УДК 371.12.011.3-051:004:371.13

М. С. Можаров, А. Э. Можарова

M. S. Mozharov, A. E. Mozharova

Можаров Максим Сергеевич, к.п.н., профессор, заведующий кафедрой информатики и общетехнических дисциплин, Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета, г. Новокузнецк, Россия.

Можарова Анна Эдуардовна, преподаватель информатики, Новокузнецкий институт (филиал) Кемеровского государственного университета, г. Новокузнецк, Россия.

Mozharov Maxim Sergeevich, Candidate of Pedagogical Sciences, Professor, Head of the Department of Informatics and General Technical Sciences, Novokuznetsk Institute (branch) of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia.

Mozharova Anna Eduardovna, teacher of computer science, Novokuznetsk Institute (branch) of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia.

МОНИТОРИНГ СТАНОВЛЕНИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ ИНФОРМАТИКИ В КАЧЕСТВЕ СУБЪЕКТА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

MONITORING THE FORMATION OF THE FUTURE IT TEACHER AS A SUBJECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Аннотация. *В статье представлены результаты мониторинга становления будущего учителя информатики в качестве субъекта организационной культуры. При этом мониторинг организационной культуры профессиональной подготовки осуществлялся на уровнях: – коллектива преподавателей с возможностью дифференциации по отдельным кафедрам, – коллектива студентов с дифференциацией по группам, потокам, курсам, – личной организационной культуры и (или) культуры интегративной деятельности субъектов образовательного процесса. В статье приведены отдельные результаты мониторинга.*

Abstract. *The article presents the results of monitoring the formation of the future informatics teacher as a subject of organizational culture. At the same time, the monitoring of the organizational culture of vocational training was carried out at the following levels: cultures and (or) cultures of integrative activity of subjects of the educational process. The article presents selected monitoring results.*

Ключевые слова: *подготовка учителя, информационные технологии, организационная культура, интегративная деятельность, ценности и артефакты культуры.*

***Keywords**: teacher training, information technology, organizational culture, integrative activities, cultural values and artifacts.*

Необходимость системного изучения организационной культуры и культурных процессов, протекающих в образовательном учреждении, связана с тем системным влиянием, которое она оказывает, во-первых, на профессиональную деятельность педагогов, а во-вторых – на эффективное становление обучаемых. Ведь и те, и другие – субъекты организационной культуры, носители ее ценностей, убеждений, норм поведения, установок и т.д., которые являются неписанными правилами, определяющими, как необходимо работать, учиться, преподавать, узнавать, общаться и т.д. человеку в образовательном учреждении. Кроме того, организационная культура является эффективным инструментом управления образовательным учреждением, проектами по улучшению, развитию и модернизации процессов.

Развитие организационной культуры возможно в двух противоположных направлениях: (1) в неприемлемом, реализующем стихийное формирование и развитие организационной культуры с системой ценностей, явно противоречащей задачам организации либо рассогласованной и противоречивой, отражающей интересы отдельных неформальных групп; (2) в желаемом, реализующем эффективное управление формированием и развитием организационной культуры образовательного учреждения, когда система ценностей согласуется с задачами данного учреждения и разделяется всеми педагогами и обучаемыми.

При этом руководителю (преподавателю) важно уметь определить текущее состояние организационной культуры, ее силу (степень принятия ее ценностей всеми членами педагогического коллектива), непротиворечивость системы ценностей, правила, ответственность, стандарты, атмосферу, степень доверия к руководству и т.д.

В настоящее время проблемы управления и исследования организационной культуры образовательного учреждения не имеют достаточной теоретической и практической проработанности в психолого-педагогических исследованиях.

В нашем исследовании понимание организационной культуры, ее методологии и структуры основано на трехуровневой модели, включающей следующие уровни: (1) глобальный, общественный, на котором она является частью общечеловеческой культуры и описывает отношение общества к организации совместного труда и взаимодействия. Это отношение меняется вместе с развитием общества и научно-техническим прогрессом. В настоящее время доминирует проектно-технологический тип организационной культуры; (2) отраслевой, учрежденческий, на котором она является способом существования конкретной организации, в нашем случае – образовательного учреждения, и характеризуется прежде всего степенью принятия общей системы ценностей всеми работниками учреждения, символами, артефактами, легендами, традициями, неформальными отношениями и т.д. На этом уровне она развивается во многом благодаря позиции руководства, взвешенным управленческим решениям и его собственным примерам поведения; (3) личный, на котором она является культурой деятельности работника учреждения, определяет его ценностные ориентации и способы диалога со своими коллегами. В нашем случае это прежде всего культура интегративной деятельности студентов, преподавателей и администрации педагогического вуза.

Наибольший интерес для нас представляет организационная культура профессиональной подготовки, которую мы рассматриваем как самостоятельное явление. С учетом традиций вузовского образовательного процесса – автономии кафедр и факультетов, высокого уровня их самостоятельности и образовательной целостности, территориальной распределенности и т.д. – такое обособление является допустимым, позволяет выделять профессиональную подготовку в качестве отдельной организационной структуры.

При этом мониторинг организационной культуры профессиональной подготовки целесообразно реализовать на следующих уровнях: (а) коллектива преподавателей с возможностью дифференциации по отдельным кафедрам, (б) коллектива студентов с дифференциацией по группам, потокам, курсам, (в) отдельных субъектов – как мониторинг динамики личной организационной культуры и (или) культуры интегративной деятельности субъектов образовательного процесса.

Наибольшее значение для нас представляет явление согласования организационных культур на всех трех уровнях ее существования. Это явление мы называем резонансом организационных культур, который проявляется: (а) при согласованности ее ценностей на уровне общей культуры и отдельной организации, (б) отдельной организации и каждого ее сотрудника, (в) всех сотрудников.

Это можно проиллюстрировать на примере информатизации. Являясь общемировой культурной ценностью, средства ИКТ могут быть приняты на уровне отдельного учебного заведения. В этом случае приходится говорить о резонансе в первом его проявлении, а когда ценности ИКТ, входящие в стратегию развития образовательного учреждения, принимаются отдельным педагогом – во втором. Самое важное проявление резонанса организационных культур происходит в случае разделения (принятия) ценностей информатизации и ИКТ всеми работниками образовательного учреждения. Именно в этом случае можно организовать наиболее эффективную модернизацию всех процессов учреждения на базе ИКТ, и именно в этом случае возможно становление студента в качестве субъекта организационной культуры.

Выбор инструментов исследования состояния организационной культуры не отличается большим разнообразием, существует возможность использования таких социологических методов как анкетирование, интервью, наблюдение, анализ документов. Причем ценности общечеловеческой организационной культуры проектно-технологического типа (первый уровень), связанные с функционированием, развитием, модернизацией и т.д. современных организаций, мы считаем изначальной данностью, связанной с развитием технологий, науки и техники, ИКТ и т.д., а их трансформация не входит в задачи настоящего исследования. Поэтому для исследования данного уровня организационной культуры наиболее приемлемым является анализ концептуальных документов международного и общегосударственного уровня с целью выяснения современной системы организационных ценностей. С другой стороны, анализ документов как метод исследования организационной культуры личности (третий уровень) уходит на второй план по отношению к анкетированию, интервьюированию и наблюдению.

В случае исследования организационной культуры отдельного образовательного учреждения основная его цель – получение достоверной информации о мотивах, которыми руководствуются члены педагогического коллектива, о структуре, характере и интенсивности неформальных коммуникаций в нем и ценностях, которые разделяются всеми его членами.

Процесс изучения организационной культуры образовательного учреждения начинается с выяснения степени ценностно-нормативного единства педагогического коллектива. Разрабатываемые с учетом мировой организационной культуры проектно-технологического типа современные концепции эффективных организационных культур отдельных образовательных учреждений и их содержательные модели, связанные, например, с управлением проектами, ИКТ или системами управления качеством, позволяют использовать в процессе исследования организационной культуры образовательного учреждения категории, определяющие следующие группы ценностей: миссия образовательного учреждения, стратегия его развития, коллективизм, творчество, власть, инновации, ИКТ, образовательный проект, карьера, квалификация, общественное признание, получение формальных оценок (экзамен, зачет, диплом об образовании и т.д.), материальное вознаграждение, доступность информации, совместная деятельность (диалог), риск и соревнование.

Кроме того, выбор данных категорий в качестве критериев оценки организационной культуры образовательного учреждения связан с тем, что в основе принимаемых человеком решений и поведения в условиях педагогических ситуаций выступают мотивы: расположенность к людям, предметам, действиям, разделяемые им ценности, принципы, которых, он придерживается, и т.д.

Ценности задают предпочтения человека категориями: допустимо – недопустимо, хорошо – плохо, полезно – вредно, принято – не принято и т.д. В образовательном учреждении ценности могут разделяться отдельными сообществами – группами субъектов образовательного процесса, в случае педагогического вуза – кафедрой, факультетом, научной лабораторией, группой единомышленников, студенческой группой, потоком, курсом, любым неформальным объединением. При этом ценности носят абстрактный обобщающий характер, относительно стабильны и устойчивы во времени.

Для исследования самой важной ценностно-смысловой составляющей организационной культуры воспользуемся достаточно известным [1] методом, адаптированным и усовершенствованным нами для использования в сфере профессиональной подготовки учителя информатики.

В частности, нами был уточнен и дополнен набор высказываний, позволяющих выявлять степень принятия отдельным членом педагогического коллектива ценностей современной организационной культуры. В опросном листе высказывания располагались в случайном порядке, без указания той ценностной категории, которую они раскрывали, и в случае каждого высказывания подразумевали два ответа: согласен, не согласен (табл. 1).

Таблица 1

Высказывания для анкетирования по категориям

№	№ группы	Высказывание	Категория
1	1	Хороший руководитель сам принимает решения, а не играет в демократию.	Авторитаризм
2	1	В принятии важных решений должен участвовать весь коллектив.	Авторитаризм
3	1	Все споры решаются в интересах администрации.	Авторитаризм
4	2	Руководителей выбирают из наиболее авторитетных и уважаемых сотрудников.	Авторитет руководителей
5	2	В начальство идут троечники, неспособные работать, их мнение неинтересно.	Авторитет руководителей
6	3	Сильная власть – это важно, особенно у нас.	Власть
7	3	Власть не должна быть сосредоточена в одних руках.	Власть
8	4	Отношение в коллективе должны быть строго регламентированы.	Регламент
9	4	Во многих вопросах следование инструкциям - излишнее крючкотворство.	Регламент
10	5	Опоздания и прогулы – не наша проблема.	Дисциплина
11	5	В большинстве случаев нарушающие дисциплину работники приносят больше пользы, чем остальные.	Дисциплина
12	6	Качество моей работы зависит от используемых ИКТ.	ИКТ
13	6	Компьютеры приносят больше вреда, чем пользы.	ИКТ
14	7	В моем деле совместная работа только вредит.	Индивидуализм
15	7	Почти всегда главное – личный успех.	Индивидуализм
16	7	Успешность нашей организации в совместной работе всех сотрудников.	Индивидуализм
17	8	Каждый должен быть информирован о состоянии дел в нашем учреждении.	Информация

Приведенные в таблице категории и высказывания позволяют проводить два варианта анкетирования, обеспечивающих решение различных задач. Каждый из анкетируемых в одном случае выбирает из двух предложенных вариантов: «согласен», «не согласен», а в другом – ранжирует ценности, соответствующие одной категории, выставляя баллы от 1 до 10. В первом случае наиболее точно описывается аксиологический профиль организационной культуры на уровне сообщества, а во втором строится ценностный профиль личности субъекта культуры.

То есть анализ результатов анкетирования позволяет: (1) выделить личную систему ценностей отдельного субъекта образовательного процесса, распределить эти ценности в системе предпочтений; (2) определить степень становления студента в качестве субъекта организационной культуры, его возможностей в области обеспечения резонанса собственной культуры и культуры образовательного учреждения; (3) определить силу организационной культуры образовательного учреждения в целом и его отдельных подразделений и сообществ, определить в каждом случае доминирующую систему ценностей; (4) определить основные противоречия системы ценностей того или иного сообщества, группы, подразделения или учреждения в целом; (5) определить, согласована ли существующая система ценностей с целями и задачами образовательного учреждения, с ценностями профессионально-педагогической деятельности и т.д.

Системное, постоянное применение данного метода позволяет организовать мониторинг наблюдаемых явлений, согласовать его с задачами профессиональной подготовки будущего учителя информатики и тем самым обеспечить систему адекватных решений и воздействий на нее. В частности, мониторинг организационной культуры обеспечивает управление становлением будущего учителя в качестве субъектов организационной культуры, позволяет не только отслеживать систему ценностей и ее динамику в процессе профессиональной подготовки, смену одних ценностей другими, изменение их личностной значимости и т.д., но и характеризует возможности будущего учителя информатики в обеспечении резонанса организационных культур на разных уровнях.

Анализ опросных листов осуществляется нами следующим образом. Полученные в результате проведенного исследования данные переносятся в таблицу, осуществляется их замена (подстановка) в результатирующей таблице соответствующими ценностными категориями, а затем ранжирование по степени значимости для всех опрашиваемых (вычисление среднего). При этом на лидирующие позиции выставляются ценности, высказывания по которым отмечены наибольшим количеством респондентов.

Принято считать, что ценности, соответствующие высказываниям, занявшим первые пять позиций в рейтинге, наиболее значимы для анализа организационной культуры. При этом важно учитывать коэффициент совпадений ценностей для каждого из высказываний, значение которого может свидетельствовать о противоречивости или непротиворечивости этих ценностей. Считается, что высказывания, характеризующие организацию и деятельность в области управления ею, можно признать разделяемыми (обеспечивающими резонанс культур), если с ними согласно не менее 75 % работников [2, 3, 4, 5].

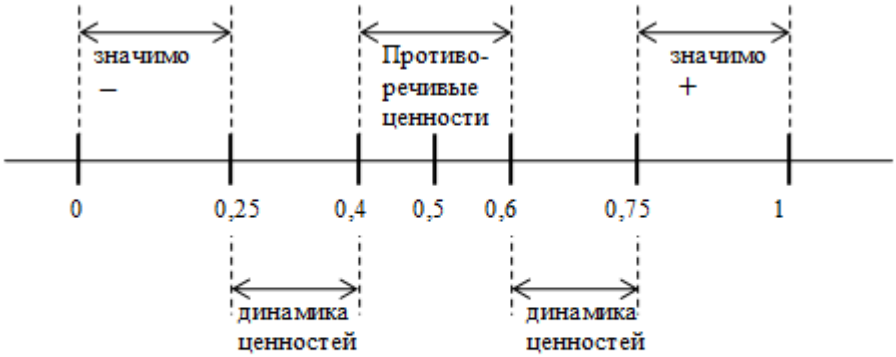

Рисунок 1. Модель исследования ценностей организационной культуры образовательного учреждения

Принимая во внимание данную позицию, в нашем исследовании мы условились считать непротиворечивыми ценности, если соответствующее значение нормированного коэффициента совпадения ценностей находится в диапазонах от 0,75 до 1,00 и от 0,00 до 0,25, то есть если не менее 75 % респондентов показали свое согласие или несогласие с ними, тем самым в обоих случаях закрепив их значимость (рис. 1). Если значение коэффициента находится в диапазоне от 0,40 до 0,60, то отношение членов педагогического коллектива к этим ценностям можно считать противоречивым (взаимоисключающим) и поэтому потенциально приводящим к конфликтным ситуациям. Значения коэффициента, расположенные в диапазонах от 0,25 до 0,40 и от 0,60 до 0,75, можно рассматривать соответствующими промежуточным ценностям, которые либо становятся более значимыми, либо, наоборот, теряют свою актуальность.

Как мы уже отмечали, организационная культура учреждения (его подразделения, группы, общности) может быть признана сформировавшейся и непротиворечивой, если доминирующие ценности, соответствующие выбранным высказываниям, относятся к одной группе (либо «согласен», либо «не согласен»). Если доминирующие ценности являются противоположными по выбору, можно констатировать отсутствие общего мнения по ключевым вопросам, разобщенности мнений, то есть отсутствие общепринятой организационной культуры. В этом случае следует исследовать неформальные общности педагогов, выявлять их лидеров, которые противопоставляют собственное мнение, знание, опыт и т.д. общественным целям и задачам.

Первые этапы опытно-экспериментальной работы в рамках нашего исследования были связаны с диагностикой существующей организационной культуры педагогического вуза. Конечно, в большей степени это относится не ко всему вузу, а к независимой целостной его подсистеме, связанной с профессиональной подготовкой учителя информатики (в нашем случае это единовременно примерно 20 преподавателей и сотрудников и более 100 студентов).

Первоначальное исследование показало, что наблюдаемая нами культура профессиональной подготовки учителя информатики не может являться сформированной организационной культурой. Раскроем данное утверждение конкретными фактами, полученными в ходе предварительного исследования.

1. Организационная структура, связанная с профессиональной подготовкой только декларативно, по документам является целостной структурой. На самом деле у членов педагогического коллектива, обеспечивающего эту подготовку, совершенно отсутствует доминирующая система ценностей (значимо – 53 %, противоречиво – 32 %) по отношению к целям и задачам реализуемой деятельности.
2. В преподавательских сообществах были выделены отдельные кластеры (как правило, в рамках структурных подразделений), в которых организационная культура была сформирована и достаточно сильна (значимо – 82 %, противоречиво – 7 %). Однако доминирующая система ценностей в таких структурах не обеспечивала резонанса с целями и задачами профессиональной подготовки в целом: такие кластеры, как мы установили, были связаны с отдельными подразделениями, в которых присутствовал сильный неформальный лидер, выстраивавший свою позицию на оппозиции к руководству.
3. Как правило, сильные в культурном плане кластеры возникали на базе кафедр, на которых превалировала система ценностей, связанная с интересами кафедры, а не профессиональной подготовки в целом, отсутствовала ценность работы в команде (до 0,15), доминировали ценности индивидуализма (до 0,83), авторитаризма (до 0,80), материального вознаграждения (до 0,93). Такие ценности, как карьера (0,52), ответственность (0,47), творчество (0,54), соревновательность (0,43), ИКТ (0,57), информация (0,44), попали в область противоречивых ценностей. Одна часть коллектива оценивала их как высоко значимые, другая оспорила эту оценку.
4. Если организационная культура в преподавательских сообществах на начало опытно-экспериментальной работы существовала только в отдельных кластерах – подразделениях, то в студенческом коллективе она была не сформирована даже на уровне отдельных групп (максимальный уровень принятия ценностей: значимо – 42 %, противоречиво – 34 %). В студенческом сообществе низкую оценку получили ценности: отношение к труду (0,23), требования потребителя (0,17), качество (0,19), квалификация (0,21), работа в проекте (0,17), результаты труда (0,22), соревновательность (0,21). Напротив, сравнительно высоко были ранжированы ценности, связанные с наказанием (0,83), индивидуализмом (0,77), материальным вознаграждением (0,75), равноправием (0,76), моральным вознаграждением (0,79).

Таким образом, на начало опытно-экспериментальной работы для того, чтобы считать организационную культуру профессиональной подготовки учителя информатики сформированной, оснований не было. Кроме того, в ходе первоначального исследования организационной культуры мы определили критерии ее силы:

1. непротиворечивость ценностей, разделяемых членами коллектива;
2. четкое ранжирование разделяемых ценностей;
3. резонанс ценностной структуры субъектов и ценностей, заложенных в культуре организации;
4. соотнесение решений руководства с разделяемыми ценностями.

В ходе данного этапа опытно-экспериментальной работы мы также экспериментально подтвердили (это методологически важно), что организационная культура может быть сформирована не только на уровне образовательного учреждения в целом, но и в отдельных его подразделениях, в которых она напрямую зависит от позиции неформального лидера и может не резонировать с организационной культурой данного учреждения, противоречить его целям и задачам.

Список литературы

1. Козырева, И. В. Формирование кадровой политики во взаимосвязи с организационной культурой предприятия [Текст]. / И. В. Козырева, Автореф. дис. – М. : ГУУ, 2000. – 18 с.
2. Ивлев, В. А. Методологический подход к реорганизации деятельности предприятия [Текст] / В. А. Ивлев, М. С. Каменнова, Т. В. Попова // Открытые системы. – 1996. – № 2. – С. 67-69.
3. Агеев, А. Организационная культура современной корпорации [Текст]. / А. Агеев, М. Грачев // Мировая экономика и международные отношения. – 1990. – №6. – С. 43-55.
4. Василевич С.Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования: Дис. … канд. социол. наук [Текст]. / С. Н. Василевич. – М., 2004. – 148 с.
5. Можаров, М. С. Взаимообусловленность организационной культуры образовательного учреждения и профессионально-педагогической культуры учителя [Текст]. / М. С. Можаров, А. Э. Можарова // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. 2012. – № 6(21). – С. 19-23.