М. С. Можаров, А. Э. Можарова

ВЗАИМООБУСЛОВЛЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ УЧИТЕЛЯ

Известно, что впервые в современном понимании об организационной культуре как феномене, требующем особого пристального внимания науки, заговорили в 70-х годах прошлого века, когда в мировой теории управления и теории организации на смену рационалистическому подходу пришла концепция поведенческого подхода, ориентированная на человека с его потребностями и возможностями, индивидуально оценивающая, а самое главное – ценящая творческий потенциал каждого члена коллектива.

В середине 80-х годов 20-го столетия после выхода исследований Т. Питерса и Р. Уотермена, которые, изучив более 50-ти успешных организаций, доказали, что эффект их работы возникает прежде всего в искусстве неформальной организации поведения сотрудников, с этим мнением согласилось большинство исследователей в различных научных областях.

Но не только практические, сугубо экономические исследования привели к актуализации понятия «организационная культура». Влияние на научное становление данной проблемы оказали культурология, культурная антропология, социология и социальная психология. Исследованиям организационной культуры посвящены работы Т. Дила, А. Кеннеди, Р. Морана, Т. Питерса, Р. Уотермена, А. Уилкинса, Дж. Хофстида, Э. Шейна и других. В их работах изучается и анализируется опыт организаций, подходы к мотивации работников, коллективное и групповое поведение, статусность, взаимоотношения и их диалогичность и т.д., доказывается, что в значительной степени успешность организации связана с широким спектром используемых неформальных форм и методов работы с людьми, побуждающих их к творческой деятельности, проявлению индивидуальности, активности, развитию, инновационным формам профессиональной деятельности.

Управление в организациях осуществляется не со стороны, путем задействования бюрократической машины, директив, распоряжений и набившего оскомину метода кнута и пряника, а изнутри - на основе усвоения (принятия) членами коллектива общих ценностей и норм, служащих критериями выбора, в нашем исследовании – ценностными ориентациями на правильный выбор образа действий в той или иной профессиональной ситуации.

Э. Шейн основывает свою теорию организационной культуры на понятиях «адаптивность» и «интеграция», считая основой развития организации адаптивность к меняющимся условиям. Он определяет организационную культуру как набор приемов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою адаптивность.

Дальнейший наш анализ показал, что позитивный статус организационной культуры различными исследователями не оспаривается, более того, они отличают ее в качестве эффективного стратегического инструментария, мобилизующего инициативу участников трудового процесса, обусловливающего усиление коммуникативных связей, ориентирующего все структурные компоненты организаций и работающих в них индивидов и групп на общие цели. Однако в антропологическом, сущностном и содержательном смысле в определениях различных исследователей существует множество несогласованностей, с этими различиями мы уже встречались при изучении общекультурных концепций.

В частности, группа исследователей уделяет внимание только аксиологической составляющей организационной культуры – ценностям и нормам поведения (ценностным ориентациям), детерминирующим профессиональную деятельность. В данном направлении работают Р. Килман, М. Сокстон, Р. Серпа. Они определяют организационную культуру как набор базовых ценностей, соглашений и норм, разделяемых всеми членами данной организации. Другие исследователи в первую очередь отмечают артефактные признаки организационной культуры - правила поведения, традиции, символику, мифы, атрибуты, ритуалы и т.д. - как основные ее показатели. Например, российский исследователь Б.З. Мильмер считает, что организационная культура будучи связанной с широкой концептуальной базой, включающей убеждения людей, их взаимоотношения между собой и внешней средой», априорно должна воплощаться в комплексе правил, традиций, ритуалов и смыслов, которые постоянно дополняются и совершенствуются. Нам представляется, что в данном случае речь идет не о противоположных исследовательских подходах к анализу феномена организационной культуры, а скорее о различных приоритетах тех или иных специалистов в иерархии объектов анализа, какими и выступают компоненты организационно-культурного комплекса в целом.

Среди присущих организационной культуре функций выделяют следующие: (1) охранную, предполагающую предотвращение проникновения нежелательных тенденций и «отрицательных» ценностей из внешней среды; (2) регулирующую, заключающуюся в создании неформальных правил, определяющих характер профессиональных взаимоотношений, последовательность действий в тех или иных ситуациях; (3) адаптивную, позволяющую облегчить взаимное приспособление организации и работника к друг другу; (4) ориентирующую, предполагающую формирование у персонала определенного отношения к организации и качеству; (5) развивающую, позволяющую обеспечить условия для развития личности, профессионализма, культурной приобщенности у работника, а также обеспечить поддержку организационных преобразований.

Э. Штейн предложил антропологические основания для деления организационной культуры по трем уровням: (1) «поверхностный», или «символический»,- включает планировку и дизайн помещений, наблюдаемое поведение, язык, лозунги, стиль одежды, жаргон, юмор, истории, легенды и мифы, психологический климат, то есть внешние факторы, которые видимы, но зачастую в организациях не интерпретируются; (2) «подповерхностный» - включает ценностные ориентации, убеждения, веру, поведенческие нормы, характер коммуникаций, стиль решения проблем и принятия решений. Для осознания этот уровень требует более глубокого познания (большинство исследователей организационной культуры останавливаются именно на этом уровне, так как диагностирование следующего уровня – сложная и объемная задача); (3) «глубинный» - включает базовые предположения (ценностно-смысловые установки, отношения с природой, с человеком, с собой, самоидентификация в культуре, культурный диалог и т.д.).

К содержанию организационной культуры относят: - историю организации; - философию, задающую смысл существования организации; - отношения к сотрудникам; - предназначение организации - ее миссию, разделяемую всеми сотрудниками; - доминирующие профессиональные и организационные ценности; - критерии и уровни власти (система разделения административных функций); - стиль общения членов коллектива между собой; - стиль управления (схема принятия решений); - пути разрешения конфликтов; - методы оценки эффективности работы и стимулирования сотрудников; - свой особый язык профессионального взаимодействия; – разнообразные символы, традиции, ритуалы.

Эти компоненты культуры, являющиеся рекуррентно ее ценностями, позволяют, например, идентифицировать «чужака», нарушителя организационных границ.

Существует множество научных теорий и подходов, позволяющих отнести организационную культуру к одному из типов или видов. Если говорить об определении доминирующего на данной стадии развития общества типа организационной культуры, не связанного с конкретной организацией, а показывающего тенденции в требованиях, предъявляемых обществом к налаживанию уклада в организациях, нам представляется интересной типология, предложенная А.М. Новиковым. Он связывает развитие типов организационных культур с научно-техническим прогрессом и становлением человеческого общества, начиная с доисторических времен, и выделяет пять типов организационной культуры: (1) традиционная организационная культура: (а) общество, разбитое на группы по принципу «свой–чужой», (б) целостность групп обеспечивается мифом и ритуалом, (в) основной социальной характеристикой является первобытное равенство; (2) корпоративно-ремесленная культура: (а) иерархия религии, (б) религиозные центры – идеальное проявление организационной культуры, (в) образуются города и университеты, (г) ценностями являются производственные тайны, рецепты, изделия, образцы, (д) появляется организационная иерархия: мастера, подмастерья, ученики, (е) университеты способствовали смещению ценностей от «рецептурного» знания к знанию теоретическому; (3) профессиональный (научный) тип организационной культуры: (а) базовой деятельностью является научная деятельность, (б) центром культуры стали научные знания, (в) носителем организационной культуры стал текст; (4) проектно-технологический тип организационной культуры: (а) появление новых ценностей – проектов и программ развития, (б) научная деятельность уходит на второй план, ее заменяет аналитическая, (в) появились новые знаковые формы – носители организационной культуры: алгоритмы, модели, схемы, базы данных и т.д.; (5) знаниевый тип организационной культуры: (а) знания (индивидуальные и коллективные) об организации деятельности будут способом нормирования и трансляции деятельности, (б) формой общественного устройства будет общество знаний – «экономика знаний».

Обозначая текущее состояние и «вектор» развития, А.М. Новиков также отмечает, что следующим (уже сегодня заметно проявляющимся) типом организационной культуры будет, знаниевый тип организационной культуры.

Другие типологии организационной культуры применяются не на уровне глобальной мировой организационной культуры в ее историко-философско-социологических проявлениях, а скорее призваны диагностировать тип организационной культуры в конкретном случае, в конкретном учреждении, у конкретного человека и т.п.

Наибольшее распространение в области диагностики организационных культур получила методика голландского ученого Г. Хофштеде, который провел крупномасштабное исследование культурных различий в корпорациях 64 стран мира. На основе этой методики выделяют следующие типы организационной культуры: (1) индивидуалистическая организационная культура, основанная на ценностях личностных достижений. Российский ученый С.С. Фролов характеризует ее как стремление членов организации к повышению личного престижа (престиж группы на втором плане) и личного должностного статуса, достижению материальной выгоды для себя, членов своей семьи, друзей и родственников; (2) коллективистская организационная культура характеризуется тем, что ее ценностно-нормативная основа базируется на самоидентификации и идентификации сотрудников как членов коллектива своей организации.

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.

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). 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.

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.

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, 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.

Таким образом, организационная культура как социальный феномен соответствует педагогическим представлениям о деятельности образовательного учреждения и обеспечивает современный инструментарий для повышения качества образовательного процесса, основанного на согласованной, сплоченной работе педагогического коллектива. Однако феномен организационной культуры в отечественной педагогике встречается фрагментарно и несистемно, представлен в теории педагогического коллектива, теории управления образовательным учреждением, в теории управления качеством образования, в системном подходе и т.д.

В нашем исследовании организационную культуру мы рассматриваем как дополненную проекцию общей и профессиональной культур на сферу жизнедеятельности организации, которая является особой общностью людей, сплоченных общей целью. Поэтому и организационную культуру образовательного учреждения мы рассматриваем как проекцию общей и профессионально-педагогической культуры на сферу жизнедеятельности образовательного учреждения.

Кроме того, в нашем исследовании мы придерживаемся положения о том, что организационная культура существует: (1) на уровне общества; (2) на уровне образовательного учреждения; (3) на уровне личности - сотрудника образовательного учреждения.

И наконец, к ценностям организационной культуры могут быть наравне с другими отнесены ценности профессионального развития членов коллектива, в частности, учащихся и студентов,- новые знания в профессиональной области и новые компетенции в профессиональной деятельности.