when it is a factor in increasing the effectiveness of the organization of teaching and educational work in the college. The aspects of practical application of the provisions of organizational culture in the educational process in the conditions of modern college are determined.

Successfully functioning elite educational institutions, whose leaders are characterized by: strategic thinking, self-confidence, optimistic perception of the world, competence, creativity. The leader of a modern college combines high professionalism with a broad worldview. He is always ready to master new forms, methods, technologies of education and upbringing, the basics of education management, which gives him confidence in making managerial decisions and confirms his organizational culture. In this connection, the question arises of the definition and specifics in the understanding of organizational culture as a factor in improving the effectiveness of the organization of the educational process in the college at the present stage.

This problem in conditions of a modern college was occupied by such scientists as Rakovskaya O., Belova N., Baev S., Mischenko A. and others. But despite extensive research in this field, the issue is still relevant today.

Keywords: organizational culture; educational process; college; educational work; pedagogical team; efficiency