



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГТТУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра подготовки педагогов профессионального обучения и предметных
методик

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Магистерская диссертация
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»

Проверка на объем
заимствований:

83,35% авторского текста

Работа допущена к защите

«05» 02 2020 г.

зав. кафедрой ППОиПМ

Выполнил (а):

студент(ка) группы ЗФ-309/169-2-1 Срк
Клименко Елена Витальевна

Научный руководитель:

Кожевников М.В., доктор
филологических наук, профессор

Челябинск

2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1.Сущность и структура организационной культуры образовательной организации	7
1.2.Принципы и методы формирования организационной культуры	18
1.3.Организационно-педагогические основы разработки программы формирования организационной культуры в образовательной среде	31
Выводы по первой главе	46
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
2.1.Цели, задачи и организация практической работы	47
2.2.Реализация программы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа	50
2.3.Итоги работы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа	74
Выводы по второй главе	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	84
ПРИЛОЖЕНИЕ	89

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Повышение уровня организационной культуры образовательного учреждения – одна из наиболее актуальных теоретических и практических проблем сегодняшнего дня.

Установление психологических и социально-психологических закономерностей эффективного управления является важным направлением в таких разделах психологии, как социальная психология и психология труда, организационная психология и психология управления. В смежных с психологией науках - социологии, политологии и педагогике - в последнее время активно разрабатываются проблемы повышения эффективности управленческой деятельности в образовании.

Проблема поиска способов повышения эффективности формирования организационной культуры образовательного учреждения встала совершенно по-новому и особенно остро в последнее десятилетие. В этих условиях особо актуальным является не только анализ закономерностей, установленных в мировой теории и практике менеджмента, но и исследования роли различных методов в формировании организационной культуры.

Анализ возможностей и особенностей функционирования в современных условиях, а также установление социально-психологических закономерностей формирования организационной культуры является серьезной задачей не только для ученых-теоретиков, но и для руководителей-практиков.

Для образовательных учреждений сегодня особенно значимой становится проблема формирования современной системы управления. Рыночные закономерности экономики все в большей степени становятся общими правилами жизнедеятельности и для бюджетных отраслей. Задачи

выживания, функционирования и развития, стоящие перед системой образования, с особой остротой ставят вопрос освоения установленных в мировом менеджменте законов и закономерностей и их интеграции в отечественную науку и практику.

Пособий по проблемам организационной культуры, посвященных ее изучению в образовательных учреждениях на сегодняшний день еще немного. Значимость различных методов в формировании организационной культуры педагогическими коллективами широко признана, однако практически нет работ, посвященных изучению, разработке и реализации научных подходов менеджмента образовательной сферы.

Таким образом, налицо противоречие между растущими потребностями использования в практике управления образовательными учреждениями закономерностей, установленных в мировом менеджменте, и недостаточной обоснованностью возможностей их переноса в наши условия.

Все вышеизложенное доказывает **актуальность** изучения психологических закономерностей формирования и функционирования организационной культуры, как системного явления и фактора управленческой деятельности.

Проблема исследования состоит в поиске наиболее эффективных способов формирования организационной культуры в образовательной организации (колледже).

Актуальность и проблема исследования обусловили тему магистерской диссертации: **«Организационно-педагогические основы формирования организационной культуры образовательной организации»**.

Цель работы - выявить организационно-педагогические основы формирования организационной культуры образовательной организации и разработать программу развития организационной культуры колледжа.

Объектом исследования является образовательная среда колледжа.

Предметом исследования является формирование организационной культуры в образовательной среде колледжа.

Цель исследования предполагает решение следующих **задач**:

1. Раскрыть сущность и структуру организационной культуры образовательной организации.

2. Выявить принципы и методы формирования организационной культуры образовательной организации.

3. Определить организационно-педагогические основы разработки программы формирования организационной культуры образовательной организации.

4. Провести эмпирическое исследование особенностей организационной культуры образовательной организации.

5. Разработать и реализовать программу по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа.

Гипотеза исследования: Повысить уровень организационной культуры в образовательном учреждении возможно путем разработки и реализации программы формирования организационной культуры.

Теоретико-методологической основой исследования стали научные разработки ученых, анализировавших организационно-управленческую проблематику, ее психолого-педагогические и организационно-культурные аспекты, среди которых: Ч. Р. Дафт, К. Девис, Р. Килманн, М. Коултер, М. Моухен, Дж. Ньюстром, М. Секстон, Р. Харрис и др., а также представителей отечественной управленческой мысли - Ю.П. Аверина, А.Н. Занковского, Э.А. Капитонова, С.А. Липатова, Н.В. Мысина, М.Н. Павлову, А.И. Пригожина, А.А. Родионова, С.С. Фролова, С.В. Харченко, В.М. Шепеля и др.

Экспериментальная база исследования: КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области (пгт. Сарыколь, Р. Казахстан).

Научная новизна данного исследования заключается в том, на основе изученных теоретических данных нами был проведен самостоятельный практический анализ основных организационно-педагогических основ формирования и развития организационной культуры в педагогическом коллективе Сарыкольского колледжа агробизнеса и права и на его основе разработана программа развития организационной культуры.

Теоретическая значимость исследования. Проведенное исследование расширяет представления о значении организационной культуры в образовательном учреждении, принципах и методах ее формирования.

Практическая значимость исследования. Полученные данные могут быть интересны преподавателям, студентам, занимающимся проблемами формирования организационной культуры образовательного учреждения.

Материалы данного исследования могут быть использованы при чтении общих и специальных курсов и проведении специальных семинаров по психолого-педагогическим дисциплинам.

Структура работы: магистерская диссертация состоит из введения, двух глав (первая глава представляет собой теоретическое исследование, вторая – экспериментальное), заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность и структура организационной культуры образовательной организации

Сегодня существует много определений понятия «организационная культура». Данный термин не имеет единого толкования, уже насчитывается около 50 определений «организационной культуры». Рассмотрим наиболее распространенные:

Организационная культура - это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данному учебному заведению, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [31].

Организационная культура - специфическая, характерная для данной организации система связей, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения дела [53].

Организационная культура - это система принципов, обычаев и ценностей, позволяющих всем двигаться в одном направлении как единому целому.

Организационная культура - это набор наиболее важных положений, принимаемых членами организации и выражающихся в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий [54].

Организационная культура - это история, представленная в настоящем (Б. Феган).

Организационная культура - это уникальная общая психология организации (П. Вейл).

Организационная культура - это набор допущений, убеждений, ценностей и норм, которые разделяются всеми членами организации (Д. Ньюстром, К. Дэвис) [54].

Организационная культура - это сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях (Т.Ю. Базаров) [31].

Организационная культура - это идеи, интересы и ценности, разделяемые группой. Сюда входят опыт, навыки, традиции, процессы коммуникации и принятия решений, мифы, страхи, надежды, устремления и ожидания, реально испытанные вами или вашими сотрудниками. Ваша организационная культура - это, как люди относятся к хорошо сделанной работе, а также и то, что позволяет оборудованию и персоналу работать гармонично вместе. Это клей, который держит, это масло, которое смягчает. Это то, почему люди занимаются различной работой в рамках учебного заведения. Это то, как одни части учебного заведения видят другие ее части и какие формы поведения выбирает для себя каждое из подразделений в результате этого видения. Она проявляет себя открыто в шутках и шаржах на стенах, либо держится взаперти и объявляется только своим. Это то, о чем знают все, за исключением, возможно, лишь руководителя. (Б. Феган).

Организационная культура - это сложившийся психологический климат работы в учебном заведении и т.д.

«Культура предприятия - это вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали своими» [53].

«Под культурой организации следует понимать уникальную совокупность норм, ценностей, убеждений, образцов поведения и т.п., которые определяют способ объединения групп и отдельных личностей в организацию для достижения поставленных перед ней целей» [31]. «Организационная культура есть набор приёмов и правил решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность [54].

Несмотря на очевидное разнообразие определений и толкований организационной культуры, в них есть общие моменты.

Отечественная наука имеет серьезные достижения в области исследования организационной культуры как фактора повышения производительности труда. Проблемы культуры предприятия рассматривались в трудах А.А. Богданова, А.К. Гастева, Н.А. Витке, О.А. Ерманского. Современные взгляды на роль организационной культуры в повышении эффективности организационных систем даются в работах российских ученых (С.Г. Заржевский, С.А. Липатов, А.А. Радугин, В.А. Спивак, К. Ушаков и др.).

Существенный вклад в изучение проблемы управления организационной культурой внесли зарубежные ученые: организационная культура, ее развитие, методы исследования и механизмы формирования являются предметом рассмотрения в трудах Э.Х. Шейна, Р. Лайкерта, Г. Ховштеда, К. Камерона, Р. Куинна и др.

Однако в настоящее время не существует единого подхода к проблеме диагностики, формирования и управления организационной культурой в

системе профессиональной подготовки и трудовой адаптации специалистов. Несмотря на то, что вопросы профессиональной подготовки и трудовой адаптации кадров широко освещены в работах В.А. Ядова, Е.И. Суименко, Т.Н. Вершининой, А.И. Ковалева и др., недостаточное внимание в отечественной науке уделяется изучению взаимосвязи между параметрами организационной культуры и эффективностью трудовой адаптации. Так, вопрос интеграции учебных заведений с помощью взаимодействия организационных культур не рассматривается в отечественных теории и практике управления трудом.

Нами была сделана попытка сравнить между собой существующие понятия. Сделано это было с помощью контент-анализа, т.е. были выделены наиболее часто встречающиеся понятия или термины, которые обычно употребляют исследователи, работающие в данной области.

Так в большинстве определений авторы ссылаются на образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своём поведении и действиях. Эти предположения часто связаны с видением окружающей среды (группы, организации, общества, мира) и регулирующих её переменных (природа, пространство, время, работа, отношения и т.д.). Нередко бывает трудно сформулировать данное видение применительно к организации.

Ценности (или ценностные ориентации), которых может придерживаться индивид, являются второй общей категорией, включаемой авторами в определение организационной культуры. Ценности ориентируют индивида в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым. Так, в некоторых организациях считается, что «клиент всегда прав», поэтому в них недопустимо обвинять клиента за неудачу в работе членов организации. В других - может быть всё наоборот. Однако и в том, и в другом случае принятая ценность помогает индивиду понять то, как он должен действовать в конкретной ситуации.

И, наконец, третьим общим атрибутом понятия организационной культуры считается «символика», посредством которой ценностные ориентации передаются членам организации. Многие фирмы имеют специальные, предназначенные для всех документы, в которых они детально описывают свои ценностные ориентации. Однако содержание и значение последних наиболее полно раскрываются работникам через ходячие истории, легенды и мифы. Их рассказывают, пересказывают, толкуют. В результате этого они иногда оказывают большее влияние на индивидов, чем те ценности, которые записаны в рекламном буклете учебного заведения.

Таким образом, вполне допустимо использование понятие «организационная культура», которой в большей мере отражает данный феномен. В нашем исследовании будет использоваться этот термин [31].

Термин «организационная культура» появился в XIX веке. Он был сформулирован и применен немецким фельдмаршалом Мольтке, который применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. В то время взаимоотношения регулировались не только уставами, судами чести, но и дуэлями: сабельный шрам являлся обязательным атрибутом принадлежности к офицерской «корпорации». Правила поведения, как писанные, так и неписанные, сложились внутри профессиональных сообществ еще в средневековых гильдиях, причем нарушения этих правил могли приводить к исключению их членов из сообществ [1].

Таким образом, многие «узловые» вопросы, связанные с организационной культурой, сами по себе новыми не являются. Об этом свидетельствует поток публикаций, лишь определённая часть которых имеет сугубо научный аспект. Кроме того, существуют предметные исследования, практические руководства для анализа подхода к организационной культуре, сообщения о проектах «культурных изменений» и изложения более или менее понятных моделей поведения. За последние

годы количество довольно разрозненных идей, теорий и моделей было собрана воедино в одно, достаточно ёмкое и универсальное понятие «организационная культура».

Попробуем сформулировать понятие организационной культуры для образовательного учреждения - колледжа, хотя здесь оно будет несколько сложнее, нежели для предприятий и фирм, применительно к которым это понятие разрабатывается в теории управления, из-за своеобразной и неизмеримо более сложной и динамичной структуры коллектива: это не только сотрудники, а сотрудники в совокупности со студентами, также являющимися носителями организационной культуры колледжа, но состав которых непрерывно изменяется: ежегодный прием-выпуск.

Анализ показывает, что в большинстве определений организационной культуры, в т. ч. и в вышеприведенных, можно выделить одни и те же или очень близкие по смыслу исходные элементы и послышки. К ним можно отнести, во-первых, так называемые базовые предположения, т.е. предположения, которые принимаются всеми членами организации или их большинством и которых они придерживаются во всех своих действиях и поведении. Эти предположения, хотя они и касаются самой сути организации, часто не поддаются точному формулированию и принимаются бездоказательно, нередко на интуитивном или полуинтуитивном уровне. Это может быть, например, предположение о демократизме высшего учебного заведения или, наоборот, о господствующем здесь авторитаризме, особой его роли в образовании, науке, просветительстве, культуре (храм науки и культуры), его особой миссии «хранителя знаний и общечеловеческих ценностей» и т.д.

Во-вторых, общим для всех определений является понятие ценности или ценностных ориентаций задающих некоторые нормы поведения для членов организации, позволяющих определиться в вопросе о том, какое поведение следует считать допустимым или, напротив, недопустимым.

Такой ориентацией применительно к учебному заведению может быть, например, утверждение, что не бывает плохих учащихся, а бывают плохие преподаватели или воспитатели. Поэтому нельзя обвинять обучающихся (студентов, учеников) в неудачах учебного заведения, низкой успеваемости или недостаточной воспитанности.

Ценностные ориентации нередко задаются имеющими место в организациях, в т. ч. в учебных заведениях историями, легендами и мифами, которые многократно пересказываются, толкуются, постепенно дополняются реальными или мнимыми подробностями. Они могут касаться поведения лидеров, руководителей или героев организации в тех или иных сложных и нестандартных ситуациях, их высказываний или ответов, принятых ими решений и часто оказывают на поведение членов организации большее влияние, чем официально установленные и рекламируемые этой организацией ценности [3].

Наконец, в-третьих, к необходимым посылкам, лежащим в основе определения организационной культуры, можно отнести также символику, под которой понимаются те средства духовного и материального внутриорганизационного окружения, с помощью которых нормы и ценности доводятся до членов организации. Элементами символики являются, в частности, традиционные ритуалы и обряды, организационные запреты, язык общения. Применительно к колледжу это могут быть, например, ритуал посвящения в студенты, торжественные заседания Ученого совета, истории крупных научных открытий.

Итак, организационную культуру колледжа можно определить как совокупность базовых предположений, ценностных ориентаций, ожиданий, норм, символики, традиций и других непреходящих ценностей, лежащих в основе всех отношений, в т. ч. между студентами и преподавателями.

Так же как и в любой другой организации в учебном заведении организационная культура выражает его душу или дух. Как правило,

понятия эти почти неуловимы и невыразимы, хотя признаются и принимаются практически всеми. Дух учебного заведения это выражение его облика, формировавшегося на протяжении всей его истории, накопленного всеми поколениями его талантливых и духовно богатых выпускников, в который каждый из них привнес частичку своего «Я». В конечном счете это и есть выражение его организационной культуры.

Поскольку организационная культура выражает лицо, имидж, самую сущность или дух учебного заведения (как и любой другой организации), то ее разрушение тождественно уничтожению этой организации (предприятия, фирмы, учебного заведения, института и т.п.). Переход к другой организационной культуре это переход к иному качеству, иному имиджу, лицу, сущности, духу, где имеют место уже другие ценности, ожидания и установки. Это не означает, что организационная культура не изменяется. Напротив, она непрерывно развивается, формируется иногда столетиями или десятилетиями, эволюционирует вместе с эволюцией организации, обогащается, впитывает в себя новые элементы и отношения.

Вместе с тем отдельные составляющие организационной культуры могут сохраняться в относительно неизменном виде неопределенно долгое время, столько же, сколько существует сам колледж. Они как бы образуют остов организационной культуры, на котором постепенно «нарастает» все остальное. В этом смысле можно сказать, что организационная культура образует в целом устойчивую систему отношений, выполняющую, в частности, функцию коллективной памяти учебного заведения. Она образует своеобразный очаг стабильности в непрерывно изменяющемся образовательно-воспитательном пространстве и в этом своем качестве может служить главной опорой для построения программы системы воспитания вместо общепризнанной концептуальной идеи или в ее дополнение, если такая идея есть.

Возрождение и развитие организационной культуры учебных заведений на базе новых общественных ценностных ориентаций и формирование на этой основе новых моделей воспитания принесет несомненную пользу развитию всей системы образования, а также одновременно будет способствовать значительному улучшению социально-психологического климата общества.

Воспитание на основе организационной культуры представляет собой достаточно сложную и разветвленную систему, возможно даже более сложную, чем имевшие место ранее моносистемы, где многое регулировалось не зависящими от учебного заведения обстоятельствами и структурами (министерством и т.п.). Оно предполагает много различных возможных направлений.

При определении организационной культуры нами отмечалось, что ее основные элементы могут быть зафиксированы в форме каких-либо документов или же отражаются и закрепляются только в сознании членов организации и поддерживаются традициями, верой и договоренностями. В этом смысле большое значение для практики воспитательной работы и формирования ее новой системы имеет именно документальное оформление основных положений внутренней культуры учебного заведения, составляющее важную часть научно-методического обеспечения программы системы воспитания.

Таких документов может быть много, но наиболее значительными из них являются Устав колледжа - основной закон его внутренней жизни, непосредственно основывающийся на организационной культуре и закрепляющий важнейшие ее нормы, и Миссия, как основная, главная цель учебного заведения.

К примеру, в миссии Костанайского социально-технического колледжа сказано:

«Основное направление развития образовательного учреждения – это обновление модели профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров железнодорожного и автотранспортного профиля, отвечающих современным требованиям, предъявляемым работодателями. Главный акцент в своей деятельности образовательное учреждение, исходя из содержания современного профессионального образования и требований работодателей, делает на повышение уровня профессиональной и личностной компетентности каждого выпускника. Иными словами, образовательный процесс в колледже строится таким образом, чтобы каждый обучающийся стал практико-ориентированным специалистом, обладающим качественным теоретическим образованием, широким техническим кругозором, пониманием производственного процесса в целом, проявляющим инновационную активность».

Концепция организационной культуры, которая помогает глубже увидеть структуру ценностей и организационные процессы, позволяет определить, соответствуют или нет инновационные методы обучения и система дистанционного образования культуре традиционного учебного заведения.

У понятия организационной культуры существует шесть основных определений:

- поведенческая система;
- правила рабочих групп;
- набор основных ценностей, поддерживаемых организацией;
- философия организационной политики;
- правила деятельности;
- психологический климат организации.

У. Беркист рассматривает конфликтные ситуации, вызванные внедрением в традиционную систему образования методов дистанционного

обучения. Беркист выделяет четыре вида культуры присущие современным образовательным системам:

- институциональная культура, которой привержены традиционные учебные заведения;

- эволюционная культура, распространенная в дистанционных учебных заведениях, которые в большей степени ориентированы на процесс обучения, чем на научно-исследовательскую деятельность;

- управленческая культура, которая отвечает за «управление» учебным заведением, а также подчеркивает количественную систему мер;

- полемическая культура, которая связана с процессом коллективных переговоров [Цит. по: 54].

Институциональная культура максимально отвечает представлениям учебных заведений о самих себе. Чистая институциональная культура считает ценностью индивидуальный вклад в процесс преподавания и научно-исследовательскую деятельность. Решения о повышении преподавателя никак не связаны с качеством его работы в классе. Совершенно очевидно, что институциональная культура в чистом виде не допустит посягательств на автономию преподавателей учебного заведения, специалистов, разрабатывающих курсы по дистанционному обучению. Научная свобода является одним из основных условий институциональной культуры. Эта культура утверждает ценность независимой преподавательской, административной и исследовательской работы индивидуального деятеля.

Эволюционная организационная культура наиболее точно описывает ценности, присущие открытому учебному заведению, т.е. индивидуальную и организационную динамику и институциональную миссию, которые можно отнести скорее к управленческой, чем институциональной культуре. В эволюционной культуре вся деятельность учебного заведения строится вокруг процесса обучения, а не научно-исследовательской работы. Эта

культура признает междисциплинарный, стратегический или тактический подход в составлении учебного плана, который идеально соответствует идее коллективной работы над курсом обучения. Другой ценностью эволюционной культуры является сотрудничество внутри команды, когда каждый деятель включен в процесс принятия решений, планирования программы обучения, а также разрешения конфликтов. Здесь приобретают значение коллективные цели и задачи.

Управленческая культура связана с вопросами ответственности и финансовой эффективности, что делает дистанционное образование привлекательным, так как в данном случае капитал заменяет труд.

Полемическая культура транслирует такие ценности, как справедливость и равноправие, в то время как доминирующая коллегиальная культура не приемлет эти качества системы образования. Полемическая культура появилась в качестве ответа управленческой культуре и поэтому до известной степени противоречива. Однако требование участия в коллективной полемике противоречит понятию научной свободы.

Очевидно, что ни одно учебное заведение не существует в рамках только одной культуры. Несмотря на то, что учебные заведения в различных ситуациях могут показывать приверженность тем или иным ценностям четырех видов культур, но доминирующим в современном образовательном учреждении остаются ценности институциональной культуры. В дальнейшем мы попытаемся выяснить, каким образом в настоящее время эти ценности оказывают влияние на систему образования, а также какие внешние силы воздействуют на него. Недостаточное развитие организационной культуры предполагает разработку программы формирования организационной культуры колледжа.

1.2. Принципы и методы формирования организационной культуры

Принципы формирования организационной культуры зависят от специфики организации, в данном случае, - образовательной организации, а также от основных свойств, характеристик и желаемых параметров формируемой организационной культуры.

При формировании организационной культуры колледжа, следует руководствоваться следующими принципами:

- 1) культура должна отражать основные идеи существования организации;
- 2) эти идеи должны нести положительный эмоциональный заряд;
- 3) разработанные элементы и мероприятия должны гармонизировать между собой, подтверждаться поведением и отношением к ним руководства (поведение руководство не должно противоречить провозглашаемым ценностям и нормам);
- 4) формируемая культура должна соответствовать типу, размеру и характерным особенностям организации, а также условиям её существования [7].

Для формирования организационной культуры, которая поддерживала бы стратегию развития организации, руководство должно предпринять ряд шагов. Можно выделить следующие основные этапы работы по формированию эффективной организационной культуры.

1. Выбор миссии организации, определение стратегии, основных целей и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и желательных образцов поведения).
2. Изучение сложившейся организационной культуры. Определение степени соответствия сложившейся организационной культуры

выработанной руководством стратегии развития организации, выявление позитивных и негативных ценностей.

3. Разработка организационных мероприятий, направленных на формирование, развитие или закрепление желательных ценностей и образцов поведения.

4. Целенаправленные воздействия на организационную культуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.

5. Оценка успешности воздействий на организационную культуру и внесение необходимых коррективов [17, 18].

В настоящее время разработаны различные методы, которые позволят руководителям формировать и поддерживать культуру предприятия, необходимую для успеха стратегии развития организации. Для разных стран и отраслей эффективной является разная организационная культура, так что не может быть единой оптимальной культуры предприятий, которую остаётся лишь сформировать в каждой организации в той или иной стране.

После выяснения того, каким требованиям должна отвечать культура данной организации в условиях конкретной стратегии развития, руководство, прежде всего, определяет, каким должна быть философия практики управления. Исходя из философии управления, руководители предприятия намечают конкретные методы формирования эффективной организационной культуры. В принципе, руководство предприятия может воздействовать на развитие культуры двумя способами. Первый способ представляет собой оценку культуры и перспектив её развития сверху с расчётом на то, что это вызовет энтузиазм и поддержку у большинства членов организации. Данный способ предполагает наличие искренних личных обязательств руководителя по отношению к ценностям, в которые он верит. Применение второго способа начинается снизу: менеджеры должны отслеживать во всей организации, какие ценностные установки

существуют в каждом подразделении, стараясь при этом шаг за шагом воздействовать в необходимом направлении на культуру организации [17].

Роль лидера в формировании организационной культуры.

Источниками организационной культуры являются:

- 1) взгляды, ценности и представления основателей организации;
- 2) коллективный опыт, полученный при создании и развитии организации;
- 3) новые взгляды, ценности и представления, привнесённые новыми членами организации и руководителями.

Механизм процесса функционирования (укрепления) морального авторитета.

1. Инцидент в деятельности и жизни организации, связанный с ситуацией морального выбора и чреватый моральным конфликтом. Обращение к моральному авторитету, чтобы найти «путь к спасению» (выходу из кризисной ситуации) - профетическая функция морального авторитета.

2. Предъявление моральным авторитетом морального принципа, на основании которого обнаруживается оправданность (правильность) выбранного варианта разрешения кризисной ситуации - верификационная функция морального авторитета.

3. Определение моральным авторитетом героя (героев), который действовал во время инцидента согласно моральным принципам, и создание «легенды» (героической баллады), содержащей рецепт морально оправданных в кризисной ситуации действий, легитимационная функция морального авторитета.

4. Эта легенда превращается в один из базовых скриптов организационной культуры, а поведение героев становится образцом для подражания. Культ героев освящен моральным авторитетом - институциональная функция морального авторитета.

5. Переоценка моральным авторитетом кризисной ситуации: она рассматривается как прецедент в ряду возможных аналогичных событий - прогностическая функция морального авторитета.

6. Критический разбор кризисной ситуации, чтобы предостеречь от возможных эксцессов в будущем. Создание моральным авторитетом канонической версии инцидента (организационного мифа) - нарративная функция морального авторитета.

7. Установление моральным авторитетом новых норм поведения и возможных моральных санкций за нарушение запретов - функция табу морального авторитета.

Механизм закрепления в организационной культуре новых норм, принципов, образцов и составляет содержание деятельности морального лидера, берущего на себя нелегкую миссию морального лидера [41].

Основные мероприятия по формированию организационной культуры.

Существуют различные способы, инструменты, которые способствуют внедрению желаемой организационной культуры.

Поведение руководителя. Является самым эффективным, но и самым труднореализуемым инструментом воздействия. Безусловно, руководителю необходимо начать с себя. Фактически речь идёт об усвоении руководителем новой для себя роли: не начальника, который приказывает, а лидера, который увлекает своим примером. Не каждый руководитель способен изменить себя ради процветания организации. Тенденция такова, что начальник в XXI веке всё в большей степени будет стремиться стать лидером, чтобы эффективно управлять персоналом. Ярче всего поведение руководителя проявляется и, соответственно, сильнее всего воздействует на принятие сотрудниками предлагаемых образцов поведения реакция руководства на поведение работников в критических ситуациях. Культивируемое в организации отношение к людям, к их ошибкам особенно ярко проявляется в такие моменты.

Система стимулирования и мотивации. Большое влияние на организационную культуру оказывает то, какое поведение персонала поддерживается, а какое угнетается при сложившейся практике управления. Насколько приветствуются руководством проявления самостоятельности и инициативы со стороны подчиненных.

Принципы построения системы мотивации призваны формировать то поведение сотрудников, которое необходимо для наилучшей реализации стратегии организации.

Принципы построения системы стимулирования и мотивации должны учитывать этнические либо национальные образцы труда, а также те ценности, нормы и правила поведения, которые характеризуют организационную культуру предприятия. В процессе функционирования мотивации труда происходит переход от актуализированных потребностей, реализуемых посредством трудовой деятельности, к трудовому поведению, которое отвечает стратегическим целям предприятия.

В качестве показателей действенности мотивации трудовой деятельности можно выделить: включённость или невключённость в трудовую деятельность; мотивационное ядро (которое можно формировать); удовлетворённость трудом, что в решающей степени зависит от соответствия характера выполняемой работы интересам человека; трудовое поведение.

Критерии отбора в организацию. Необходимо определить, каким работникам при приёме на работу будет отдаваться предпочтение: профессионалам, обладающим необходимыми знаниями и опытом для выполнения сегодняшних функций, или же работникам, которые - при необходимом профессиональном уровне - являются потенциально более ценными для фирмы, так как способны и готовы освоить новые профессии, чтобы решать задачи завтрашнего дня.

Обучение персонала. Обучение и повышение квалификации персонала призваны не только передавать работникам необходимые знания и развивать у них профессиональные навыки. Обучение является важнейшим инструментом пропаганды и закрепления желательного отношения к делу, к организации. В ходе обучения также разъясняется, какого поведения организация ожидает от своих работников, какое поведение будет поощряться, подкрепляться, приветствоваться.

С точки зрения стратегического управления персоналом очень важно, чтобы обучение предусматривало также овладение работниками не только теми профессиональными знаниями, которые необходимы для выполнения ими сегодняшней работы, но и знаниями для выполнения тех функций, которые потребуются через несколько лет в соответствии со стратегией фирмы. В конечном итоге речь должна идти о системе непрерывного обучения. Подобный подход к обучению персонала поддерживает стратегию развития фирмы и является одним из важных условий формирования такой организационной культуры, которая позволяет сотрудникам чувствовать стабильность своей работы, быть уверенными, что и в условиях перемен они будут востребованы на фирме [41].

Организационные традиции и порядки. Культура предприятия закрепляется и транслируется в традициях и порядках, действующих в организации. При этом на организационную культуру могут повлиять даже разовые отступления от установленного (или декларируемого) порядка. Например, если по каким-то причинам руководство один - другой раз не смогло подвести ежемесячные итоги работы с поздравлением и награждением лучших работников, то это не только нарушает установленные правила, но и показывает неготовность руководителей разделять декларируемые ценности, что, естественно, снижает энтузиазм и желание персонала «выкладываться» на работе.

Заявления, призывы, декларации руководства. Для закрепления желательных трудовых ценностей и образцов поведения большое значение имеет обращение не только к разуму, но и к эмоциям, к лучшим чувствам работников: «Мы должны стать первыми!», «Высочайшее качество - это залог нашей победы над конкурентами!», «В нашей организации работают лучшие специалисты!». Чувства уверенности, гордости, восхищения вырабатывают автоматическую реакцию на образ компании [54].

Широкое внедрение корпоративной символики. Опыт лучших организаций показывает, что символика, применяемая на упаковке готовой продукции, в рекламных материалах, в оформлении предприятия, транспортных средств, рабочей одежде, сувенирной продукции, положительно отражается на отношении персонала к компании, повышает преданность, приверженность работников своей организации и чувство гордости за неё.

Важные для стратегии фирмы ценности распространяются через публикацию книг и манифестов руководителей, их публичные выступления и пресс-конференции, издание внутрифирменных газет, плакатов, бюллетеней и видеокассет, разучивание песен и гимнов компании. При этом активно работают профессиональные пропагандисты и социологи из штаба руководства по связям с общественностью или по трудовым отношениям. Реклама на телевидении и по радио, многочисленные книги и журналы формируют образ компании и обязывают персонал к определённым типам поведения.

Управление персоналом конечной целью всегда имеет повышение отдачи от людей, работающих в организации. Управление организационной культурой не является исключением. Для того, чтобы культура «работала» на повышение эффективности организации, она должна поддерживать организационную стратегию и миссию. Эта работа направляется высшим руководством и требует глубокого понимания не только экономики и

стратегического менеджмента, но и основ организационного поведения и психологии управления.

Обычно организация растёт за счёт привлечения новых членов, приходящих из организаций с другими культурами. Новые члены организации, хотя бы они этого или нет, заносят в неё «вирус» другой культуры. Какая из культур «выживет», во многом зависит от её силы, так как последнее влияет на интенсивность определённых образцов поведения.

Существующие методы поддержания организационной культуры повторяют методы формирования, но обладают меньшей интенсивностью воздействия и характеризуются переводом актуального поведения в культурную форму. Основными группами методов являются следующие.

Объекты и предметы внимания, оценки, контроля со стороны менеджеров. Это один из наиболее сильных методов поддержания культуры в организации, так как своими повторяющимися действиями менеджер даёт знать работникам, что является важным и что ожидается от них. Обычно объекты внимания закрепляются в миссии, в мифах и легендах, выделяются на примере героев, которые правильно вели себя в неоднозначной ситуации.

Реакция руководства на критические ситуации и организационные кризисы. В данных ситуациях менеджеры и их подчинённые раскрывают для себя организационную культуру в такой степени, в которой они себе её и не представляли. Глубина и размах кризиса могут потребовать от организации либо усиления существующей культуры, либо введения новых ценностей и норм, меняющих её в определённой мере. Например, в случае резкого сокращения спроса на производимую продукцию у организации есть две альтернативы: уволить часть работников или частично сократить рабочее время при том же числе занятых. В организациях, где человек заявлен как ценность «номер один», видимо, примут второй вариант. Такой поступок руководства превратится со временем в организационный фольклор, что несомненно усилит данный аспект культуры в компании.

Иногда приводит к формированию технологии преодоления кризиса, правильного поведения, кристаллизации ролей.

Моделирование ролей, обучение и тренировка. Аспекты организационной культуры усваиваются подчинёнными через то, как они должны исполнять свои роли. Менеджеры могут специально встраивать важные «культурные» сигналы в программы обучения и в ежедневную помощь подчинённым по работе. Так, учебный фильм может концентрировать внимание на чистоте рабочего места. Менеджер сам может также демонстрировать подчинённым, например, определённое отношение к клиентам или умение слушать других. Постоянно концентрируя на этих моментах внимание, менеджер помогает поддерживать определённые аспекты организационной культуры.

Критерии определения вознаграждений и статусов. Культура в организации может изучаться через систему наград и привилегий. Последние обычно привязаны к определённым образцам поведения и, таким образом, расставляют для работников приоритеты и указывают на ценности, имеющие большее значение для отдельных менеджеров и организации в целом. В этом же направлении работает система статусных позиций в организации. Так распределение привилегий указывает на роли и поведение, более ценимые организацией. Вместе с тем практика свидетельствует о том, что данный метод часто используется не в полной мере и не систематически.

Критерии принятия на работу, продвижения и увольнения. Это один из основных способов поддержания культуры в организации. То, из чего исходит организация и её руководство, регулируя весь кадровый процесс, становится быстро известно её членам по движению сотрудников внутри организации. Критерии кадровых решений могут помочь, а могут и помешать укреплению существующей в организации культуры.

Организационные символы и обрядность. Многие верования и ценности, лежащие в основе культуры организации, выражаются не только через легенды и саги, становящиеся частью организационного фольклора, но также через различные ритуалы, обряды, традиции и церемонии, называемые образцами поведения [17].

В 90-х годах в менеджменте начинает утверждаться принципиально новый подход к управлению персоналом: объектом управленческой деятельности признаются не люди, их деятельность, процессы, а организационные культуры различного типа.

Некоторые авторы отмечают неразрывную связь между стратегией управления организацией, стратегией управления персоналом и эффективной организационной культурой. Поэтому правильнее рассматривать культуру организации как важный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, облегчать общение между ними [18].

В тех случаях, когда организация ориентирована на долгосрочные цели, предполагает длительное существование, кадровая политика ориентирована на стимулирование высокой квалификации и профессиональное развитие. Информированность персонала о планах развития организации и доверие руководству являются важнейшими условиями реализации стратегии предприятия.

Кадровая политика предприятия должна соответствовать общей стратегии деятельности предприятия. Под кадровой политикой организации подразумевается свод ценностей, правил и норм, регулирующих основные вопросы работы с персоналом. Несоответствие кадровой политики и стратегии может привести к тому, что через некоторое время организация останется без грамотных, преданных организации сотрудников.

Недостаточно просто довести до персонала эти ценности, нормы, принципы. Необходимо постоянно поддерживать и подкреплять их:

- демонстрируя их актуальность и значимость на личном примере, тем самым, создавая ролевую модель «правильного» поведения;
- постоянно обращаясь к ним в нормативных и распорядительных документах организации;
- непременно санкционируя в случае нарушений или отклонений от ценностей, норм, правил организации [1].

При несовпадении организационной культуры и стратегии развития предприятия существуют четыре возможности.

1. Игнорировать культуру.

2. Попытаться действовать в рамках существующей культуры. В тех случаях, когда изменения кажутся слишком радикальными и вряд ли совместимыми с существующей культурой, следует подумать, как можно заменить тот образ действия, который кажется правильным, на альтернативный, с учетом существующих культурных барьеров.

3. Изменить культуру. Для того чтобы реализовать стратегию, в ряде случаев необходимо оказать определенное влияние на ОК и изменить ее, хотя этот процесс будет длиться достаточно долгое время. Для этого необходимо следующее:

- стратегия должна быть ясной
- необходимо проанализировать и хорошо представить себе существовавшую до этого культуру.
- на основе сравнения стратегии и культуры необходимо идентифицировать препятствия, обусловленные культурой.

Выявленное различие между старыми нормами и новым образом действия следует устранить, сделав упор на новое самопонимание, на такие качества, как гибкость и способность приспосабливаться, можно произвести желаемые перемены. Без поддержки и давления высшего руководства и

сознательного выполнения функции ролевой модели остальным руководящим персоналом достичь этого не удастся. Далее необходимо привести в соответствие системы и структуры. Прежде всего зримо и недвусмысленно должен вознаграждаться новый желательный образ действий. В результате сложится система взаимной положительной поддержки.

4. Изменить стратегию.

В экстремальных случаях, например при слиянии, может быть целесообразно вновь продумать стратегию и проверить, возможно ли использовать расчеты, сделанные до слияния [40].

Изменение - это действие, в процессе которого происходят различные преобразования в нашей жизни. Говоря об изменении культуры организации, следует отдавать себе отчёт в том, что оно влечёт за собой изменение поведения каждого члена организации и ее уникальной общей психологии.

Обычно руководящие группы подразумевают, что это коснётся их лично, но в отношении себя они имеют в виду только общие фразы типа: «передавать больше власти подчинённым», «уделять больше внимания новшествам» и т. п. Эти изменения не задумываются руководителями как системные изменения и, конечно, исключают какое-то вмешательство в их собственную уникальную психологию.

Существуют различные точки зрения на возможность изменить культуру организации. Некоторые исследователи считают, что культуры настолько неуловимы и скрыты, что требуются сложные методы, редкие навыки и значительное время, чтобы понять культуру, и также время, чтобы её изменить, если возможно.

Культуры поддерживают людей в периоды трудностей и служат для уменьшения беспокойства. Одна из причин этого - обеспечение

непрерывности и стабильности. Таким образом, люди будут сопротивляться изменениям культуры.

Однако существует и другая точка зрения, что культуры могут быть изменены, если компании коллективно подойдут к решению этой проблемы. Всё же даже те, кто считает изменение культуры возможным, не думают, что это может быть сделано легко и быстро.

С течением времени и под воздействием обстоятельств культура может претерпевать изменения. Поэтому важно знать, как проводить изменения такого рода. Методы изменения культуры организации созвучны методам поддержания и формирования культуры. Это:

- изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера;
- изменение стиля управления кризисом или конфликтом;
- перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения;
- изменение критериев стимулирования;
- смена акцентов в кадровой политике;
- смена организационной символики и обрядности.

Типы изменений разнообразны:

- обновления (пересмотр) должностных инструкций служащих, с точки зрения подчинённости и контактов;
- введение новой техники и технологии;
- изменение в организационной структуре;
- увольнение сотрудников;
- расширение обязанностей;
- новая система оплаты труда;
- переход на другой режим работы и т. д. [40].

Изменения в содержании культуры требуются тогда, когда существующая в организации культура не способствует изменению поведения до состояния, необходимого для достижения желательного

уровня организационной эффективности. Говоря другими словами, это требуется при значительных и динамичных корректировках «правил игры», к которым можно отнести следующие:

- повышение организационной эффективности и морали;
- фундаментальное изменение миссии организации;
- усиление международной конкуренции;
- значительные технологические изменения;
- важные изменения на рынке;
- поглощения, слияния, совместные предприятия;
- быстрый рост организации;
- переход от «семейного» бизнеса к профессиональному управлению;
- вступление во внешнеэкономическую деятельность [40].

Таким образом, процесс формирования организационной культуры в образовательном учреждении имеет свою специфику, но при этом, основывается на общих методах и принципах.

1.3. Организационно-педагогические основы разработки программы формирования организационной культуры в образовательной среде

Повышение конкурентоспособности колледжа через организационное взаимодействие и мобилизацию всех сотрудников и учащихся на решение общих стратегических задач развития, определенных Миссией колледжа.

Сохранение устойчивого положения учебного заведения в условиях нестабильности внешней среды, в том числе:

- удовлетворение имеющихся и ожидаемых потребностей экономики в конкурентоспособных специалистах;

- создание образовательной среды, адекватной инновациям в областях науки и техники;

- оптимизация затрат посредством результативного и эффективного использования ресурсов;

- поддержание положительного имиджа и репутации колледжа.

Задачи Программы:

1. Развитие нормативной правовой базы организационной культуры колледжа, в том числе разработка кодекса корпоративной культуры колледжа.

2. Обеспечение эффективного использования ресурсов колледжа в интересах повышения качества образования, создание организационных механизмов, обеспечивающих самооценку деятельности структурных подразделений на основе единой системы качества и принципов Всеобщего менеджмента качества (TQM).

3. Дальнейшее развитие систем стратегического партнерства, обеспечивающих обратные связи колледжа с внешней средой. Повышение качества взаимодействия и координации деятельности факультетов, профильных кафедр в системах «колледж - колледж», «колледж – лицей», «колледж - работодатель».

4. Создание необходимых условий для повышения качества интеллектуальных ресурсов колледжа, обеспечение их соответствия потребностям развития личности, требованиям формирования конкурентоспособных специалистов на республиканском рынке труда.

5 Обеспечение скоординированных действий воспитательных и учебных структур в формировании устойчивых организационных традиций, создании системы партнерства и сотрудничества учащихся и преподавателей, кураторов групп. Улучшение нравственно - психологического климата в учебных группах, студенческих общежитиях,

развитие культуры межнационального общения; воспитание толерантного сознания и профилактика экстремизма в молодежной среде.

6. Дальнейшее развитие системы организационных коммуникаций, расширение прямых и обратных связей во внутренней и внешней среде, совершенствование фирменного стиля.

7. Разработка системы мероприятий по благоустройству зданий, территорий, памятных мест колледжа, усилению пропускного режима в учебных зданиях.

Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа.

Уровень конкурентоспособности современного образовательного учреждения все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров, уровнем их социализации и кооперации.

Российские и зарубежные эксперты считают, что из трех известных способов управления организацией - авторитарного (при помощи приказов, инструкций и жесткого контроля за их исполнением; экономического (при помощи системы стимулирования); ценностного (через нормы и правила) - последний в настоящее время недооценен и является наиболее эффективным [17].

Организационная культура и организационное управление являются решающими факторами, определяющими эффективность любой современной организации. Состояние организационной культуры определяется неким набором общих духовных ценностей, которые разделяются всеми сотрудниками и находят свою опору в истории, традициях и соответствующих им поведенческих установках. Несомненно, что совместно разделяемые ценности становятся мощной движущей силой, влияющей на развитие колледжа.

Организационная культура колледжа обладает набором признаков, характерных исключительно для нее, а именно:

1) складывается из уникального набора профессиональной культуры, молодежной субкультуры, студенческой культуры, национальной культуры, региональных традиций;

2) учащиеся являются носителями особенностей организационной культуры колледжа, его традиций, ценностей, имиджа не только в период своего обучения, но и спустя много лет по его окончании [40].

В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация об учебном заведении.

Стратегия формирования организационной культуры реализуется в двух планах: внешнем и внутреннем.

Программа ставит своей целью поощрение инициативы сотрудников на развитие успешного взаимодействия колледжа во внешней и внутренней среде.

В том числе во внешней среде:

- выполнение плана набора учащихся, конкурс среди абитуриентов;
- удовлетворенность потребителей, востребованность выпускников колледжа на рынке труда;
- высокое качество оказываемых образовательных услуг (подтверждаемое в ходе регулярных государственных оценок);
- актуальность и практическая значимость реализуемых научно - исследовательских проектов;
- интеграция колледжа в академическое сообщество, в том числе международное.

Внутренний план - становление организационных педагогических ценностей, высокой академической культуры, норм педагогических отношений, обеспечивающих благоприятный морально – психологический климат, творческую атмосферу в среде преподавателей, партнерские отношения между преподавателями и студентами.

Основными показателями внутреннего организационного поведения являются:

- преобладание коллективной мотивации, развитие партнерских связей между подразделениями колледжа;

- социальная стабильность коллектива, его участие в управлении колледжем;

- высокая организационная культура, соблюдение персоналом инструкций и предписаний;

- степень информированности персонала;

- соблюдение этики организационного поведения, умение поддерживать имидж колледжа (знание Миссии, организационных ценностей колледжа, преданность, доброжелательность и т.п.);

- повышение качества предоставляемых услуг, овладение смежными профессиями и должностями, рост профессиональных знаний и профессиональных компетенций сотрудников, положительная динамика итогов аттестации кадров;

- наличие эффективной системы мотивации сотрудников;

- развитие материально - технической и информационной базы;

- обеспечение роста доходов от всех видов деятельности;

- внимательность, способность воспринимать критику, честность, скромность, справедливость, соблюдение норм и правил внутреннего распорядка и т.д.).

Таким образом, отличительными особенностями внутренних и внешних коммуникаций колледжа являются открытость, неформальность, индивидуализация. При сохранении иерархических отношений и бюрократического аппарата не менее важными становятся горизонтальные связи.

Процесс профессионального образования неразрывно связан с процессом воспитания, приобщением учащихся к нравственным ценностям.

Подобный симбиоз обучения и воспитания обеспечивается собственным образом жизни преподавателя, моделями его собственного поведения. С позиций формирования организационной культуры важнейшей составной частью воспитательного процесса является формирование у учащихся адекватных манеры поведения, форм общения, лексики и стилистики речи, формирование вкуса в одежде (соблюдение дресс - кода).

Исходя из описанных особенностей, предлагается следующее определение организационной культуры колледжа:

Это разделяемые большинством обучающихся и обучаемых в колледже правила поведения (ценности, социальные, коммуникативные и моральные нормы, ритуалы, традиции, фирменный стиль) и правила управления (организационная структура, коммуникации, кадровая политика), представления о месте и роли колледжа в образовательном пространстве, идеи о необходимости определенных изменений.

Таким образом, организационная культура - это мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать всех сотрудников и учащихся на решение общих задач, мобилизовать инициативу отдельных лиц и обеспечить их эффективное взаимодействие.

Современное состояние организационной культуры колледжа можно назвать неоднородным: в ней присутствуют лишь отдельные элементы, не образующие целостной системы.

При этом необходимо отметить наличие ярких, «узнаваемых» отличительных особенностей организационной культуры колледжа, которыми являются:

- многолетние образовательные традиции, неразрывно связанные со становлением образования в Костанайе;
- наличие четко сформулированной миссии колледжа, долгосрочных и среднесрочных перспектив развития, осознание сильных конкурентных преимуществ в образовательном пространстве.

Причины проявлений низкой организационной культуры следует искать как в специфике организационной культуры любого образовательного учреждения, так и в отсутствии целенаправленной работы по созданию современной модели организационной культуры колледжа.

При этом к специфике организационной культуры следует отнести наличие определенных градаций: организационной культуры отделения как самостоятельной организации, организационной культуры студенчества и организационной культуры преподавательского состава (при этом постоянно меняющийся контингент учащихся, являющихся носителями других культур, несет угрозу разрушения или видоизменения организационной культуры).

Настоящая Программа исходит из понимания того, что развитие организационной культуры колледжа преследует сугубо практические цели:

1) за счет представления высококачественных образовательных услуг создавать высокую репутацию колледжа на образовательном рынке;

2) получать максимальную отдачу от человеческого капитала учебного заведения за счет создания благоприятного социально - психологического климата, достойной оплаты, предоставления сотрудникам возможности развиваться, получать дополнительные льготы и привилегии. Значимость дальнейшего развития организационной культуры состоит в том, что она позволяет без административного нажима, естественным образом отбирать наиболее эффективные для достижения Миссии колледжа модели поведения персонала и учащихся. Программа направлена на развитие лучших организационных норм и традиций колледжа, преодоление сложившихся негативных тенденций в развитии человеческого капитала, создание яркого, уникального имиджа колледжа во внешней среде.

Основные цели и задачи Программы.

На основе сложившихся базовых ценностей колледжа может быть предложена следующая модель развития организационной культуры (Таблица 1).

Таблица 1 – Модель развития организационной культуры

КомпONENTЫ орг. культуры	Идеальная модель	Цель	Способы формирования
1	2	3	4
Мировоззрение	Установка на положительное мировосприятие, вера в добро и справедливость, понимание гармонии мира. Цель жизни человека - его развитие, помощь другим людям, позиция созидательности, самодостаточности	Сформировать позитивное мировосприятие	Встречи с интересными значимыми людьми, знакомство с положительными примерами жизни человека, приобщение к духовным ценностям общества
Организационные ценности	Миссия колледжа в сохранении и распространении отечественной и мировой культуры, в подготовке конкурентоспособного специалиста, готового к саморазвитию. Все педагоги знают и разделяют миссию, политику, стратегические задачи колледжа. Каждый	Довести до сведения сотрудников миссию, политику и стратегические цели колледжа. Добиться того, чтобы их разделяло большинство членов организации, личные цели сотрудников способствовали реализации целей организации, сотрудники	Обучение, коучинг с целью разъяснения и внедрения миссии, политики и задач колледжа в системе повышения квалификации, формирование положительного имиджа, работа с общественностью. Определение перспектив развития сотрудника, продвижение его по карьерной лестнице в

	преподаватель выполняет свои собственные задачи по реализации миссии.	идентифицировали себя с колледжем, чувствовали гордость за принадлежность к нему.	рамках колледжа.
Нормы	Высоконравственно е поведение преподавателей, соблюдение норм, правил поведения всеми, аморальное поведение осуждается другими членами коллектива, оказывается помощь оступившимся сотрудникам.	Добиться знания и соблюдения норм и правил поведения в колледже всеми сотрудниками	Введение кодекса организационной культуры, формирование нетерпимости к аморальным поступкам, работа организационных психологов.
Традиции	Соблюдение традиций, уважение ветеранов колледжа, существует музей организации, передача опыта старых работников молодым	Добиться знания всеми сотрудниками истории и традиций, их поддержания, сформировать уважительное отношение к ветеранам колледжа, обеспечить преемственность поколений	Встречи с ветеранами, празднование юбилейных дат колледжа, работа музея, работа с учащимися для привлечения к педагогической деятельности.
Психологический климат	Атмосфера доверия, дружбы, сотрудничества. Коллектив – это сплоченная команда. Правильное распределение ролей	Добиться в каждом подразделении высокого уровня психологического климата.	Занятия с психологами, комнаты психологической разгрузки. Психологическая помощь группам (подразделения)
Стиль управления	Демократичный. Социально допустимая дистанция между	Добиться во всех подразделениях коллегиального стиля руководства.	Провести аттестацию руководителей, помощь им через обучение; ротация

	руководителями и подчиненными.	Руководитель - пример для подражания.	кадров, обмен опытом путем командирования на другие рабочие места
Система коммуникаций	Свободный доступ к любой информации о состоянии дел в колледже (кроме коммерческой тайны). Периодическое проведение общих собраний, информация в Интернете, на досках объявления. Управление информацией.	Обеспечить своевременно достоверную информацию о делах колледжа.	Обучение в системе повышения квалификации внутри колледжа, доступ к Интернету
Язык общения	Культура речи, деловой, научный язык.	Сформировать умение грамотно говорить, использовать деловой и научный язык.	Уроки грамотного языка, риторики в системе повышения квалификации.
Одежда, атрибутика	Фирменная одежда, деловой костюм. Наличие атрибутики (фирменные блокноты, ручки, календари и т.д.)	Привить вкус в одежде, опрятность, деловой имидж.	Обучение этическим нормам в одежде сотрудников и учащихся в системе повышения квалификации.

Развитие модели организационной культуры возможно в рамках систематизированных программных мероприятий, в свою очередь подразделяющихся на отдельные 11 проектов.

Развитие балльно-рейтинговой системы оценки знаний учащихся.

Применение балльно-рейтинговой системы при оценке знаний учащихся по всем преподаваемым дисциплинам и в течение всего срока обучения является важной мерой контроля качества усвоения знаний учащихся. Система обеспечивает процессный контроль знаний учащихся и

позволяет сделать итоговую оценку совокупным результатом активности и текущей успеваемости студента по предмету в течение всего семестра. Она является составной частью эквивалентности дипломов, предусмотренных Болонским процессом.

Вместе с тем, недостатком действующей системы является ее «механистичность», то есть арифметический подсчет баллов по контрольным позициям. Необходимо ввести элементы творческого подхода:

- предлагать студентам разработку рефератов по материалам рубежных контрольных, разработку альтернативных вариантов рассматриваемых процессов;

- стимулировать расширительное толкование рассматриваемого материала с точки зрения современных технологий; популяризировать разработку химических процессов, наносящих минимальный вред окружающей среде.

Преодолению технократического подхода в процессе формирования будущих кадров будут содействовать обзорные мировоззренческие лекции, разработанные ведущими преподавателями, введение в учебную практику в ходе преподавания гуманитарных дисциплин разработки различных студенческих докладов, совместных социологических исследований по проблематике организационной культуры (в том числе по материалам зарубежных и отечественных традиций организационной культуры). Необходимо ввести темы особенностей и развития организационной культуры в студенческие научные конференции, разработать предложения по систематическому проведению игровых научных конкурсов гуманитарного и естественно - научного профиля по проблематике организационной культуры.

Важно также инициировать участие учащихся в социально значимых научно - исследовательских проектах, таких, как мониторинг экологической обстановки в регионе с обнародованием результатов и поощрением всех

участников; стимулировать участие учащихся в работе студенческих стенных газет, молодежной многотиражной газете, сайта колледжа.

При этом целесообразно осуществлять единый автоматизированный рейтинг успеваемости не по отдельным предметам, а в целом в группе, ввести в рейтинг показатели участия учащихся в научной и общественной работе. Следует практиковать альтернативу экзамену по предмету для учащихся, имеющих максимальные рейтинги на лабораторно – семинарских занятиях (собеседование или представление реферата на определенную экзаменатором тему), проводить конкурсы на лучшую курсовую и дипломную работу учащихся.

Информация о лучших студентах будет публично обнародоваться. На каждом отделении должны быть созданы (или обновлены) в едином стиле, с использованием символики колледжа стенды «Лучшие учащиеся», «Наши именные стипендиаты», «Выпускники – наша гордость». Необходимо также определить источники выделения средств на поощрение лучших учащихся.

Воспитание учащихся в традициях организационной культуры.

Обучение учащихся неотделимо от воспитания, последние годы убедительно показали губительность «воспитательного вакуума» для качественной подготовки молодого специалиста. В контексте развития организационной культуры особенно актуальна работа по приобщению учащихся к нормам и ценностям колледжа, их быстрая адаптация негативных явлений в студенческих коллективах, вызванных межличностным, этническим или конфессиональным непониманием. Важно создавать своеобразный культ знаний, стимулировать интерес учащихся к научной работе.

Необходима индивидуализация воспитательных усилий, дальнейшее развитие института кураторства студенческих групп преподавателями, оказание методической помощи кураторам, создание системы гласности и поощрения вокруг их деятельности, всемерное поощрение практики

студенческого кураторства, развитие партнерства «преподаватель - студент» во внеучебной работе.

Мощным стимулом развития традиций являются спортивные праздники с обязательным участием команд педагогов, Спартакиады для преподавательского состава с участием сборных руководства колледжа. Спортивные соревнования необходимо проводить в обстановке широкой гласности, следует разработать и внедрить спортивную форму с логотипом колледжа.

Бесспорным воспитательным эффектом обладают выставки творческих работ преподавателей и учащихся: фото и изо - работы, выставки изданных книг, монографий и пособий (в том числе поэтических сборников, художественной и философской прозы).

Остается актуальной работа по укреплению духа колледжа через организацию праздников, создание ритуалов; культивирование символики и атрибутики, поощрение духа элитарности.

Традиционными, известными и признаваемыми во внешней среде являются многие мероприятия и праздники: День знаний, песенные конкурсы, КВН и др.

Вместе с тем, необходима дополнительная программа проведения массовых организационных мероприятий, связанных с празднованием юбилейных дат колледжа, его отделений, выдающихся педагогов.

Важнейшая составляющая процесса - воспитание действием: инициирование проектов, в которых большие группы учащихся выполняют значимую деятельность и получают соответствующую оценку своей активности. Такими акциями могут стать: участие учащихся в пропаганде традиций колледжа, работа с потенциальными абитуриентами; участие в выставке «Образование. Карьера», Днях открытых дверей, различные благотворительные акции и многое другое.

Дальнейшее развитие самоуправления учащихся - важнейшее средство формирования организационной культуры. Талантливые учащиеся - наиболее активные и принципиальные ревнители колледжских традиций, высоких норм образовательной среды. Их следует активно привлекать к выработке организационных норм поведения, соблюдению и развитию традиций, усилению взаимодействия колледжа с социокультурной средой, гражданским обществом.

С учетом особой сложности воспитательного процесса в образовательной среде целесообразно включение в учебный процесс специальных курсов по выбору: «Организационная культура», «Организационная этика», «Колледж как форма развития организационной культуры», «Управление системой организационных коммуникаций» и т.п.

Особое внимание следует обратить на работу в студенческих общежитиях: привлекать лучших лекторов, специалистов по психологическим тренингам в помощь студентам, особенно первокурсникам, с целью их лучшей адаптации к современной обстановке, содействовать развитию личности студента в духе общечеловеческих ценностей и организационной культуры колледжа. Необходимо разработать планы организации интеллектуальных деловых игр («Что? Где? Когда?», «Моя профессия»), проводить встречи с успешными людьми, достигшими признанных результатов в профессиональной и научной деятельности, а также мероприятия патриотического воспитания на примере героики Великой Отечественной войны и «малых» современных войн; инициировать спортивные соревнования между преподавателями и студентами.

Механизмы обеспечения реализации Программы.

Для реализации Программы будут задействованы общественные, организационные и ресурсные механизмы.

Внедрение общественных механизмов управления развитием организационной культуры предполагает широкое участие общественных

организаций, органов студенческого самоуправления в формировании и развитии организационной культуры, а также в мониторинге качества применения правил организационной этики.

Организационные механизмы предполагают использование проектно - программного подхода. В частности, после завершения работы над Программой будет создан Координационный Совет, задачей которого является контроль хода реализации программных мероприятий, внесение ежегодных корректив с учетом оценки эффективности реализуемых мероприятий, определение объемов финансовых ресурсов для реализации целей Программы.

Оценка социальной и экономической эффективности Программы.

Социальная и экономическая эффективность реализации Программы будет оцениваться на основании повышения общего уровня качества образования, а также минимизации затрат на осуществление Миссии колледжа, на основании данных социологических исследований, которые планируется проводить ежегодно, а также на основании данных системы контроля качества.

Реализация программы позволит обеспечить:

- нормативное правовое регулирование развития организационной культуры колледжа;
- эффективное использование ресурсов колледжа в интересах повышения качества образования;
- дальнейшее развитие систем стратегического партнерства, обеспечивающих обратные связи колледжа с внешней средой;
- координацию действий воспитательных и учебных структур в формировании устойчивых организационных традиций студенчества, в улучшении нравственно - психологического климата в студенческих группах и общежитиях;

- повышение уровня благоустройства учебных аудиторий и прилегающих территорий;
- повышение качества интеллектуальных ресурсов колледжа;
- устойчивый позитивный имидж колледжа как одного из ведущих образовательных учреждений региона.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Колледж не существует в рамках только одной культуры. Учебные заведения в различных ситуациях могут показывать приверженность тем или иным ценностям четырех видов культур, но доминирующим в современном колледже остаются ценности институциональной культуры. В дальнейшем мы попытаемся выяснить, каким образом в настоящее время эти ценности оказывают влияние на систему образования в колледже, а также какие внешние силы воздействуют на него.

Психолого-педагогическими ресурсами формирования организационной культуры являются: целенаправленная работа по усвоению лучших образцов поведения, осмысление значимости традиций и их поддержание, создание эстетики повседневности (интерьер, одежда сотрудников, манеры, говорящие о деловитости и аккуратности), достижение нужного уровня осведомленности о принятых мировых образовательных стандартах и постоянный научно-профессиональный рост сотрудников. Однако есть неуловимая деталь, которая делает организационную культуру видимой, осязаемой, - гордость всех членов образовательного учреждения за свой колледж.

Заключительным шагом в процессе овладения работником всей системой организационных ценностей является внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых сотрудников, компания побуждает остальных работников следовать их примеру. Подобный подход к формированию ролевых моделей в компаниях, отличающихся сильной организационной культурой, считается одной из самых эффективных и постоянно действующих форм продвижения организационных ценностей.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Цели, задачи и организация практической работы

Нами проводилось эмпирическое исследование образовательной среды КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области (пгт. Сарыколь, Р. Казахстан) с целью выявления особенностей организационной культуры колледжа.

Задачи:

1. Охарактеризовать организационную культуру.
2. Внедрить и оценить эффективность реализации программы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа.

Этапы опытно-поисковой работы:

1. Изучение психологических характеристик группы

2. Проведение предварительных исследований на выявление психологических особенностей организационной культуры.

3. Разработка программы.

4. Внедрение программы в учебный процесс.

5. Обработка результатов внедрения программы в учебный процесс.

Мы использовали три вида сбора первичных данных:

– наблюдение;

– эксперимент;

– опрос.

В нашем исследовании мы выбрали опрос, как наиболее удобный метод сбора информации о знаниях людей, их взглядах и предпочтениях.

Опрос – это самый распространенный и зачастую единственный метод сбора первичных данных, который применяется при проведении исследования. Основное преимущество опросов заключается в их гибкости. Их можно использовать в самых разнообразных ситуациях для получения различных видов данных. В зависимости от формы опросы дают возможность получать информацию быстрее и дешевле, чем в случае наблюдения и эксперимента.

Для проведения опроса мы использовали анкеты.

Анкета – это самое распространенное орудие исследования при сборе первичных данных. Она является очень гибким инструментом, так как вопросы можно задавать множеством разных способов.

В ходе разработки анкеты мы вдумчиво отбирали вопросы, которые необходимо задать респонденту, выбирали форму этих вопросов, их формулировки и последовательность. Каждый вопрос мы проверяли с точки зрения вклада, который он вносит в достижение результатов исследования. Вопросы, представляющие собой просто праздный интерес, мы опускали, поскольку они затягивают процедуру и действуют опрашиваемым на нервы.

Так как форма вопроса также может повлиять на ответ, то мы выбрали как закрытые, так и открытые типы вопросов.

При составлении вопроса мы пользовались простыми, недвусмысленными словами, которые не влияют на направление ответа. До начала широкого использования вопросов мы их предварительно опробовали.

Особое внимание мы акцентировали на установлении последовательности вопросов. Первыми из них мы постарались по возможности пробудить у опрашиваемых интерес. Трудные и личные вопросы мы задавали в конце анкеты, пока опрашиваемые, не успели замкнуться в себе.

Затем мы составили план выборки, благодаря которому отобранная совокупность отвечала бы задачам, стоящим перед нашим исследованием. Для этого необходимо было ответить на три вопроса.

Первый: кого опрашивать? Мы приняли решение, что в группу опрашиваемых должны войти как весь контингент сотрудников учебного заведения – как рядовые служащие, так и руководящий персонал. И студенты с разных курсов.

Второй: какое количество людей необходимо опросить?

Третий: Каким образом следует отбирать членов выборки? Для этого мы воспользовались методом случайного отбора. Все, кто находились на рабочем месте во время проведения анкетирования и не отказались в нем участвовать, были опрошены.

Способом связи с респондентами мы выбрали личное индивидуальное интервью.

Разработав проект исследования, мы преступили к сбору информации. При проведении опроса мы столкнулись с некоторыми трудностями: некоторых опрашиваемых не оказалось на рабочем месте, другие

отказывались участвовать в опросе, третьи могли отвечать пристрастно или неискренне.

При проведении анкетирования мы не оказывали на респондентов влияния и не давали инструкций по заполнению анкет.

В опросе и анкетировании принимали участие как студенты (61 человек), так и преподаватели колледжа (57 человек). В опросе приняли также участие родители студентов.

2.2. Реализация программы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа

Рассмотрим некоторые параметры организационной культуры колледжа.

Летопись КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области начинается с 1966 года. С освоением целинных и залежных земель, для подготовки квалифицированных кадров в п. Урицкий в 1966 году был открыт филиал Кустанайского сельскохозяйственного техникума. Заведующим филиала был назначен - Никулин Вениамин Михайлович. На тот момент в техникуме имелось два отделения: зоотехническое и бухгалтерское. Занятия проходили в одноэтажном здании на 3 аудитории.

В 1975 году, согласно Постановления Совета Министров Казахской ССР, Урицкий сельскохозяйственный техникум был реорганизован в

Урицкий совхоз-техникум. Директором назначается - Ермолаев Михаил Григорьевич, его заместителем - Бекпасов Каирбек Акимович.

В 1981 году был принят в строй новый 3-этажный корпус, в это же время было открыто агрономическое отделение.

В 1985 году построено новое общежитие на 150 мест. С 1986 года по 1991 год руководит Урицким совхозом – техникумом - Ожередов Иван Афанасьевич, именно в этот момент по инициативе заместителя директора по учебной работе Бекпасова Каирбека Акимовича в 1990 г. первым в Республике открывается специальность «Правоведение». Большую работу при этом оказывали преподаватели этой специальности: Никулин О.В., Майсак Н.К., Сулейменова Т.Ж.

С 1991 г. по 1993 г. руководит работой Урицкого совхоза-техникума Шевцов Николай Иванович.

В результате присоединения двух учебных заведений, по Решению Главы администрации Костанайской области № 162, в 1993 году - «СПТУ-22» и «Урицкого совхоза-техникума», образовалось государственное учебное заведение - «Урицкий сельскохозяйственный колледж», состоящий из двух отделений («Колледж» и «Профессиональная школа»), директором которого назначается – Бекпасов Каирбек Акимович. В это время данное учебное заведение готовит на отделении «Колледж» специалистов: юристов, агрономов, зоотехников, экономистов-бухгалтеров, на отделении «Профессиональная школа» рабочие кадры: секретарей-референтов, поваров, трактористов-машинистов, газосварщиков. В 1994 году на отделении колледжа открывается новая специальность «Механизация сельского хозяйства» (квалификация «техник-механик»).

С 1998 года Урицкий сельскохозяйственный колледж переименовывается в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права».

В 2005 г. КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» переименовывается в КГКП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права».

Департамента образования Костанайской области акимата Костанайской области».

В 2008 г. ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права Департамента образования Костанайской области акимата Костанайской области» переименовывается в ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области.

В связи с уходом на заслуженный отдых Бекпасова К.А., директором колледжа назначается, согласно приказа ГУ «Управление образования акимата Костанайской области, Вандышев Анатолий Михайлович.

С 2013 г. назначается новый директор колледжа Асанова Бакытгуль Бакитжановна - ранее работавшая главным бухгалтером Сарыкольского колледжа агробизнеса и права.

С 2015 года директором колледжа назначен кандидат юридических наук Искандиров Владислав Бекмуратович.

На сегодняшний день директором ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области является Кенжегарин Аскарбек Ахметбекович.

За годы существования колледжа подготовлена яркая плеяда специалистов. Выпускники колледжа – известные в стране и области люди.

Колледж всегда славился своими директорами. Каждый из директоров внес свою посильную лепту, каждый был не равнодушен к судьбе колледжа и жил его жизнью.

В настоящий момент колледж оснащен соответствующей санитарно-техническим нормам материально-технической базой, в колледже имеются аудитории для учебных занятий, мастерские, лаборатории, лингафонный и компьютерные кабинеты. Колледж оснащен необходимой компьютерной техникой, подключен к сети Интернет, имеется сайт, внутренний портал колледжа и единая локальная сеть.

Для проведения массовых мероприятий воспитательного направления используются: актовый зал, Музей колледжа, библиотека, оснащенная множительной техникой. Для проживания иногородних учащихся имеется благоустроенное общежитие.

За последние годы, благодаря правильному стратегическому планированию бюджета колледжа, значительно улучшена материально-техническая база. Оборудованы Центр тестирования, тренажерный зал, произведен выборочный текущий ремонт учебного корпуса и комнаты общежития, отремонтированы душевые кабины.

В целях оптимизации управления учебно-воспитательным процессом в колледже установлена система видеонаблюдения; администрацией создаются благоприятные условия для проведения учебных занятий: обновляются учебный инвентарь, мебель, отремонтированы полы в классах. Отремонтированный в 2012 году холл 1 этажа озеленен. Стендами, отражающими основную информацию о колледже и его истории, оформлены рекреационные холлы.

С 2008 года в колледже была внедрена Система менеджмента качества применительно к образовательному процессу. В 2012 году Сертификат соответствия был подтвержден Казахстанским центром качества.

Организация процесса управления качеством образования в колледже основывается на следующей модели: абитуриент - менеджмент ресурсов и процессов - выпускник.

Управление качеством реализуется на трех взаимосвязанных уровнях:

- стратегическом: взаимодействие с социальными партнерами по определению социального заказа и выработке нормативно-правовой базы;
- тактическом: работа административного корпуса по разработке программ развития и обеспечению внутреннего контроля;

- оперативном: включение, наряду с руководителями, педагогов в реализацию функций управления.

Администрация колледжа требования потребителей принимает в качестве приоритетной деятельности Колледжа.

Ежегодно колледж взаимодействует с социальными партнерами города и области по нескольким направлениям:

- прогнозирование потребностей в специалистах;
- определение требований потребителей, определения требований к знаниям выпускников;
- организация учебно-производственной, технологической, воспитательной, летней и преддипломной практики учащихся колледжа;
- установление взаимовыгодных отношений с организациями, принимающими выпускников колледжа;
- трудоустройство выпускников;
- сбор информации по трудоустройству для последующего его анализа.

Колледжем по согласованию с социальными партнерами определяются базы практики и заключаются договоры по условиям проведения практики.

Число договоров постоянно растет в связи с расширением специальностей колледжа.

Для эффективного управления качеством предоставляемых услуг необходимо принимать во внимание как материальные, так и человеческие ресурсы.

Современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и

профессиональной компетентности педагога.

Общая численность преподавателей колледжа 64 человека. Среди них - преподаватели с высшей категорией, с первой, «отличники образования РК», преподаватели с почетными званиями. В прошлом году диплом магистра получили 19 преподавателей. Еще 11 защищают магистерскую диссертацию в этом году.

Система управления колледжем представлена: администрацией и коллегиальными органами. В администрации колледжа: директор, заместители, заведующие отделениями, главный бухгалтер.

С целью повышения качества образовательных услуг в систему работы колледжа внедрена «Информационно-аналитическая система управления образовательным процессом колледжа».

Ежегодно преподаватели принимают участие и занимают призовые места в конкурсах профессионального мастерства международного, республиканского, областного, городского уровня.

С целью совершенствования структуры, форм и методов управления, развития учреждения колледжем ежегодно планируется ряд мероприятий. Работа педагогического коллектива направлена на реализацию ключевых условий эффективности образовательной политики, обозначенных в долгосрочной программе развития образования до 2020 года.

В настоящее время колледж готовит специалистов по 10 специальностям:

- правоведение;
- юрисконсульт;
- учет и аудит по отраслям;
- экономист по бухгалтерскому учету и анализу;

- механизация сельского хозяйства;
- техник – механик;
- агрономия;
- агроном;
- фермерское хозяйство;
- фермер.

Контингент учащихся из года в год остается стабильным в пределах 600 студентов. В этом году 520 студентов очной формы обучения и 67 студентов заочного отделения.

Одним из принципов системы менеджмента качества в образовании является принцип постоянного совершенствования образовательного процесса с учетом результатов мониторинга.

Общая успеваемость по колледжу по итогам сдачи государственных экзаменов составляет 100 %, качественная оценка знаний показывает 76,5 %.

Качество знаний студентов колледжа подтверждается и результатами участия в Олимпиадах.

Среди большого числа показателей качества образовательной системы основным по-прежнему является подготовленность обучающихся, а комплексным показателем их подготовленности в теории педагогических измерений признаются учебные достижения в той или иной предметной области.

Колледж стремится к постоянному улучшению своей деятельности для достижения высокого качества предоставляемых услуг.

Реализация направлений учебно-методической работы осуществляется через деятельность пяти предметно-цикловых комиссий.

Проводится целенаправленная работа по апробации и внедрению в процесс обучения современных педагогических технологий. По итогам работы над определенной технологией проводится серия открытых уроков и

проблемных семинаров.

Преподавателями специальных дисциплин колледжа широко используются технологии ИКТ. Коллектив целенаправленно, на протяжении нескольких лет, работает над реализацией методической темы «Повышение качества подготовки будущих специалистов на основе использования инновационных технологий в условиях колледжа». Система научно-методической работы в колледже направлена на повышение профессиональных компетенций педагога. Каждый педагог работает над методической проблемой, результатом которой являются публикации в научно – методических журналах или подготовка методического пособия.

Организована деятельность «Научного общества учащихся». В рамках деятельности НОУ студенты колледжа принимают участие в работе научно-практических конференций и республиканских, областных и городских конкурсах научных проектов.

Студенты, под руководством преподавателей, принимают активное участие в профессиональных конкурсах.

Одной из традиционных эффективных форм работы является проведение декад предметно-цикловых комиссий. В рамках декады проводятся: открытые уроки, мастер – классы, олимпиады по предметам, конкурсы, диспуты, фестивали.

В колледже сложилась определенная система воспитательной работы, направленная на формирование компетентной, толерантной, трудолюбивой личности, способной к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству; гражданина и патриота Республики Казахстан, обладающего чувством ответственности за судьбу страны.

Организована работа Студенческого самоуправления. Совет самоуправления колледжа и лидеры групп являются инициаторами

проведения коллективных творческих дел, воспитательных мероприятий, акций милосердия, марафонов, молодёжных форумов, конференций, спортивных соревнований.

В процессе практики и производственного обучения используются различные индивидуальные и массовые формы организации воспитательной работы, в том числе индивидуальные беседы этического характера, встречи с выпускниками и потенциальными работодателями, профессиональные конкурсы и творческие выставки.

По итогам производственных практик проводятся конференции и конкурсы профессионального мастерства «Лучший вожатый года», «Мастер производственного обучения», фестиваль творческих идей выпускников «Презентация лучшего урока».

Колледж постоянно работает над решением проблем трудоустройства выпускников: сотрудничает с городским Центром занятости населения, активно работает в рамках республиканской электронной системы содействия трудоустройству выпускников.

В процентном соотношении показатели общей занятости выпускников (с учетом поступивших в ВУЗы и свободно распределившихся), т.е. абсолютный показатель трудоустройства составляет в целом по колледжу 100 % от общего числа выпускников.

Выпускники колледжа востребованы на рынке труда. Руководители сельских районов особенно заинтересованы в трудоустройстве молодых специалистов. Информация от отделов образования (благодарственные письма) свидетельствуют о достаточном качестве подготовки наших выпускников.

Таким образом, качество образования – это прежде всего качество составных частей всей образовательной системы и ее субъектов, в том числе

и системы управления.

Столь важная категория, как качество образования, обязывает осмыслить феномен новой культуры управления в образовании, которую должны усвоить и руководители, и преподаватели, и обучающиеся.

Организационная культура начинается с разработки руководством организации целей, задач и принципов работы. Эти понятия объединяются в общую философию, на основании которой разрабатывается организационная структура учебного заведения. В задачи руководства входит обязательное ознакомление нового сотрудника с организационной целью, личными задачами, правами и обязанностями при работе в организации.

Правила для учащихся в основном носят дисциплинарный характер.

Так в стенах колледжа запрещается:

- Ненормативная лексика (любые словесные выражения оскорбительного характера);
- Неоправданно громкие разговоры, мешающие окружающим;
- Вынос за пределы колледжа имущества, принадлежащего колледжу;
- Самовольная установка любых программных продуктов на компьютеры колледжа;
- Посещение колледжа в ущерб учебе или внутрисемейным отношениям;
- Любые другие действия, наносящие ущерб организации и людям в ней работающим.

Закрепление дисциплинарных норм, позволило регулировать контингент, посещающий организацию. Так, основная часть членов колледжа - это учащиеся, склонные к выполнению правил и норм организации.

Совместно с закреплением дисциплинарных норм был создан кодекс колледжа, включающий в себя организационные ценности:

- Если имеешь несколько масок для разных случаев, надень маску нормального человека;

- Спрашивай если не знаешь;

- Помогай другим, если можешь;

- Не навязывай свою помощь, если о ней не просят;

- Если не можешь помочь сам, подскажи, где или у кого найти вопрос на ответ;

- Прислушивайся к советам со стороны более опытных и сделай правильный выбор между советами и своим личным опытом;

- Проявляй уважение ко всем членам колледжа независимо от возраста, пола, опыта работы.

- Выполняй поручения, ибо они во благо окружающим тебя людям;

- Не ожидай моментального вознаграждения за добрые дела;

- Вознаграждение не всегда имеет материальную форму. Помогая другим, помогаешь себе.

- Неудачи оставь в прошедшем времени. В настоящее возьми лишь приобретенный опыт.

- Ставя перед собой задачу, четко ее сформулируй. Четко сформулированная задача уже содержит множество ответов, стоящее на твоём пути - это твоё персональное препятствие и только ты имеешь право на его преодоление.

- Не нарушай установленный в колледже порядок, поскольку он есть основа системы;

- Если система тебя не принимает, прими это как знак своего несоответствия.

- Если ты не согласен с порядком, установленным в Колледже, построй свою организацию со своим порядком и правилами, которым будут следовать ее члены;

- При наличии конструктивных предложений, улучшающих работу колледжа, изложи их руководству и будь готов, при положительном решении, к непосредственному участию и воплощению их в жизнь.

В данном кодексе объединены как общечеловеческие ценности, как то принципы взаимопомощи, участия, взаимоуважения, так и организационные ценности, а именно инициативность, энергичность, ответственность за слова и поступки.

Таким образом, организационная культура Сарыкольского колледжа находится в динамике, адаптируется к меняющимся потребностям и целевым установкам общества.

Центральным пунктом работы в колледже было определение его образовательной (педагогической) и организационной (управленческой) моделей.

В теории выделяется по пять таких моделей. Согласно теоретическим представлениям каждой образовательной модели наилучшим образом соответствует «своя» организационная модель.

Три образовательных модели (1-ая - «отборочно-поточная», 2-ая - «постановочная» и 3-я - «смешанных способностей»), а также три организационных модели (1-ая - «сегментная», 2-ая - «линейная» и 3-я - «коллегиальная») направлены в основном на решение проблем обучения и плохо приспособлены для решения воспитательных вопросов, личностного развития учащихся. На интеграцию учебного и воспитательного процессов в образовательном учреждении направлены 4-ая «интегративная» образовательная и, соответствующая ей, 4-ая «матричная» организационная модели. В 5-ой «инновационной» образовательной и 5-ой «модульной» организационной моделях наиболее полно реализуется гражданское воспитание, подготовка учащихся к активной социальной жизни [46].

Данные свидетельствуют о том, что образовательная (педагогическая) система колледжа преимущественно ориентирована на модель «смешанных

способностей» (3-ю) - 43% признаков, а также в значительной степени на «интегративную» (4-ю) модель - 25%. В то же время, организационная (управленческая) система в большей степени функционирует в логике «линейной» (2-ой) модели - 48% и, в значительной степени, в логике «коллегиальной» (3-ей) модели - 24%. При этом, образовательной миссии колледжа, связанной с всесторонней подготовкой выпускников, развитием их творческих способностей, личностной самореализацией, осознанным профессиональным самоопределением и т.п., безусловно, соответствует «интегративно-матричная» (4-ая) образовательно-организационная модель с элементами «инновационно-модульной» (5-ой).

Таким образом, могут быть сформулированы главные стратегические задачи организационного развития колледжа.

Для развития организационной культуры колледжа, которая, согласно анализу, несколько «отстает» от его образовательной системы, необходимо усиление «коллегиальности», т.е. укрепление и создание новых разноуровневых «горизонтальных» структурных подразделений: методических объединений, советов, комитетов (в том числе и детско-взрослых), творческих проблемных групп и т.п. Необходима также отработка процедур взаимодействий и взаимосогласований между данными структурами (консилиумы, рабочие совещания, круглые столы и т.п.). Кроме того, в логике построения «матричной» модели важнейшую роль приобретают функции заместителей директора, как старших менеджеров, осуществляющих управление целенаправленными и взаимосогласованными инновационными процессами в своих подразделениях. Предполагается создание для колледжа новой модели его организационной структуры.

Развитие образовательной системы колледжа предполагает усиление внимания к воспитательным аспектам образовательного процесса, совершенствование образовательной среды колледжа как системы разнообразных развивающих возможностей (кружки, лагерь, музей,

экскурсии, фестивали и т.п.), а также укрепление межпредметной интеграции и профилизации в содержании, методах и формах образования (элективные курсы, интегрированные занятия, творческие мастерские и т.п.). Важнейшее внимание предполагается уделять как формированию интеллектуальных способностей учащихся, так и их развитию в эмоциональной, коммуникативной, нравственной и поведенческой сферах.

Решение образовательных задач предполагается путем кооперации усилий педагогов через систему их «горизонтальных» коллегиальных объединений, совершенствованию деятельности психологической службы и т.д.

Анализ образовательной среды колледжа проводился на основе психолого-педагогической типологии, в которой выделяются:

- «догматическая» среда, способствующая формированию зависимой и пассивной личности, однако, обеспечивающая твердое усвоение необходимого образовательного содержания путем заучивания;

- «карьерная» среда, способствующая формированию активной, но зависимой личности, предусматривающая самостоятельную работу учащихся по заданным правилам и алгоритмам;

- «творческая» среда, способствующая развитию активной и внутренне свободной личности, предусматривающая выполнение учащимися творческих заданий проектного, созидательного характера, при этом роль педагога заключается в рецензировании результатов работы учащихся;

- «безмятежная» среда, способствующая формированию свободной, но пассивной личности, среда, в которой учащиеся «предоставлены сами себе», а роль педагогов сводится к предупреждению конфликтов и обеспечению безопасности учащихся.

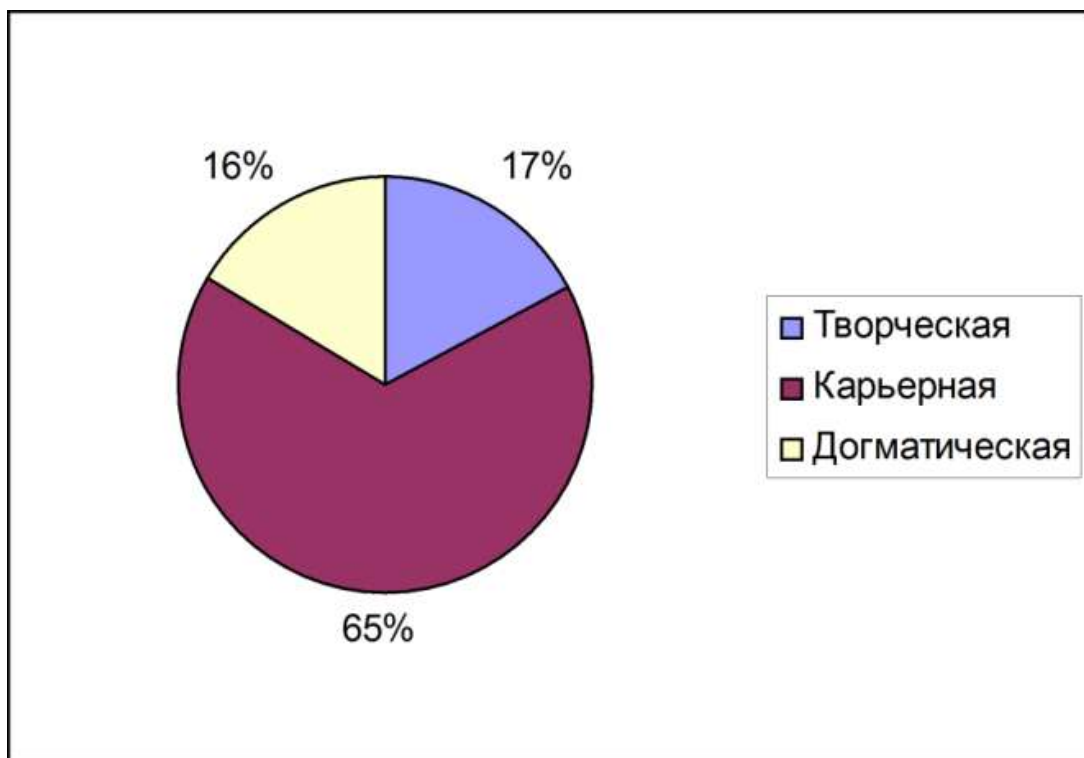


Рис.1. Восприятие образовательной среды учащимися

Результаты анализа показали, что учащиеся в основном воспринимают среду колледжа как «карьерную» - 65%. В качестве «догматической» и «творческой» среда воспринимается соответственно 16 и 17 % учащихся.

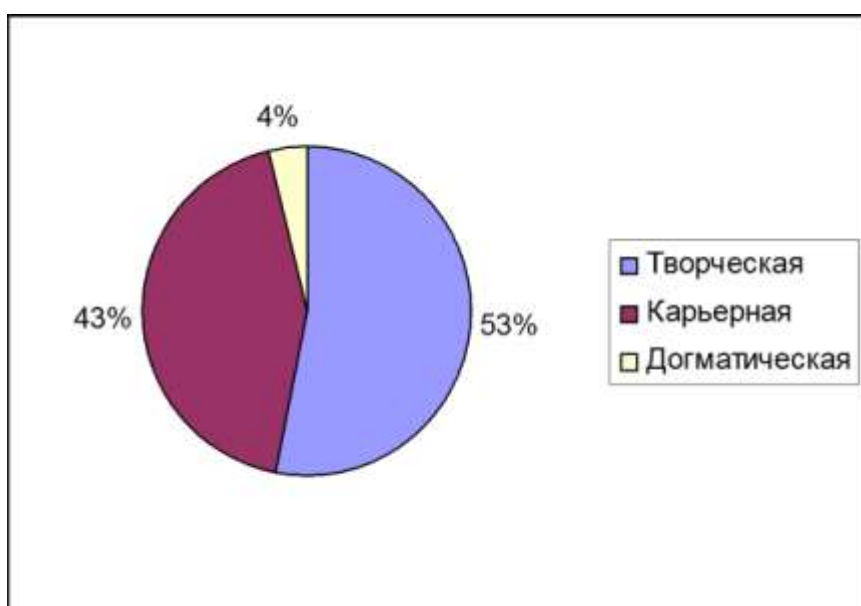


Рис.2. Восприятие образовательной среды педагогами

Интересно отметить, что в процессе опроса педагоги продемонстрировали выраженное стремление к приукрашиванию реальности: по их мнению, в колледже преобладает «творческая» среда (53%), далее «карьерная» - 43%, а «догматическая» составляет лишь 4%.

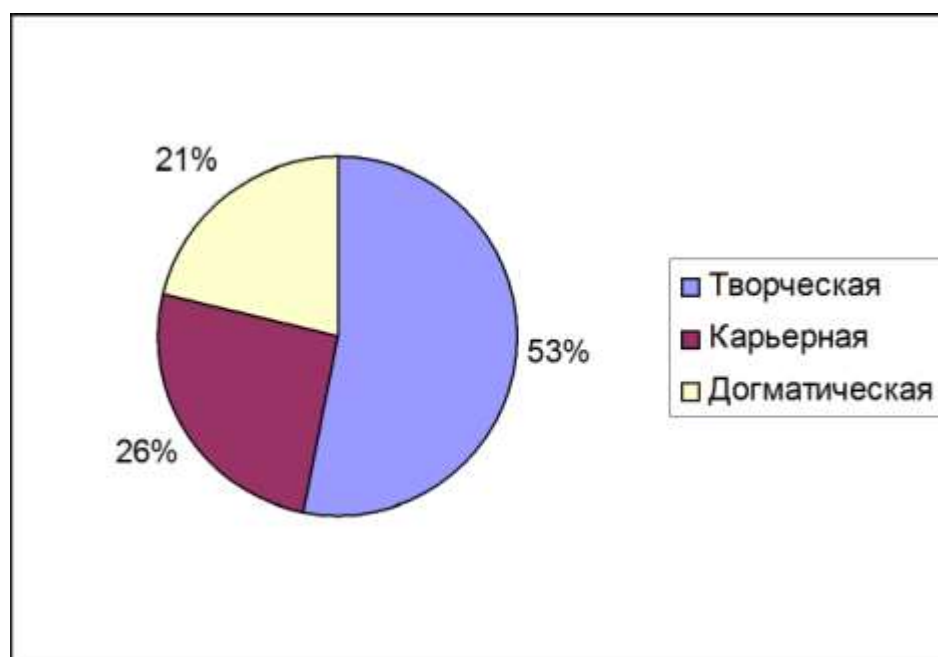


Рис.3. Восприятие образовательной среды родителями

Мнение родителей в целом сопоставимо с точкой зрения учащихся (53% - «карьерная», 26% - «творческая» и 21% - «догматическая»). Родители, как и педагоги, отмечают полное отсутствие в колледже «безмятежной» среды, с чем практически согласны и учащиеся (2%).

С точки зрения соответствия характера организационной среды провозглашенным образовательным целям, данные результаты можно признать вполне адекватными, обеспечивающими намеченный курс развития. Было решено провести специальный семинар с преподавателями по вопросам педагогического проектирования и организации образовательных сред различного типа, а также по стратегии их использования в образовательном процессе.

Большинство опрошенных преподавателей считают организационную культуру чрезвычайно важной, для деятельности учебного заведения. Но под организационной культурой они понимают традиции и обряды.

Среди положительных черт организационной культуры колледжа можно выделить:

1. Рационально организованную систему обучения новичков: прохождение испытательного срока (100% респондентов), который в большинстве случаев способствует лучшей адаптации на рабочем месте и помогает руководителям в выявлении у нового работника таких качеств, как ответственность, дисциплинированность, инициативность, коммуникабельность, исполнительность и пунктуальность; закрепление опытных наставников, которые помогают разобраться в специфике работы;

2. Проведение мероприятий по совместному отдыху и обрядов по поводу окончания обучения, в частности: юбилеи и дни рождения сотрудников отмечают 66,6% опрошенных, Праздничные дни 8 марта, 23 февраля и Нового года – 16,7% респондентов, торжественное вручение дипломов, поздравления на доске объявлений и др.

3. Запись на цифровые фото- и видео-носители основных событий в жизни филиала и размещение их в компьютерной сети университета: конференций, семинаров, торжественных мероприятий и др. Хотя большинство респондентов (66,7%) не знают об этом.

Преподавателям был задан вопрос: «Какие мероприятия по совместному отдыху проводятся у вас в колледже?». Мы получили следующие ответы (Рис. 4).

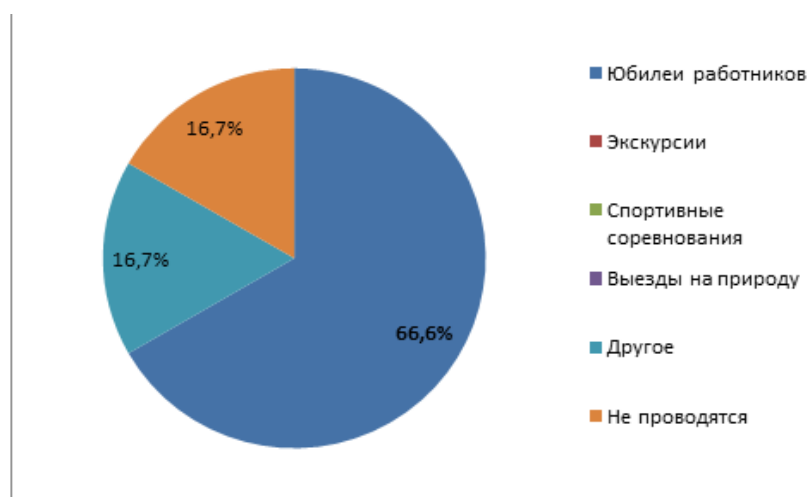


Рис.4 – Ответы на вопрос: «Какие мероприятия по совместному отдыху проводятся у вас в колледже?»

Как видно из рисунка, большинство респондентов (66,6%) ответили, что чаще всего отмечаются дни рождения и юбилеи сотрудников.

Также положительной чертой имеющейся организационной культуры является то, что большинство работников знают миссию (имеют представление о миссии организации 83,7% опрошенных, 16,7% представляют ее смутно и 0% респондентов вообще не имеют представления о ней), цель (0% не владеют информацией о целях организации) и структуру своего учебного заведения (83,3% респондентов представляют ее себе ясно, 16,7% имеют о ней смутные представления и 0% сотрудников ее не знают). Хотя информацию о них сотрудники получили, не из уст руководителя университета, а из различных источников: чаще всего из документов и из беседы с коллегами.

66,7% респондентов ответили, что в работе пользуются специфическим стилем общения. Что примечательно, оставшиеся 33,3% сотрудников – это в основном люди старшего возраста и руководители подразделений, которые не используют своеобразного стиля общения в работе, характерного для данного высшего учебного заведения.

Конечно же есть и некоторые недостатки действующей организационной культуры, их нельзя назвать отрицательными сторонами,

потому что они не ведут сразу и прямо к снижению эффективности организации, но в будущем могут повлиять на нее негативно. К этим чертам можно отнести следующие недостатки.

По данным анкет большинство сотрудников (66,6%) считают, что в институте отсутствуют закрепленные письменные правила поведения и этикет, либо не знают об их существовании, но 16,7% утверждают, что в филиале имеются правила поведения - так ответили руководители подразделений. На самом деле в филиале имеется официально утвержденные правила поведения, а это значит, что руководители подразделений не донесли данную информацию до своих подчиненных, т.к. считаю ее не значимой в работе.

По мнению большинства опрошенных в колледже отсутствует какой-либо слоган или лозунг. Об этом свидетельствуют данные опрошенных респондентов: 83,3% ответили нет, 16,7% - не знают ответа на данный вопрос. Роль лозунга значима в деятельности, т.к. он объединяет цели и задачи организации.

Преподавателям и студентам был задан вопрос: «Есть ли у вашего колледжа какой-то лозунг или рекламный слоган?». Ответы распределились следующим образом (Рис. 5).

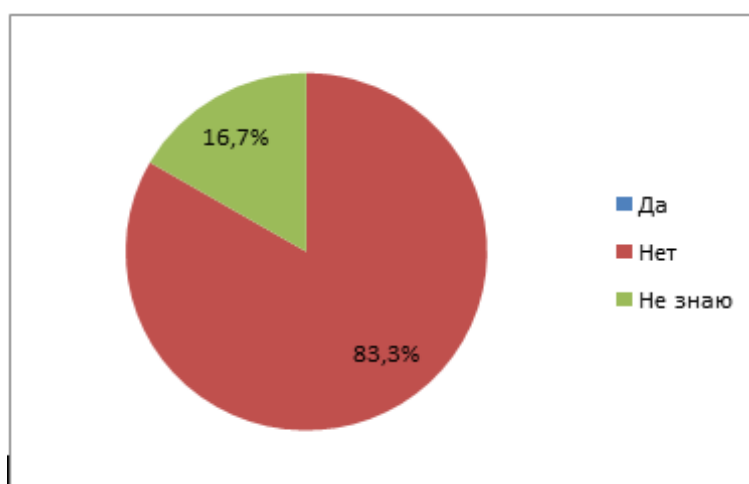


Рис. 5 – Ответы на вопрос: «Есть ли у вашего колледжа какой-то лозунг или рекламный слоган?»

Также мы выяснили (Рис. 6), что при выборе стратегии и цели в

учебном заведении мнение преподавателей не учитывается, либо учитывается в некоторых случаях (66,8%), затруднились ответить на данный вопрос 16,7% и 16,7% ответили, что их мнение всегда учитывается при выборе стратегии или цели колледжа. Это говорит о том, что мнение большинства педагогов не принимается во внимание.

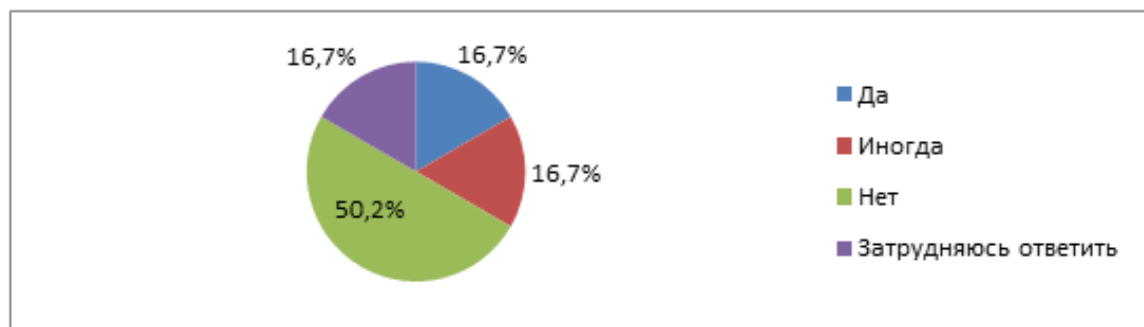


Рис. 6 – Ответы на вопрос: «Учитывается ли Ваше мнение при выборе стратегии и цели колледжа?»

По результатам анкеты (Рис. 7) стало ясно, что при корректировке организационной культуры у большинства сотрудников мнение не учитывается (66,6%), затруднились ответить – 33,4%. Большинство опрошенных в личной беседе изъявили желание, чтобы их мнение все же учитывалось при внесении изменений в организационную культуру колледжа, а так же при выборе стратегии и целей организации.

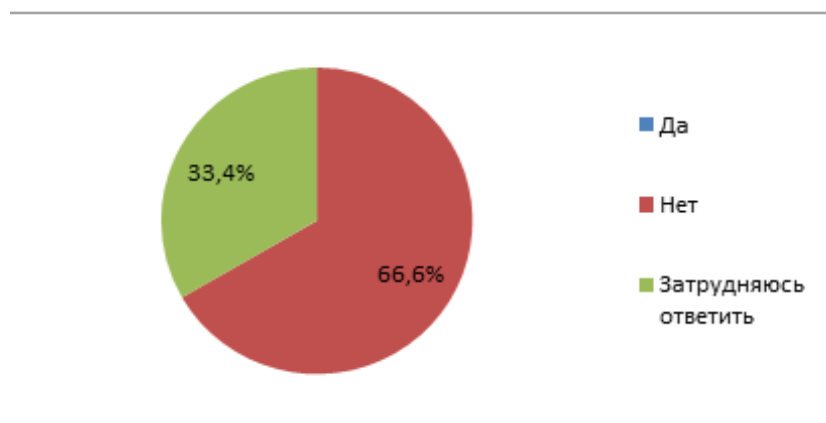


Рис. 7 – Ответы на вопрос: «Учитывается ли Ваше мнение при корректировке организационной культуры?»

Организационная культура анализировалась также на основе комплекса количественных параметров, характеризующих её развивающие

возможности. Можно констатировать, что показатели большинства этих параметров находятся на среднем уровне. Показательно, что в большинстве случаев педагоги оценивают среду колледжа как более благоприятную по сравнению с учащимися (эта тенденция характерна для всех исследуемых нами образовательных организаций). Особо отмечается большая «устойчивость» (стабильность во времени) организационной среды, её высокая «мобильность» (способность к изменениям под влиянием современных требований) и «доминантность» (субъективная значимость для учащихся, педагогов, родителей). Вместе с тем, отмечены низкие значения «социальной активности» среды (внешние связи колледжа с социальным окружением) и её «эмоциональности» (возможности получить эмоциональную поддержку, внимание к личным проблемам и обстоятельствам).

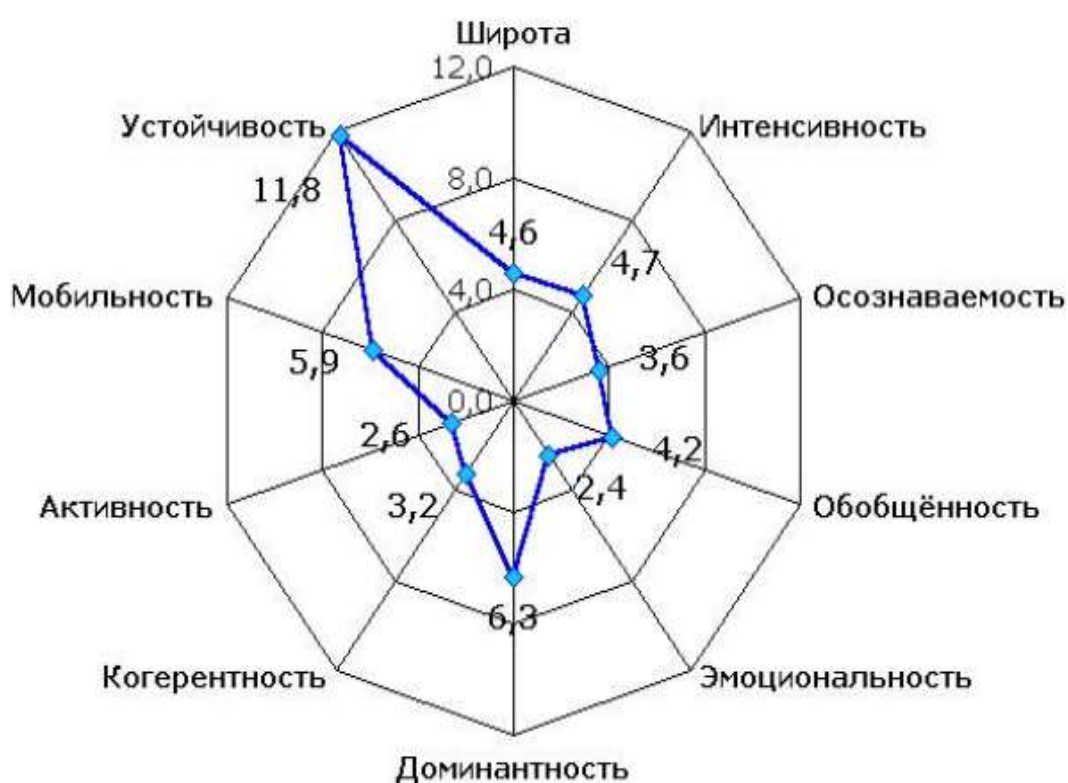


Рис.8. Характеристика организационной культуры колледжа

По решению педагогического совета были сформированы творческие группы (горизонтальные структуры) для разработки программ повышения социальной активности и эмоциональности организационной среды.

В процессе анализа исследовалось также отношение к колледжу учащихся, педагогов и родителей. Данное отношение рассматривалось с точки зрения «эмоционального» отношения (нравится - не нравится), «познавательного» отношения (интерес к колледжу, его жизни), «практической» включенности в жизнь колледжа и «поступков», связанных с колледжем (сверхнормативной активности по отношению к колледжу). Отношение к колледжу понималось как отношение к учащимся, к преподавателям, к образовательному процессу, а также к помещению и оборудованию колледжа.

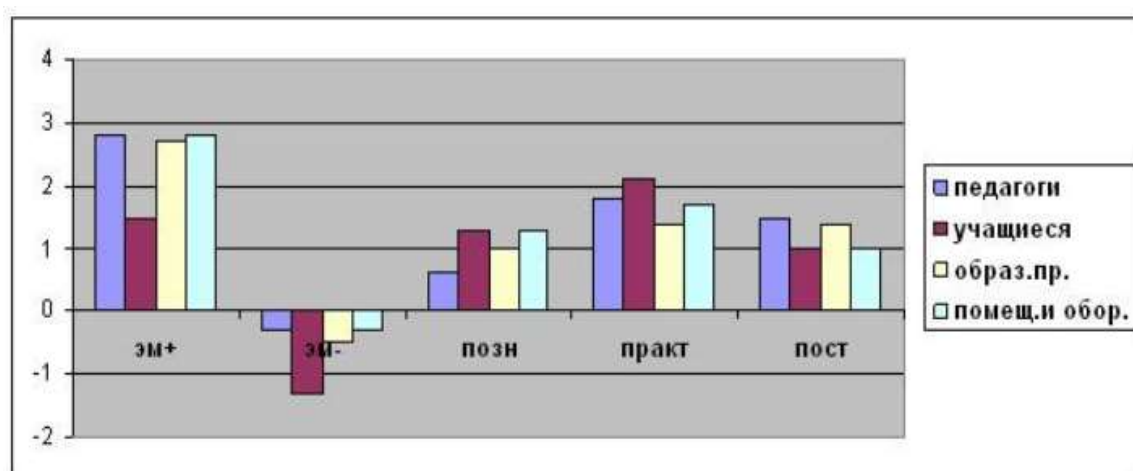


Рис.9. Графическое представление отношения к колледжу учащихся

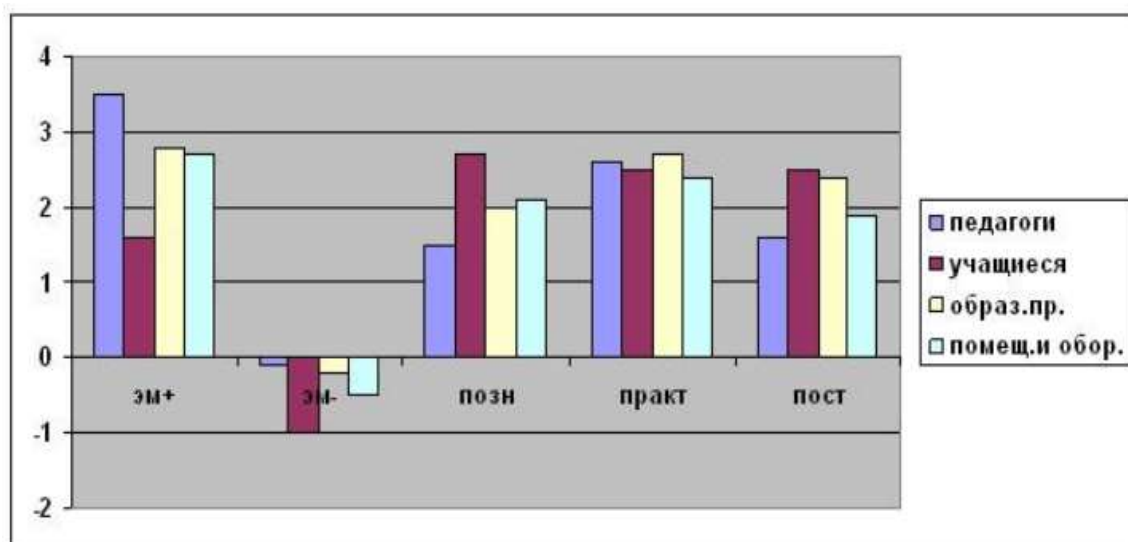


Рис.10. Графическое представление отношения к колледжу педагогов

Анализ полученных результатов показывает, что отношение учащихся к колледжу находится в целом на среднем уровне, а отношение педагогов – на высоком. При этом преподавателями эмоционально позитивно воспринимается педагогический коллектив, в котором они работают, хотя познавательный интерес педагогов друг к другу относительно невисок.

Педагоги гораздо в большей степени проявляют интерес к учащимся, но в то же время, эмоционально воспринимают их менее позитивно, чем своих коллег, именно по отношению к учащимся в наибольшей степени выражено их негативное отношение. Учащиеся, в свою очередь, эмоционально позитивно воспринимая своих педагогов (Рис. 11), образовательный процесс, а также помещение и оборудование колледжа, в значительно меньшей степени положительно относятся к другим учащимся, демонстрируя к ним в значительной мере негативное отношение (по уровню показателя сопоставимое с позитивным). У учащихся отмечается также крайне низкий интерес к своим педагогам.

Мы задавали вопрос учащимся: «Устраивают ли Вас отношения между обучающимися и преподавателями?». Нами были получены следующие ответы (Рис.11).

Устраивает ли Вас отношения между преподавателями и студентами

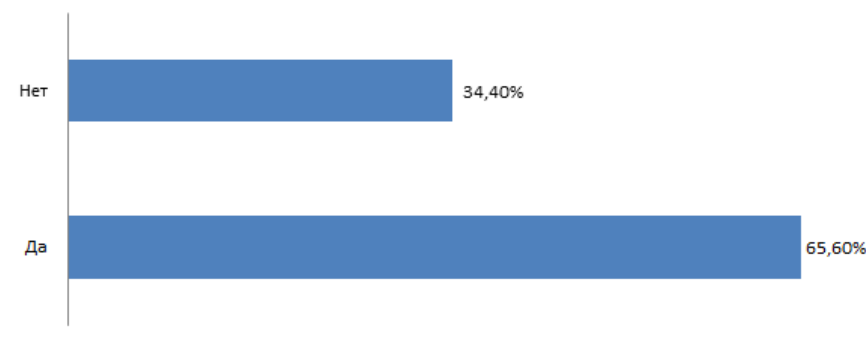


Рис. 11 – Ответы на вопрос: «Устраивают ли вас взаимоотношения с преподавателями?»

По итогам данного исследования на педагогическом совете было принято решение сформировать три рабочих группы. Первой из них поручено более подробно изучить проблемы взаимоотношений между учащимися и разработать программу гармонизации психологического климата в среде учащихся. Второй группе – разработать программу самопрезентации преподавателей, а также ряд других мер для повышения интереса к личности каждого педагога коллег и учащихся.

Третьей группе было поручено разработать программу повышения интереса учащихся и стимулирования их сверхнормативной активности по отношению к своему учебному заведению. Основой успеха такой работы может стать опора на высокий показатель доминантности организационной среды для учащихся.

Были исследованы также особенности организационной культуры педагогического коллектива колледжа. Использовалась методика, которая позволяла установить соотношение в коллективе элементов различных типов организационной культуры: «семейного» (акцент на благополучие и комфорт сотрудников), «ролевого» (акцент на формальную субординацию), «результативного» (акцент на формальный результат работы - успехи на экзаменах и т.п.) и «инновационного» (акцент на новаторство, эксперименты, самые передовые технологии и т.п.) (Рис.12).

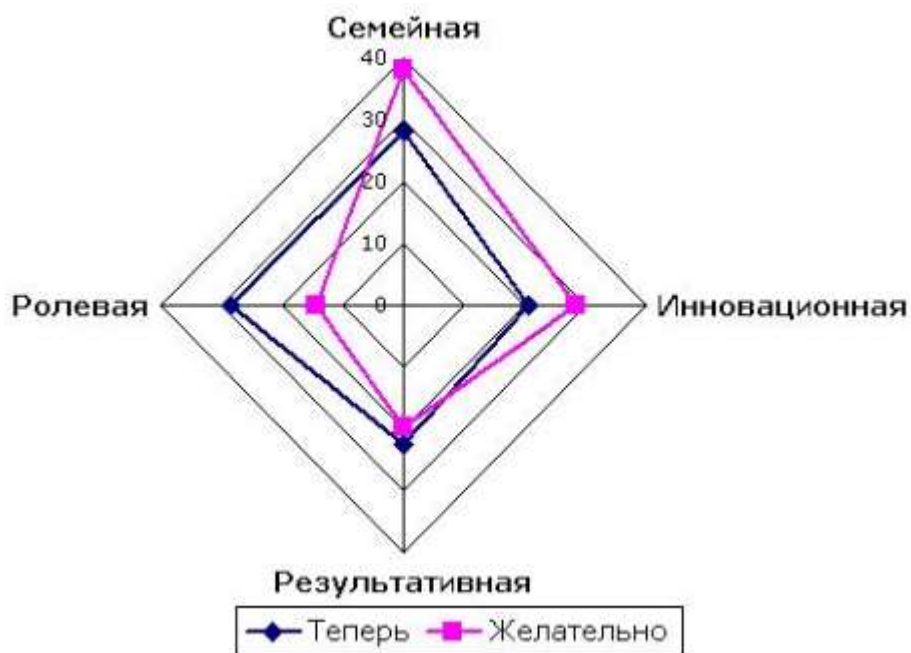


Рис.12. Особенности организационной культуры колледжа

Результатом исследования оказалась вполне сбалансированная, гармоничная модель организационной культуры колледжа: «семейная» и «ролевая» - по 28%, «результативная» - 24%, «инновационная» - 20%. Было констатировано, что такой тип организационной культуры является хорошей основой для устойчивого инновационного организационного развития колледжа. Однако вызывает определенную тревогу выявленный «образ желаемого будущего» организационной культуры: «семейная» увеличивается до 40%, а «инновационная» до 30% за счет резкого уменьшения «ролевой» до 15%. Педагоги мечтают о комфортной работе в интересном творческом поиске, но без административного контроля. Совершенно очевидно, что такая тенденция противоречит законам функционирования организации, является опасной с точки зрения организационного развития. Данная проблема была также проанализирована и осмыслена коллективом колледжа на педагогическом совете.

Таким образом, в колледже в целом завершён первый экспертно-аналитический этап организационных преобразований. Следующий этап

предполагает создание концепции развития и соответствующей комплексной программы её реализации, а также корпоративную учебно-педагогическую программу педагогического персонала и последующий мониторинг организационного развития колледжа.

Рассмотрим итоги проведенной работы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа.

2.3.Итоги работы по формированию организационной культуры в образовательной среде колледжа

Приступая к практической работе по развитию и поддержанию организационной культуры колледжа, прежде всего, необходимо оценить ее реальное состояние в организации; нужно в простой и системной форме представить, что является организационной культурой, создать программу ее развития.

Анализ параметров организационной культуры ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской области представлен в предыдущем параграфе.

Теперь рассмотрим практическую реализацию процессов формирования организационной культуры на примере данной образовательной организации.

ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права» Управления образования акимата Костанайской – образовательная организация со своей историей. Построение ее организационной культуры велось с момента создания организации, иначе говоря, изначально закладывались организационные ценности, стандарты поведения, регламентирование различных ситуаций.

В рамках нашего исследования мы провели личные собеседования с директором колледжа и преподавателями с целью разъяснения сформулированных ценностей организации. Как выяснилось, организационная культура колледжа находилась в динамике изменений с момента зарождения.

Постепенно, вследствие расширения организации и усложнения осуществляемых ею функций, появлялась необходимость в наборе новых сотрудников. Этот процесс был жестко формализован. Помимо необходимых профессиональных навыков к кандидату предъявлялись и иные требования.

Так, в частности, предлагалось заполнить анкету, где в виде ситуационных задач были сформулированы главные организационные ценности. Испытуемому предлагалось выбрать существующие варианты ответа, либо предложить свой мотивированный вариант ответа. Затем анкеты анализировалась руководителем колледжа на предмет совместимости личных ценностей сотрудника и организации. Таким образом, были приняты на работу большинство сотрудников, и штат преподавателей организации составляет на сегодняшний день 64 человека.

Учитывая размер организации, изначально формировалась клановая культура, которая предполагает наличие большого количества общих интересов у сотрудников организации. Основной упор делался на развитие «семейных» отношений. Роль директора определялась как роль отца. Во главу угла ставились преданность организации и традиционный уклад. Ярко выражена высокая обязательность организации перед сотрудниками. Особое значение придавалось сплоченности коллектива и моральному климату.

Таким образом, преподаватели склонны в большей мере доверять руководителю и предоставлять ему право принятия управленческих решений.

Глубокое чувство защищенности, которое в основном базируется на патерналистских началах, идущих от директора, позволяет ему безоговорочно рассчитывать на моральную поддержку сотрудников.

Практически, педагоги колледжа рассматриваются как потенциальные партнеры по работе. Подобный подход увеличивает степень личной ответственности каждого педагога, позволяет уделять меньше внимания контрольным функциям. Более того, сотрудники склонны все возникающие идеи реализовывать в рамках колледжа.

По итогам исследования нами были сформулированы стратегические задачи ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права»:

1. Формирование и популяризация доктрины самообучения и самосовершенствования;
2. Создание банка инноваторских идей педагогов;
3. Поддержка молодых специалистов в области компьютерных технологий;
4. Участие преподавателей в образовательных Интернет-проектах;
5. В перспективе освоение новых отраслей науки, технологий;
7. На основе передовых информационных технологий и мониторинга создание единой, мобильной, информационной структуры в деятельности образовательного учреждения.

В колледже должны проводиться отдельные мероприятия, целью которых будет выявление действительно талантливых молодых людей. Первым таким шагом может стать модернизация сайта колледжа. Руководством колледжа уже было принято решение не привлекать web-дизайнеров со стороны. Был проведен конкурс на оригинальное оформление сайта, причем особый упор делался именно на необычность оформления и оригинальность дизайнерской мысли.

Начинать работу по развитию организационной культуры колледжа необходимо с верхнего звена - руководства. Те же принципы взаимного

уважения, признания прав и удовлетворения базовых потребностей своих сотрудников, которые лежат в основании конструктивного управления своим педколлективом, будут положены педагогами в основание отношений к учащимся и родителям.

Конечно, учитывая тот факт, что профессия педагога часто исключает режим формального функционирования, а напротив, воспринимается как форма служения ценностям, можно предположить, что многие педагоги по личному выбору решают не пропускать того стиля отношения, который они чувствуют на себе вниз, на отношения к своим ученикам и их родителям. Однако цена такого противостояния очень велика.

Повышение конкурентоспособности колледжа возможно через организационное взаимодействие и мобилизацию всех сотрудников и учащихся на решение общих стратегических задач развития, определенных Миссией колледжа.

Сохранение устойчивого положения учебного заведения в условиях нестабильности внешней среды, возможно при:

- удовлетворении имеющихся и ожидаемых потребностей экономики в конкурентоспособных специалистах;
- создании образовательной среды, адекватной инновациям в областях науки и техники;
- оптимизации затрат посредством результативного и эффективного использования ресурсов;
- поддержании положительного имиджа и репутации колледжа.

Задачи Программы развития организационной культуры колледжа:

1. Развитие нормативной правовой базы организационной культуры колледжа, в том числе разработка кодекса корпоративной культуры колледжа.

2. Обеспечение эффективного использования ресурсов колледжа в интересах повышения качества образования, создание организационных

механизмов, обеспечивающих самооценку деятельности структурных подразделений на основе единой системы качества и принципов Всеобщего менеджмента качества.

3. Дальнейшее развитие систем стратегического партнерства, обеспечивающих обратные связи колледжа с внешней средой. Повышение качества взаимодействия и координации деятельности факультетов, профильных кафедр в системах «колледж - колледж», «колледж – лицей», «колледж - работодатель».

4. Создание необходимых условий для повышения качества интеллектуальных ресурсов колледжа, обеспечение их соответствия потребностям развития личности, требованиям формирования конкурентоспособных специалистов на республиканском рынке труда.

5 Обеспечение скоординированных действий воспитательных и учебных структур в формировании устойчивых организационных традиций, создании системы партнерства и сотрудничества учащихся и преподавателей, кураторов групп. Улучшение нравственно - психологического климата в учебных группах, студенческих общежитиях, развитие культуры межнационального общения; воспитание толерантного сознания и профилактика экстремизма в молодежной среде.

6. Дальнейшее развитие системы организационных коммуникаций, расширение прямых и обратных связей во внутренней и внешней среде, совершенствование фирменного стиля.

7. Разработка системы мероприятий по благоустройству здания, территорий, памятных мест колледжа, усилению пропускного режима в учебном здании.

Принцип реализации программы - сверху вниз: от администрации – к педагогическому коллективу - к работе с учениками.

Мы исходим из того, что адаптация к колледжу у подавляющего большинства учащихся проходит совершенно безболезненно, если учащийся переживает впечатление от колледжа как от места, где

а) удовлетворяются его потребности в безопасности,

б) в получении интересной имеющей смысл для его жизни информации,

в) где его принимают и уважают.

Впечатление точно отражает существо дела, так называемую атмосферу колледжа: уважительную или бесцеремонно «нарушающую границы», заинтересованную или формально-равнодушную. Колледж может декларировать свою философию и миссию, поддерживать благоприятную атмосферу среди педагогов и обучающихся.

Выводы по второй главе

Организационная культура начинается с разработки руководством организации целей, задач и принципов работы. Эти понятия объединяются в общую философию, на основании которой разрабатывается организационная структура учебного заведения.

Во второй главе диссертации было произведено исследование особенностей организационной культуры ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права». Были рассмотрены сложившиеся элементы, но в то же время следует добавить, что описанная система не является застывшей, монолитной. Она постоянно видоизменяется, выкристаллизовывается, тем самым находясь в постоянном поиске оптимальной цели для учебного заведения.

Стратегические задачи:

1. Формирование и популяризация доктрины самообучения и самосовершенствования;
2. Создание банка инноваторских идей молодых педагогов;
3. Поддержка молодых специалистов в области компьютерных технологий;
4. Участие преподавателей в образовательных Интернет-проектах;
5. В перспективе освоение новых отраслей науки и технологий.

В колледже должны проводиться отдельные мероприятия, целью которых будет выявление действительно талантливых молодых людей.

Начинать работу по развитию организационной культуры колледжа необходимо с верхнего звена - руководства. Те же принципы взаимного уважения, признания прав и удовлетворения базовых потребностей своих сотрудников, которые лежат в основании конструктивного управления своим педколлективом, будут положены педагогами в основание отношений к учащимся и родителям.

Поэтому принцип реализации программы развития организационной культуры - сверху вниз: от администрации – к педагогическому коллективу - к работе с учениками.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ни одно учебное заведение не существует в рамках только одной культуры. Несмотря на то, что учебные заведения в различных ситуациях могут показывать приверженность тем или иным ценностям четырех видов культур, доминирующим в современном колледже остаются ценности институциональной культуры.

Педагогическим ресурсом формирования организационной культуры являются: целенаправленная работа по усвоению лучших образцов поведения, осмысление значимости традиций и их поддержание, создание эстетики повседневности (интерьер, одежда сотрудников, манеры, говорящие о деловитости и аккуратности), достижение нужного уровня осведомленности о принятых мировых образовательных стандартах и постоянный научно-профессиональный рост сотрудников. Однако есть неуловимая деталь, которая делает организационную культуру видимой, осязаемой, - гордость всех членов образовательного учреждения за свой колледж.

Заключительным шагом в процессе овладения работником всей системой организационных ценностей является внутриорганизационное признание и продвижение тех сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых сотрудников, организация побуждает остальных работников следовать их примеру. Подобный подход к формированию ролевых моделей в организациях, отличающихся сильной организационной культурой, считается одной из самых эффективных и постоянно действующих форм продвижения организационных ценностей.

Организационная культура начинается с разработки руководством организации целей, задач и принципов работы. Эти понятия объединяются в

общую философию, на основании которой разрабатывается организационная структура учебного заведения. В задачи руководства входит обязательное ознакомление нового сотрудника с организационной целью, личными задачами, правами и обязанностями при работе в организации.

В заключение отметим, что нами была предпринята попытка на основании имеющихся теоретических знаний, сформировать, описать и проанализировать организационную культуру ГККП «Сарыкольский колледж агробизнеса и права». Были рассмотрены сложившиеся элементы, но в то же время следует добавить, что описанная система не является застывшей, монолитной. Она постоянно видоизменяется, выкристаллизовывается, тем самым находясь в постоянном поиске оптимальной цели для учебного заведения.

Мы также предложили программу развития организационной культуры колледжа.

Список литературы

1. Армстронг М. Основы менеджмента. Как стать лучшим руководителем / М. Армстронг. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. - 512 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд; пер. с англ. под ред. С.К. Мордвина / М. Армстронг. - СПб.: Питер, 2015. – 832 с.
3. Аверьянов Л.Я. Организационная культура управления современных предпринимательских структур / Л.Я. Аверьянов. - М.: Экономика, 2002. – 364 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. Для вузов / Т.Ю. Базаров. - М.: Банки и биржи; ЮНИСИТИ, 2013. – 560 с.
5. Баландина Т.М. Организационная культура в системе культурного пространства общества / Т.М. Баландина. - Вестник СГАУ. 2005. – № 2 – С. 73–76.
6. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология / Н.В. Басова. - Ростов на Дону: Феникс, 2011. – 340 с.
7. Богатырев М. Организационная культура предприятия / М. Богатырев. – М.: Инфра, 2011. – 111 с.
8. Вейлл П. Искусство менеджмента / П. Вейлл. – М.: Наука, 1989. – 347 с.
9. Веснин В.Р. Менеджмент для всех / В.Р. Веснин. - М.: Юрист, 2010. – 315 с.
10. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. – 3-е изд. / О.С. Виханский. - М.: Гардарики, 1999. – 358 с.

11. Виханский О.С. Стратегическое управление: учебник. – 2-е издание. / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2005. – 158 с.
12. Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: МГУ, 2008. – 294 с.
13. Диев В.С. Философия управления. Личность. Культура. Общество: учеб. пособ. / В.С. Диев. – М.: Гардарики, 2005. – 316 с.
14. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Юнити, 2013. – 186 с.
15. Кабаченко Т.О. Психология управления / Т.О. Кабаченко. — М.: Юрайт, 2013. – 348 с.
16. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. - СПб.: Питер, 2010. - 320 с.
17. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 220 с. – (Серия "Высшее образование").
18. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 638 с.
19. Кибанов А.Я. Организация управления персоналом на предприятии / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров. – М.: ГАУ, 1999. – 292 с.
20. Козлов В.В. Роль персонала в формировании корпоративной культуры фирмы: дис. канд. эконом. наук / В.В. Козлов. - М., 2011. – 180 с.
21. Коэн Аллен Р. Курс МВА по менеджменту / Пер. с англ. / Аллен Р. Коэн. – М.: Альпина Бизнес Букс. – 2004. – 430 с.
22. Ладанов И.Д. Практический менеджмент / И.Д. Ладанов. - М: Ника, 2009. – 195 с.
23. Лютенс Ф. Организационное поведение: учеб. для вузов: пер. с англ. / Ф. Лютенс. - М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
24. Макеева В.Г. Культура предпринимательства: учеб. пособ. / В.Г. Макеева. - М.: ИНФРА-М, 2015. – 218 с.

25. Магура М.И. Современные персонал – технологии / М.И. Магура. - М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2013. – 376 с.
26. Маршев В.И. Методы активного обучения управлению / В.И. Маршев, Е.Н. Лукаш. - Изд.: МГУ, 1999. – 230 с.
27. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учеб. / В.И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. – 172 с.
28. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М.: Инфра-М, 1999. – 517 с.
29. Мельник И. Субкультуры в организациях / И. Мельник. - ИНФРА-М, 2010. – 210 с.
30. Менеджмент организации / Под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 418 с.
31. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон. – М.: Дело. – 2010. – 248 с.
32. Одегов Ю.Г. Управление персоналом / Ю.Г. Одегов. - М.: Финстатинформ, 1997. – 240 с.
33. Олдхем Д. Культура организации / Д. Олдхем. – Жуковский: МЦДО ЛИНК, 2002. – 190 с.
34. Панкратов В.Н. Психология управления людьми. Практическое руководство / В.Н. Панкратов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2011. - 336 с.
35. Пригожин В.И. Современная социология организации: учебное пособие / В.И. Пригожин. – М.: Инфра, 2001. – 237 с.
36. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. - М.: Издательский центр «Академия», 2011. - 480 с.

37. Рогожин С.В. Теория организации / С.В. Рогожин. – М.: Экзамен, 2011. – 320 с.
38. Розина И.Н. Особенности формирование организационной культуры в современной России // Вестник Российской коммуникативной ассоциации / И.Н. Розина. – 2012. – №1. – С. 5-17.
39. Рюттингер Р. Культура предпринимательства: пер. с нем. / Р. Рюттингер. - М.: ЭКОМ, 1999. – 390 с.
40. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособ. / Т.О. Соломанидина. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом»», 2009. – 59 с.
41. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособ. для вузов / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2006.- 416 с.
42. Станкин М.И. Организационная культура руководителя учеб. / М.И. Станкин. - М.: ИНФРА, 2002. – 470 с.
43. Столяренко Л.Д. Психология и педагогика в вопросах и ответах / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М. – Ростов на Дону, 1999. – 430 с.
44. Тарасов В.К. Персонал-технология: отбор и подготовка менеджеров / В.К. Тарасов. – Л.: Наука, 1989. – 318 с.
45. Теплова Л. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / Л. Теплова. - М.: ИНФРА, 2012. – 290 с.
46. Теплова Л. Методологические основы процесса формирования организационной культуры / Л. Теплова. - М.: ИНФРА, 2011. – 280 с.
47. Тесакова Н.В. Миссия и корпоративный кодекс / Н.В. Тесакова. - М.: РИП-холдинг, 2009. – 188 с.
48. Томилов В.В. Культура предпринимательства / В.В. Томилов. – СПб: Издательство «Питер», 2003. – 125 с.
49. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство: Учебное пособие / В.В. Томилов. - СПб.: СПбУЭФ, 2004. – 134 с.

50. Торопов Л.В. Воспитание деловой культуры / Л.В. Торопов. - Челябинск: ЮУРГУ, 2000. – 140 с.
51. Тутушкина М.К. Практическая психология для менеджеров / М.К. Тутушкина. - М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 2012. - 368 с.
52. Удальцова М.В. Социология управления: учеб. пособ. / М.В. Удальцова. - М.: ИНФРА-М. - Новосибирск, 2013. – 144 с.
53. Харрис Ф. Менеджмент в организации: пер. с англ. / Ф. Харрис, Р. Моран. - М., 2002. – 230 с.
54. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование; пер. с англ. В.А. Спивак / Э.Х. Шейн. – СПб: Питер, 2006. – 241 с.

Приложение

Анкета по формированию организационной культуры.

Анкета может использоваться в практике создания, поддержания и развития организационной культуры организаций, как на начальных этапах работ, так и для периодических замеров состояния организационной культуры.

А) Общие вопросы

1. Существует ли в учебном заведении организационная культура?
2. Можно ли сказать, что организационная культура учебного заведения едина или она состоит из разных культур?
3. Равномерно ли распределено влияние организационной культуры в учебном заведении?
4. Каким образом организационная культура влияет на каждодневную жизнь сотрудников?
5. Что происходит в случаях нарушения кем-либо норм организационной культуры?

Б) Система ценностей, стандарты поведения

6. Каково предназначение учебного заведения (миссия)?
7. Существует ли у учебного заведения стратегия?
8. На сколько лет рассчитана стратегия учебного заведения?
9. Имеют ли подразделения учебного заведения (отдельные сотрудники) собственные цели в рамках общей стратегии, согласованные с целями учебного заведения?
10. Какие существуют ценности в учебном заведении?
11. Выработала ли компания деловое кредо?
12. Существует ли в учебном заведении кодекс этических норм и стандартов профессиональной практики?
13. Какие из вышеперечисленных элементов организационной культуры закреплены документально?
14. Насколько хорошо сотрудники учебного заведения осведомлены о содержании вышеперечисленных элементов организационной культуры?
15. Насколько декларированные ценности и другие элементы организационной культуры соответствуют личным ценностным ориентациям сотрудников?
16. Каким образом эти ценности влияют на каждодневную жизнь сотрудников?
17. Знают ли об этих элементах организационной культуры за пределами учебного заведения?

В) Девизы, лозунги, символы

18. Существуют ли в учебном заведении девизы или лозунги?
19. Выражают ли девизы/лозунги ценности (цели, задачи, философию, миссию) учебного заведения?
20. Существует ли у учебного заведения фирменный знак (символ)?
21. Насколько точно в знаке учебного заведения (символе) выражены ценности (цели, задачи, философия, миссия) учебного заведения?

22. На каких носителях информации используются символы (знаки) и девизы (лозунги) учебного заведения:

23. Рекламные носители
24. Документация
25. Подарки, сувениры
26. Церемонии
27. Средства массовой информации
28. Элементы интерьера
29. Другие.
30. Каким образом сотрудники учебного заведения узнают о смысловом наполнении лозунгов (девизов), символов (знаков) учебного заведения?
31. Насколько педантично соблюдается фирменный стиль учебного заведения:
32. Существует специальный документ, в котором описан фирменный стиль
33. Существуют ли в учебном заведении мифы, легенды об истории учебного заведения?
34. О ком рассказывают анекдоты (байки) в учебном заведении?
35. Кто является основными героями учебного заведения?
36. Какие ценности учебного заведения чаще всего фигурируют в устном фольклоре учебного заведения?
37. Какие еще формы фольклора характерны для учебного заведения (шутки, афоризмы, стихи, песни, розыгрыши, другое)?

Г) Ритуалы, традиции, мероприятия

38. Как празднуются в учебном заведении национальные праздники?
39. Как празднуются в учебном заведении личные праздники сотрудников?
40. Имеет ли компания собственные праздники?
41. Отмечаются ли успехи и достижения учебного заведения и отдельных ее сотрудников (подразделений)?
42. Какие традиции и ритуалы существуют в учебном заведении?
43. Все ли традиции и ритуалы поддерживаются руководством учебного заведения?
44. Насколько демократичны традиции и ритуалы учебного заведения (все ли вовлечены в мероприятия и др.).
45. Как часто компания проводит общеорганизационные мероприятия и по каким поводам они происходят?
46. Часто ли в учебном заведении проводятся мероприятия, построенные по принципу представительства (когда подразделения делегируют своих представителей)?
47. Существуют ли специфические, характерные только для вашей учебного заведения традиции, ритуалы или мероприятия?
48. Мероприятия учебного заведения имеют официальный, неофициальный или смешанный характер?

Д) Стиль управления, иерархия, структура учебного заведения

49. Стиль управления компанией ближе к демократическому или жесткому (авторитарному)?
50. Жесткая ли в учебном заведении структура (подразделение на отделы, регламентация функций, задач и др.)?
51. Существуют ли в учебном заведении должностные инструкции для каждого сотрудника?
52. Может ли каждый сотрудник учебного заведения точно указать место другого сотрудника в иерархической структуре?
53. Приветствуется ли инициатива в учебном заведении?
54. Насколько демократичны отношения в системе «начальник-подчиненный»?
55. Каков идеальный образ руководителя учебного заведения?

56. Каков идеальный образ подчиненного в учебном заведении?
57. Принято ли среди сотрудников помогать друг другу в работе?
58. На каком уровне обычно преодолеваются конфликты между сотрудниками (самими сотрудниками, коллективом, руководством)?
59. В учебном заведении за результаты отвечают только руководители или ответственность равномерно распределена между сотрудниками?
60. Наказание и поощрение является следствием воли руководителя или следствием заранее установленных «правил игры»?
61. Сколько сотрудников учебного заведения могут принимать ответственные решения?
62. Существует ли в учебного заведения практика общего собрания коллектива (представительной конференции)?