М. С. Можаров, А. Э. Можарова

ФЕНОМЕН ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Получив свое развитие как инструмент научного анализа и практического ведения бизнеса, организационная культура в качестве все того же инструмента управления в наибольшей степени удовлетворяет образовательным потребностям как в сфере управления образовательными учреждениями, так и в сфере организации обучения. Релевантность организационно-культурного подхода к анализу образовательных процессов в первую очередь обусловлена тем, что именно организационная культура, являясь совокупностью общепринятых в образовательной организации (и разделяемых всеми субъектами учебно-воспитательной деятельности) представлений и подходов к реализации своих функций и функций данной образовательной организации, формам интерактивных отношений и субординационно-координационных связей, а также к достижению результатов образовательной деятельности, выступает в качестве важнейшего интеграционного фактора, детерминирующего степень эффективности функционирования образовательного учреждения в целом [1, с.63].

Ни в какой мере в нашей работе мы не пропагандируем нивелирование и унификацию точек зрения, убеждений, взглядов и т.д. работников образовательных учреждений, ни в какой мере мы не призываем к борьбе с демократическими ценностями, к борьбе с инакомыслием, напротив, мы считаем, что организационная культура образовательного учреждения должна способствовать проявлению плюрализма подходов, но не на уровне конфронтации между членами коллектива, а на уровне конструктивного обсуждения и профессионального спора. «...Учитель в действительно демократическом обществе должен познакомить учеников с разными толкованиями, интерпретациями любого содержания учебного материала, с тем, чтобы предоставить самому ученику возможность их постановления, рефлексии и выбора своей позиции... Объективная, многоаспектная, взвешенная, проникнутая диалектикой позиция - это то, что и характеризует педагога-профессионала» [2, с.119].

Н.К. Голубев отмечает, что «...учитель действует одновременно как организатор учебного процесса и как человек, тонко реагирующий на каждый акт взаимодействия, как имеющий равное с учениками право на учет и уважение его собственных потребностей. Он работает с классом не как с некоторым количеством конкурирующих и соперничающих индивидов, а как с социальной группой, развивающейся по определенным (культурным) законам. Поэтому необходимо понимать и группу в целом, и каждого отдельного ученика, быть в какой-то мере специалистом в области межличностных отношений (в культуре)» [3, с.350].

При этом, как считает Т.И. Шамова, «...отказ от идеологии подчинения не означает отказ от управления вообще, а лишь от определенных форм осуществления управления - от авторитарно-деспотических и репрессивно-насильственных механизмов его реализации» [4, с. 84-85].

Кроме того, для здоровой организационной культуры в образовательной сфере принципиально важно, чтобы в ней утвердились «такие образовательные концепты», как **партнерство**, которое характеризуется отношением к другому человеку как к равному, а также «...содружество, которое предполагает отношение к другому как к ценности, стремление к объединению в совместной деятельности для достижения общих целей. Основу такого взаимодействия представляет консенсус» [5, с. 142].

В исследованиях отечественных педагогов XX века понятия «организационная культура» мы не находим, однако встречаются понятия **«культура поведения»**, **«культура педагогического коллектива», «организация педагогического коллектива»** и т.д.

Исследованию педагогического коллектива как самоорганизующейся и саморазвивающейся социальной, психологической, педагогической общности посвящены работы Н.С. Дежниковой, В.А. Караковского, Л.И. Новиковой [6, 7, 8] и других.

Учительский коллектив представлен исследователями «...как особая социальная группа, объединенная общими признаками, к которым относятся: профессионально значимые **ценности, организованность, внутренняя сплоченность** и т.п. А в качестве специфических особенностей современного российского учительского коллектива выделяют объединение функций воспитания и образования, высокую степень самоуправляемости, коллективный характер труда и т.п.» [9, с. 51-52].

Ряд исследователей (А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, К.М. Ушаков и другие) отмечают развитие в педагогическом коллективе формальной и неформальной его подструктур. «Противоречия между ними (различное видение задач учебного заведения, форм и методов преподавания, конфликты между формальными и неформальными лидерами и т.д.) могут привести к негативным последствиям как в деятельности всего коллектива, так и в формировании мировоззрения его отдельных членов - в первую очередь начинающих учителей» [9, с.52].

К характеристикам педагогического коллектива, влияющим на эффективность всего образовательного процесса, относят **психологический климат**, складывающийся в нем в процессе совместной профессионально-педагогической деятельности как «...система эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения».

В педагогических исследованиях современности проблема коллектива поднимается достаточно часто, работы ученых направлены на выявление наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования воспитательных коллективов (Т.Е. Конникова, А.В. Мудрик, Л.И. Новикова, И.Б. Первин), на разработку принципов и методов стимулирования коллективной деятельности (Л.Ю. Гордин, М.П. Шульц и другие), разработку педагогической инструментовки деятельности коллектива (Э.С. Кузнецова, Н.Е. Щуркова и другие). Указанные исследования показали, что коллектив как социальную общность характеризует не только **единство цели и деятельности**, но и единство связанных с ними **переживаний** и **оценочных суждений**.

В современном системном и культурологическом понимании педагогический коллектив (Т.А. Куракин, А.В. Мудрик, Л.И. Новикова) рассматривается как **модель общества, отражающая форму его организации**; **отношения, которые ему присущи; атмосферу, которая ему свойственна; а также систему человеческих ценностей, которая в нем принята**.

Коллектив как субъект нового образовательного процесса - это также группа людей, представляющая собой источник инновационной активности и научного познания закономерностей освоения деятельности, усвоения знаний, умений и навыков, формирования убеждений и осознанного принятия культурных ценностей, определяющих объем и структуру содержания целенаправленного целостного процесса воспитания и обучения.

Связывая понятия **«коллектив»** и **«организационная культура»** отметим. что внутри коллектива складывается система отношений между людьми. Такая система, будучи продуктом культурной деятельности человека, может быть названа организацией. Такая организация на утилитарном плане образует систему обязанностей, ответственности, прав и собственных правил поведения. На следующих планах эта система преобразуется - проецируется в систему личностных потребностей, диалога, ценностей и ценностных ориентаций. Эта система в своей содержательной части, в области конкретных материальных, личностных и духовных отношений, образует совокупность внутриколлективных жизненных проявлений, которые мы называем **организационной культурой**. При этом «...организационная культура характеризует не только жизненные ресурсы коллектива, не только их главные отличия, но и непосредственно социальную сферу, в рамках которой идет развитие и наследование социальной информации» [10, с.38].

Возрастание роли организационных отношений в современном обществе, и в том числе в образовании, определяется, во-первых, успехами человечества в области науки и техники (ИКТ), которые связаны «...не столько с расширением горизонтов познания и творчеством отдельных личностей, сколько с возможностями организаций, объединяющих усилия многих концентрирующих ресурсов по главным направлениям и добивающихся выдающихся конечных результатов» [11, с.14], а во-вторых - ростом значения и роли человека (учителя) в системе организационных отношений, которые в современном мироустройстве выходят на первый план.

В современной теории управления организация все в большей мере понимается не только в нормативно-регламентирующем и функционально-управленческом смыслах, но и как сфера межличностного диалога, взаимодействия и взаимообогащения. Неслучайно ведущей формой общественного развития, как это отмечается в различных международных документах, становится разработка технологии построения эффективных социальных организаций, в том числе образовательных, то есть таких, в которых задействованы различные формы отношений, гармонизированы формальные и неформальные структуры, представляющие субъектов внутри организации.

Как таковой феномен организационной культуры в отечественной педагогике встречается фрагментарно и несистемно, представлен, как мы уже говорили, в теории педагогического коллектива, теории управления образовательным учреждением (без использования понятия), в теории управления качеством образования, в системном подходе и т.д.

Проведенный анализ работ в области педагогики позволил выявить диссертационные исследования: Т.А. Антопольской (2010), Л.И.Гуревич (2004), А.В. Зайцева (2000), , а также ряд статей, в которых так или иначе рассматривалась проблема организационной культуры в системе педагогических знаний.

В работе Т.А. Антропольской решается проблема формирования организационной культуры учреждения дополнительного образования, автор рассматривает организационную культуру только на одном уровне - уровне учреждения дополнительного образования.

А.В. Зайцев отмечает, что «...в сфере исследований по педагогике, в частности в области анализа деятельности педагогического коллектива, оно (понятие.- **Прим. авт.**) до сих пор не нашло широкого применения в нашей стране. Исключением являются, пожалуй, только некоторые работы К.М. Ушакова, однако эту культуру он рассматривает с позиций менеджмента - как производную от управленческих действий директора школы и инструмент повышения эффективности руководства школой... Не отрицая правомерность и пользу подобного подхода к организационной культуре, необходимо отметить, что в нашем исследовании рассматривается иной ее аспект...» [9, с.54].

В диссертационном исследовании Л.И. Гуревич в качестве средства развития организационной культуры рассматриваются совершенствование бизнесс-процессов, а такой подход сильно сужает данную научную проблему, и не позволяет концептуально обосновать процесс профессиональной подготовки. Автор использует только этот механизм и не рассматривает организационную культуру в контексте профессионально-педагогической культуры, не раскрывает организационную культуру учителя информатики на основе его интегративной деятельности (а ведь это основная функция организационной культуры в его профессиональной подготовке). В работе представлена модель организационной культуры, построенная на артефактах - знаниях о бизнесс-процессах, эти знания появляются при изучении, предложенных автором разделов отдельных дисциплин, не как результат применения всего спектра инструментов организационной культуры в процессе всей, включая педагогическую практику, профессиональной подготовки. А ведь только погружение в культурную среду, через освоение культурной деятельности, с языком, формами, методами и средствами и др. позволяет человеку становиться субъектом этой культуры.

Таким образом, исследований феномена организационной культуры в педагогике недостаточно, несмотря на его соответствие педагогическим представлениям об образовательном процессе:

1. Организационная культура как социальный феномен соответствует педагогическим представлениям об образовательном процессе, педагогическом коллективе, управлении, деятельности учителя и образовательного учреждения в целом и т.д. и может составлять концептуальную основу образовательного процесса (профессиональной подготовки), несмотря на это исследованию феномена организационной культуры в педагогике уделяется недостаточное внимание.

2. В нашей статье организационную культуру мы рассматриваем как расширение общей и профессиональной культур, связанное с жизнедеятельностью организаций, а организационную культуру образовательного учреждения - как расширенную проекцию общей и профессионально-педагогической культуры на сферу жизнедеятельности образовательного учреждения.

3. Кроме того, раскрывая приведенный тезис о существовании «личности в культуре и культуры в личности» в контексте организационной культуры, в нашем исследовании мы выделяем следующие ее уровни: (I) ч**асть общей культуры,** характеризующую отношение общества к эффективной совместной деятельности, (II) **способ культурного существования** отдельного образовательного учреждения; (III) **культуру интегративной деятельности** (в соответствии с рисунком 1)**.** Что в свою очередь позволяет говорить об организационной культуре учителя (в частности учителя информатики) и о ее становлении как личной культуры и культуры интегративной деятельности.

Рисунок 1. Уровневая структура понятия «организационная культура»

4. К ценностям организационной культуры могут быть наравне с другими (например - с ценностями профессиональной культуры) отнесены ценности профессионального развития членов коллектива, в частности, учащихся и студентов,- новые знания в профессиональной области и новые компетенции в профессиональной деятельности

Литература

1. Василевич С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования: Дис. ... канд. социол. наук / С.Н. Василевич. - М., 2004. - 148с. {58}

2. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технологии управления. - М., 2002. - 119с.

3. Голубев И.К. Введение в диагностику воспитания / И.К. Голубев, Б.П. Битинас. - М.: Педагогика, 1989. - 350с.

4. Шамова Т.И. Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко. - М., 2001. - С. 84-85.

5. Немакина Э.П. Основные теоретические подходы к проблеме воздействия на личность в процессе управления // Социология и психология управления: сб. науч. ст. - М., 2003. - 142с.

6. Дежникова Н.С. Педагогический коллектив школы. - М., 1984. - 342с.

7. Караковский В.А. Воспитательная система школы: Педагогические идеи и опыт формирования. - М., 1992. - 228с.

8. Новикова Л.И. Методологический аспект проблемы моделирования воспитательных систем / Л.И. Новикова // Моделирование воспитательных систем: Теория - практике: сб. науч. ст. / Под ред. Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой. - М., 1995. - С. 5-10.

9.Зайцев А.Б. Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя: Дис. ... канд. пед. наук / А.Б. Зайцев. - М., 2000. - 160с.

10. Шарипов Ф.Ф. Организационная культура как фактор реализации проектов организационного развития: Дис. ... канд. экон. наук / Ф.Ф. Шарипов. - М., 2002. - 246с.

11. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире. - М.: Славянский диалог, 1996. - 335с.

12. Лазарев В.С. Системное развитие школы. - М., 2002. - 57с.

13. Моисеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть. - М., 2001. - 27с.