

Вшивцев А.В.

магистрант 2 курс, факультет управления

НИУ РАНХиГС

Россия, г. Нижний Новгород

Научный руководитель: Ломовцева А.В., к.э.н., доцент

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** В статье рассмотрены актуальные вопросы и проблемы формирования культуры образовательных учреждений. В рамках работы изучены общие понятия и подходы к определению культуры, проведен анализ актуальности данного вопроса, выявлены общие проблемы и сформулированы предложения по их преодолению.*

***Ключевые слова:** Культура, образовательная культура, культура образовательных учреждений, управление, образовательная организация, проблемы образовательных учреждений.*

***Abstract:** The article discusses current issues and problems of forming the culture of an educational institution. In the framework of the work, general concepts and approaches to the definition of culture were studied, an analysis of the relevance of this issue was carried out, common problems were identified and suggestions were made to overcome them.*

***Key words:** Culture, educational culture, culture of educational institutions, management, educational organization, problems of educational institutions.*

В настоящее время участились скандалы, связанные с деятельностью учебных учреждений и учителей. Например, применение физической силы в отношении учеников, различные провокации со стороны учеников и т.д. Такие

скандалы связаны в том числе со слабым уровнем развития организационной культуры учреждения.

Одной из проблем педагогической сферы можно назвать то, что это одна из самых консервативных сфер общественной деятельности, так как на данную деятельность оказывают слабое влияние различные процессы, происходящие в обществе, например, в сфере управления, взаимодействия между сотрудниками, развитие технических средств для их использования в образовательном процессе и т.д.

Сфера образования является крайне бюрократизированной, что также усложняет все изменения в процессе управления. Это связано с тем, что зачастую в таких учреждениях работают люди поколения X, которые в первую очередь верят в стабильность и настороженно относятся ко всем изменениям. В качестве примера можно привести тот факт, что все образовательные учреждения управляются по традиционному принципу, имеют стабильную организационную структуру и т.д.

Однако проведено множество исследований, отмечающих тенденции к тому, что наиболее эффективными являются модели управления, при которых структура управления более гибкая, высока ценность каждого сотрудника, сотрудники обладают высокой степенью самостоятельностью и т.д. Данные организации получили название зеленых, а самая их прогрессивная форма бирюзовых [1, с. 24]. Парадокс заключается в том, что, несмотря на большую степень свободы сотрудников уровень организационной культуры у зеленых и бирюзовых организаций на порядок выше, нежели у организаций традиционного плана. Это связано с тем, что культура в них не навязывается, а принимается сотрудниками добровольно.

В бюрократических организациях, к которым относятся большинство государственных учреждений, в том числе образовательные, культура не формируется внутри учреждения, а «навязывается» руководством.

Организационную культуру образовательных учреждений можно определить, как совокупность моделей поведения внутри образовательного

учреждения, сложившиеся в процессе его функционирования, повышающая эффективность его деятельности и принимаемая и разделяемая большинством сотрудников [3, с. 10-11].

Основными признаками сформированной организационной культуры можно назвать ее устойчивость и принятие большинством коллектива. Если организационная культура только начинает формироваться, не пришла проверку временем, то нельзя говорить о ее устойчивости. Также если культура не принимается большей частью коллективно, то нельзя говорить о том, что она существует, в принципе, и необходимо заниматься ее формированием.

Кроме того, в рамках деятельности образовательных учреждений можно говорить о педагогической культуре, которую можно определить, как часть общей культуры педагога, которая характеризует степень познания им педагогической теории, а также реализацию теоретических знаний на практике, т.е. в педагогическом процессе. Исходя из этого можно сказать, что педагогическая культура включает в себя особенности взаимодействия педагога с обучающимися, учет их личностных особенностей, а также порядок взаимодействия с родителями. Педагогическая культура более устойчива, чем организационная в образовательном учреждении, поскольку она формируется на протяжении всей профессиональной деятельности педагога, а закладываться начинает с момента обучения в ВУЗе.

На рис.1 приставлены факторы, влияющие на организационную культуру образовательного учреждения.

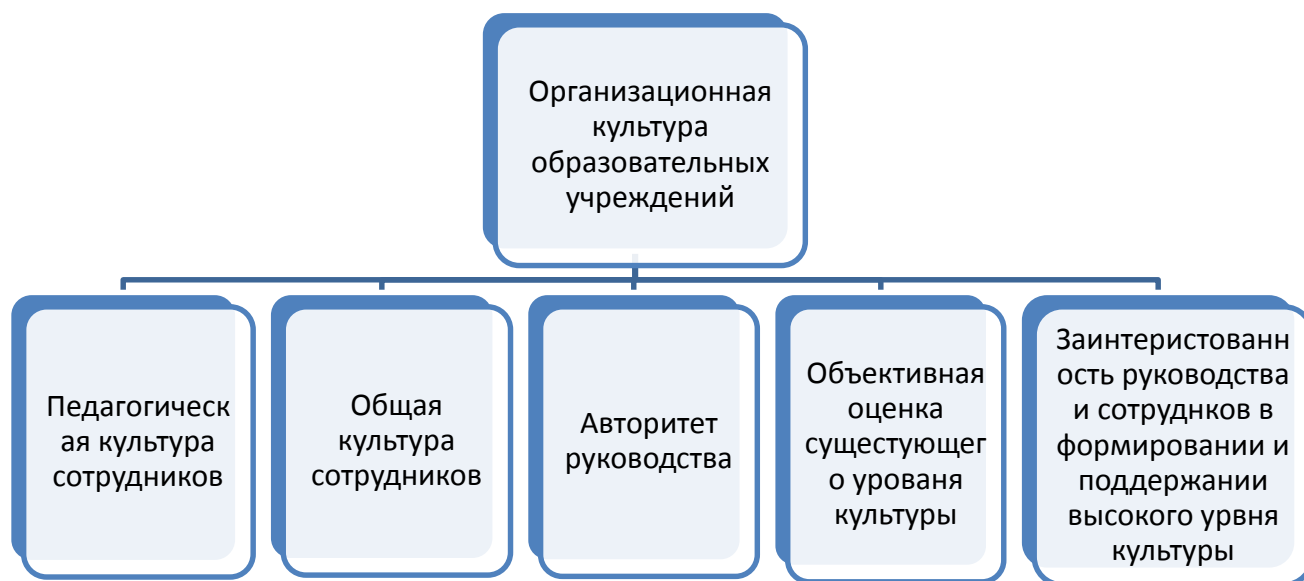


Рис 1. Факторы, влияющие на культуру образовательного учреждения

Надо отметить, что на формирование и укрепление культуры образовательных учреждений негативно влияют ряд проблем.

Во-первых, зачастую любой коллектив разбивается на микрогруппы, которые, в лучшем случае относятся к другим нейтрально, а в худшем конфликтуют. Не исключением являются и коллективы образовательных организаций, однако это негативно отражается на деятельности учреждения, сплоченности коллектива, качестве образовательного процесса, выявлении и решении актуальных проблем и т.д.

Одной из основных задач организационной культуры как раз и является формирование сплоченного коллектива. Однако зачастую можно увидеть напряженные отношения между учителями разных поколений, которые имеют различные взгляды на педагогический процесс. Можно сказать, чем напряжённее отношения в коллективе между сотрудниками и микрогруппами, тем более слабо развита культура в учреждении, руководство не справляется со своими задачами, эффективность процесса управления минимальна. Это происходит по ряду причин, среди которых можно назвать слабый авторитет руководителя, отсутствие общих целей и задач, отсутствие заинтересованности

во взаимодействии с коллегами и т.д. Решение данной проблемы видится в первую очередь в том, чтобы поставленные цели и задачи работы образовательного учреждения были достижимыми и объективными, а также были актуальны для каждого из сотрудников. Кроме того, за достижение общих целей необходимо награждать не формально, а например существенной премией для всех сотрудников, возможностью повышения по карьерной лестнице и т.д.

Во-вторых, проблемой можно назвать сохранение кадрового потенциала. Как отмечалось выше, основной проблемой в деятельности образовательных учреждений можно назвать то, что основную часть сотрудников составляют учителя, относящиеся к поколению «X». Не умаляя их достоинств и не сомневаясь в их профессионализме, необходимо отметить, что в скором времени они начнут выходить на пенсию, а замены им зачастую нет. Это связано с тем, что работа в сфере образования, в настоящее время оплачивается минимально, не является престижной в обществе. Это приводит к тому, что более молодые поколения не стремятся в данную сферу.

Другим аспектом сохранения кадрового потенциала можно назвать то, что зачастую молодых сотрудников, особенно инициативных могут «выжимать» из школы более опытные коллеги, и это также приводит к снижению кадрового потенциала в школах.

Решение данной проблемы видится в том, что необходимо обеспечить достойный уровень оплаты труда для сотрудников образовательных учреждений, а также повышать уровень уважения и престижа к педагогической деятельности. Сегодня учителям приходится работать под повышенным давлением со стороны родителей, руководства и контролирующих организаций.

Также руководству каждого учебного учреждения необходимо формировать такую культуру, в которой одним из элементов которой будет являться поддержка молодых сотрудников, внимательное отношение к их инициативам, содействие в реализации инициатив, если они положительно скажутся на образовательном процессе. Кроме того, сотрудникам более

старшего поколения необходимо формировать более спокойное отношение к молодым учителям.

В-третьих, можно сказать, что организационная культура в школе тесно связана с педагогической культурой ее сотрудников. В настоящее время наблюдается снижение общей педагогической культуры, что связано в том числе со снижением качества образования.

В-четвертых, необходимо учитывать, что организационная культура учреждения проецируется на детей и зачастую принимается ими как должное и копируется ими. Т.е. если например, в школе идут серьезные конфликты между учителями, которые сопровождаются оскорблениями, провокациями и иным дискредитирующим поведением, то это начинает восприниматься обучающимися как норма поведения в коллективе. Об этом также необходимо помнить при осуществлении педагогической деятельности [2, с. 112].

Решение данных проблем видится в укреплении культуры образовательного учреждения, которому должна предшествовать диагностика, направленная на выявление конкретных проблем и оценке степени их значимости. После чего необходимо проводить работу по формированию и укреплению культуры учреждения. Для этого целесообразно привлечь сторонних специалистов, например психологов, специалистов в сфере управления и т.д. Это необходимо, чтобы получить более объективную оценку имеющихся проблем для их более эффективного решения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Ф. Лалу - М: Манн, Иванов и Фербер, 2018 - 432 с.
2. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / С.Н. Москвин. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 142 с.

3. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под редакцией В. Г. Смирновой. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 306 с.