М. С. Можаров

КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ТЕОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В Концепции модернизации высшего педагогического образования Российской Федерации [1] отмечается, что одним из вызовов высшему педагогическому образованию является динамичность развития мировых тенденций образования и ускоренное развитие технологий, подходов и инноваций. Педагогическое образование сегодня находится в зоне активных изменений, которые должны соответствовать требованиям общества и государства. Важнейшее условия этого соответствия – совершенствование организационной сферы педагогического образования и компетенций руководства и педагогического коллектива в сфере образовательного менеджмента. Таким образом, очевидна проблема «обновления и переформатирования компетентностной модели современного педагога и управленческих кадров» [1]. Подобные изменения требуют применения современных концептов в управлении профессиональной подготовкой в педагогическом вузе. Одним из таких концептов является организационная культура [28], позволяющая преобразовывать организационную сферу учебного заведения. Организационные изменения должны затронуть не только предметную подготовку учителей. Более того, для успешного становления учителя в качестве субъекта организационной культуры требуется организация «новой модели педагогической практики, которая позволит оснастить будущих учителей в значительной мере новыми для российской школы педагогическими и психологическими навыками» [1]. Современная организационная культура подразумевает эффективные механизмы непрерывного повышения квалификации и обучения сотрудников. В условиях педагогического образования становления будущего учителя в качестве субъекта организационной культуры должно подготовить его к организации собственной профессиональной педагогической деятельности, в том числе к постоянному самообразованию, к выбору модели повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Получив свое развитие как инструментальный подход к изучению и практическому ведению бизнеса [2], [3] организационная культура в полной мере удовлетворяет образовательным потребностям как в области теории управления образованием [4], [5], так и в образовательной практике [6], [7]. Соотнесенность и применимость данного подхода к анализу деятельности образовательной организации в первую очередь обусловлены тем, что организационная культура определяет совокупность общепринятых в образовательной организации представлений и подходов к реализации собственных функций субъекта и функций образовательной организации, к формам интерактивных отношений, коммуникаций и субординационно-координационным связям, а также к достижению результатов образовательной деятельности [6, с.63]. Одновременно организационная культура выступает в качестве важнейшего интеграционного фактора, определяющего степень эффективности функционирования образовательного учреждения в целом [6, с.63]. При этом, система разделяемых в коллективе ценностей и убеждений не предполагает нивелирования и унификации точек зрения, убеждений, взглядов работников образовательных учреждений, а также отрицание базовых демократических принципов. Напротив, организационная культура образовательного учреждения должна **способствовать проявлению плюрализма опыта и мнений**, но не на уровне конфронтации между членами коллектива, а на уровне конструктивных обсуждений и профессионального спора. Объективная, многоаспектная, взвешенная, проникнутая диалектикой позиция – это то, что и характеризует педагога-профессионала [4, с.119]. 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» [5, с.84-85]. Кроме того, для эффективного развития организационной культуры в образовательной сфере принципиально важно, чтобы в ней утвердились такие образовательные концепты, как **партнерство**, которое характеризуется отношением к каждому субъекту 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» [8, с.142]. Именно поэтому в современной теории управления организация трактуется 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 [9], [10], [11], становится разработка технологии построения эффективных социальных организаций (к которым относятся и образовательные организации), то есть таких, в которых задействованы различные формы отношений, гармонизированы формальные и неформальные структуры, представляющие субъектов внутри организации.

В исследованиях отечественных педагогов XX века [16], [18]. [19] и др. понятие «организационная культура» исследовано недостаточно. При этом, непротиворечивость концепта организационной культуры и педагогической теории доказывает обращение к анализу сущности таких понятий как **«культура поведения»**, **«культура педагогического коллектива», «организация педагогического коллектива»** и т.д. В частности, российская педагогика определяет коллектив как социальную общность, характеризуемую не только единством целей и деятельности, но и единством связанных с ними ценностей, переживаний и оценочных суждений [12], [13], [14] и др.

Исследованию педагогического коллектива как самоорганизующейся и саморазвивающейся социальной-педагогической общности посвящены работы Н.С. Дежниковой [12], В.А. Караковского [13], Л.И. Новиковой [14] и других. Другие исследователи (А.И. Донцов [15], К.М. Ушаков [16]) 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) могут привести к негативным последствиям, как в деятельности всего коллектива, так и в формировании мировоззрения его отдельных членов – в первую очередь начинающих учителей» [17, с.52]. Именно такое мировоззрение, на наш взгляд определяет «пересечение» традиционного подхода к педагогическому коллективу и управленческой концепции организационной культуры. Закономерно, что в педагогической науке проблема коллектива поднимается в связи с выявлением наиболее эффективных форм организации, методов сплочения и формирования воспитательных коллективов (А.В. Мудрик [18], Л.И. Новикова [14], И.Б. Первин [19]).

С точки зрения концепции организационной культуры важно понимать, что она раскрывается не только на уровне отдельной организации, ее основа – общественное отношение к эффективной совместной деятельности. В этом смысле важно современное системное и культурологическое понимание педагогического коллектива (А.В. Мудрик [18], Л.И. Новикова[14]) как модели общества, отражающей форму его организации; отношения, которые ему присущи; атмосферу, которая ему свойственна; а также систему человеческих ценностей, которая в нем принята. К характеристикам педагогического коллектива, влияющим на эффективность всего образовательного процесса, относят **психологический климат**, складывающийся в нем в процессе совместной профессионально-педагогической деятельности как систему эмоционально-психологических состояний коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения.

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. В свою очередь, организация на утилитарном плане образует систему обязанностей, ответственности, прав и собственных правил поведения. На более высоком уровне 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» [20, с.38].

Как и вызовы педагогическому образованию, значение организационных отношений в современном обществе, и в том числе в образовании, определяется, во-первых, успехами человечества в области науки и техники, 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» [21, с.14], а во-вторых – ростом значения и роли учителя в системе организационных отношений, которые в современном мироустройстве выходят на первый план.

Непосредственно феномен организационной культуры, как современный эффективный инструмент теории управления, в отечественной педагогике встречается фрагментарно и несистемно, представлен, как мы уже говорили, в теории педагогического коллектива, теории управления образовательным учреждением, в теории управления качеством образования. Проведенный анализ позволил выявить исследования Р.Р. Алиевой [22], Т.А. Антопольской [23], Л.И. Гуревич [24], А.В. Зайцева [17], В.В. Игнатовой [25], А.Е. Ушницкой [26], М.Г. Яновой [25] в которых рассматривалась проблема организационной культуры в системе педагогического знания. В работе Т.А. Антропольской [23] решается проблема формирования организационной культуры учреждения дополнительного образования, автор рассматривает организационную культуру только на уровне учреждения дополнительного образования. А.В. Зайцев [17] отмечает, что в сфере исследований по педагогике, в частности в области анализа деятельности педагогического коллектива, теория организационной культуры до сих пор не нашла широкого применения.

В диссертационном исследовании Л.И. Гуревич [24] в качестве средства развития организационной культуры рассматриваются совершенствование бизнес-процессов, что сужает научную проблему, и не позволяет концептуально обосновать процесс профессиональной подготовки. Автор, используя положения теории управления, не рассматривает организационную культуру в контексте профессионально-педагогической культуры, не раскрывает организационную культуру учителя на основе его интегративной деятельности. В работе [24] представлена модель организационной культуры, построенная на артефактах – знаниях о бизнес-процессах, которые появляются при изучении, предложенных автором разделов дисциплин, а не как результат применения инструментов организационной культуры в процессе всей (включая педагогическую практику) профессиональной подготовки студентов. Мы считаем, что только погружение в культурную среду, через освоение культурной деятельности [27], с языком, формами, методами и средствами позволяет учителю стать субъектом этой культуры [28]. В работах М.Г. Яновой [25], напротив, рассматривается организационно-педагогическая культура будущего педагога, которая является синтезом педагогической и организационных культур. Организационная культура определяется в традиционном понимании как культура организационной деятельности. При этом остается неиспользованным инструментальный подход современной теории управления. Р.Р. Алиева [22] рассматривает процесс формирования организационной культуры личности будущего учителя, упуская, на наш взгляд, важный аспект этого процесса – субъектную позицию учителя, его становление в культуре в процесса освоения культуросообразной интегративной деятельности [28]. Напротив А.Е. Ушницкая [26] считает, что особенность организационной культуры школы состоит в том, что внутриорганизационные отношения коллектива переносятся на детей и существующая организационная культура школы через процессы «освоения», «усвоения» присваивается ими и становится личностной.

Таким образом, феномен организационной культуры в педагогической науке, в том числе в теории и методике профессионального образования вызывая интерес ученых, исследован недостаточно, несмотря на его соответствие педагогическим представлениям об образовательном процессе. Организационная культура как социальный феномен соответствует педагогическим представлениям об образовательном процессе, педагогическом коллективе, управлении, деятельности учителя и образовательного учреждения в целом и может составлять концептуальную основу профессиональной подготовки учителя. Как уже отмечалось выше, возможно определить организационную культуру как проекцию профессиональной культуры на сферу жизнедеятельности организаций, а организационную культуру образовательного учреждения как проекцию профессионально-педагогической культуры на сферу жизнедеятельности образовательного учреждения. Раскрывая тезис о существовании личности в культуре и культуры в личности в контексте организационной культуры, можно выделить следующие ее уровни: (I) часть **общей культуры**, характеризующую отношение общества к эффективной совместной деятельности, (II) культуру отдельного **образовательного учреждения**; (III) культуру личной интегративной деятельности**.** Это позволяет говорить об организационной культуре педагогического вуза, о становлении будущего учителя как субъекта культуры в процессе профессиональной подготовки. К ценностям организационной культуры могут быть наравне с другими (например – с ценностями профессиональной культуры) отнесены ценности профессионального развития членов коллектива, в частности, преподавателей и студентов, новые знания в профессиональной области и новые профессиональные компетенции.

Литература

1. http://www.vestnik.edu.ru/2014/03/o-proekte-kontseptsii-podderzhki-razvitiya-pedagogicheskogo-obrazovaniya/

2. Deal Terrence. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life / Terrence Deal, Kennedy Allan. 1982.

3. Kilmann R.H. Issues in Understanding and Changing Culture / R.H. Kilmann, M.J. Saxton, R. Serpa // California Management Review, Winter, 1986. – P. 87-94.

4. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технологии управления / М. М. Поташник. – М., 2002. – 119с.

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

6. Василевич С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования: дис. … канд. социол. наук / С.Н. Василевич. – М., 2004. – 148с.

7. Лазарев В.С. Системное развитие школы / В.С. Лазарев. – М., 2002. – 57с.

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

9. Декларация организации объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры от 09 октября 1998 г. № б/н «всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры».

10. О взаимодействии Российской Федерации и организации объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) от 25 июля 1993 г. № б/н.

11. Рекомендация комитета министров совета Европы государствам-членам по академической мобильности от 02 марта 1995 г. № R (95) 8.

12. Дежникова Н.С. Педагогический коллектив школы / Н.С. Дежникова. – М., 1984. – 342с.

13. Караковский В.А. Воспитательная система школы: Педагогические идеи и опыт формирования / В.А. Караковский. – М., 1992. – 228с.

14. 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.

15. Донцов А.И. К проблеме целостности субъекта коллективной деятельности / А.И. Донцов // Вопросы психологии. – 1979. – №3.

16. Ушаков К.М. Организационная культура: реализация на практике / К.М. Ушаков // Директор школы. – 1995. – №4. – С. 3.

17. Зайцев А.Б. Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя: дис. … канд. пед. наук / А.Б. Зайцев. – М., 2000. – 160с.

18. Мудрик А.В. Три культуры в школе / А.В. Мудрик // Нижегородское образование. – 2011. – №1. – С. 12-15.

19. Первин И.Б. Коллективная учебно-познавательная деятельность школьников / И.Б. Первин. – М.: Педагогика, 1985. – 144 с. – (Воспитание и обучение. Б-ка учителя).

20. Шарипов Ф.Ф. Организационная культура как фактор реализации проектов организационного развития: дис. … канд. экон. наук / Ф.Ф. Шарипов. – М., 2002. – 246с.

21. Иванов В.Н. Социальные технологии в современном мире / В.Н. Иванов. – М.: Славянский диалог, 1996. – 335с.

22. Алиева Р.Р. Основные подходы к изучению проблемы формирования организационной культуры будущего учителя / Р.Р. Алиева // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2013. – №13. – С. 170-173.

23. Антопольская Т.А. Развитие организационной культуры учреждения дополнительного образования детей: дис. ... докт. пед. наук / Т.А. Антопольская. – М., 2010.

24. Гуревич Л.И. Совершенствование бизнес-процессов как средство развития организационной культуры будущего учителя информатики: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Л.И. Гуревич. – Новокузнецк, 2004. – 207с.

25. Янова М.Г., Игнатова В.В. Основные концептуальные положения становления и развития организационно-педагогической культуры будущего педагога в транзитивном образовательном пространстве: структурно-содержательные элементы / М.Г. Янова, В.В. Игнатова // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2013. – №6. – С. 42-45.

26. Ушницкая А.Е. Роль культуры организаторской деятельности в организационной культуре / А.Е. Ушницкая //Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2013. – №2. – С. 115-122.

27. Можаров М.С. Интегративная деятельность учителя информатики в социокультурном и педагогическом аспектах / М.С. Можаров // Мир науки, культуры, образования. – 2009. – №7-2. – С. 201-202.

28. Можаров М.С. Профессиональная подготовка учителя как субъекта организационной культуры / М.С. Можаров, М.С. Можарова // Педагогическое образование и наука. – 2014. – №1. – С. 115-120.