

УДК 159.9.07

М. Ю. Ланковская,

факультет психологии и педагогики,

Омский государственный педагогический университет

Научный руководитель: д-р психол. наук, проф. А. Ф. Филатова

Формирование организационной культуры в образовательном учреждении

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования организационной культуры образовательной организации. Были использованы две исследовательские методики. Тезисно представлена программа мероприятий, направленных на формирование организационной культуры. В ходе анализа и обобщения результатов было выявлено, что уровень организационной культуры возможно повысить путем внедрения разработанной программы.

Ключевые слова: организация, организационная культура, школа, ценности, формирование организационной культуры.

В современном мире организационная культура часто рассматривается как компонент эффективного управления любой организацией. Нет однозначного определения термина организационной культуры, но можно отметить ее существенные признаки: правила поведения, нормы, совокупность ценностей и т. д.

Наиболее близкое понятие, применимое к образовательному учреждению, дает К. М. Ушаков: «организационная культура — набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писаных и неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем, сознательно и бессознательно разделяемых большинством членов организации» [3, с. 20].

Организационная культура образовательного учреждения гораздо реже становится объектом исследования, чем организационная культура крупных корпораций. Решение Президента России объявить 2023-й годом педагога и наставника говорит о высоком статусе учителя в нашем обществе и о важности влияния образования и воспитания на жизнь человека. В условиях модернизации образования стоит задача изучать, формировать и корректировать организационную культуру как важный элемент развития высоконравственного, патриотического и культурного общества.

В нашем исследовании мы поставили следующую цель: изучить организационную культуру в образовательном учреждении, разработать и реализовать программу по ее усовершенствованию.

В качестве гипотезы было выдвинуто предположение, что повысить уровень организационной

культуры возможно путем разработки и реализации программы формирования данной культуры.

Эмпирическое исследование было проведено в средней общеобразовательной школе № 63 г. Омска. В исследовании приняли участие 40 педагогов (в качестве экспериментальной группы были выбраны 20 учителей начальной школы, в качестве контрольной группы — 20 учителей предметной области). Были применены две исследовательские методики: тест «Уровень организационной культуры» (И. Д. Ладанов) [2]; опросник для диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна [1].

В тесте И. Д. Ладанова организационная культура сгруппирована в четыре секции: работа, коммуникации, управление, мотивация и мораль. При оценке используется десятибалльная шкала. Индекс «Организационной культуры» определяется по общей сумме полученных баллов. Наибольшее количество баллов — 290, наименьшее — 0.

По результатам тестирования в экспериментальной и контрольной группе индекс корпоративной культуры составил 141,2 и 151,6 соответственно, что свидетельствует о среднем уровне.

В ходе проведения тестирования по методике И. Д. Ладанова констатирующего этапа эмпирического исследования выяснилось, что средние значения по показателям «работа» для экспериментальной и контрольной группы составляют 5,0 и 5,3, «коммуникации» — 4,2 и 4,5, «мотивация и мораль» — 4,4 и 4,9. Данные секции находятся в заметном унынии. При этом среднее значение по показателю «управление» 5,8 и 6,1 свидетельствует о том, что педагоги в целом удовлетворены

сложившейся системой управления. В целом у педагогов экспериментальной группы показатели в баллах по секциям меньше, чем у педагогов контрольной группы.

Согласно методологии К. Камерона и Р. Куинна, в зависимости от характера внутрикорпоративных отношений существует четыре типа организационной культуры: ролевая, семейная, инновационная, результативная. Результаты диагностики показали, что педагоги в настоящее время оценивают корпоративную культуру школы как «ролевую». В предпочтительном варианте экспериментальная и контрольная группы отметили, что хотели бы видеть организационную культуру «семейной».

После проведения диагностик в школе № 63 был выявлен средний уровень организационной культуры. У педагогов отсутствует мотивация к изменениям, существуют проблемы в межличностной коммуникации. Значительные расхождения между текущим и желаемым состояниями профиля организационной культуры, предоставляют возможность для ее совершенствования.

Нами была разработана программа по формированию нового профиля организационной культуры образовательной организации, состоящая из трех этапов, продолжительностью в 10 месяцев (с сентября по июнь). В процессе реализации программы была проведена следующая работа: создание творческой и инициативной группы, проведение модерации на педагогическом совете, презентация для участников образовательного процесса, проведение информационного вебинара, оформление стенда в холле школы, форсайт-сессия для администрации и педагогов, целенаправленные групповые дискуссии для учащихся, проведение организационно-мыслительной игры для родителей, квест для учащихся, тренинг «ценности как ресурсы», экскурсии, праздничные мероприятия, создание кодекса школы.

Для выявления результативности реализованной программы была проведена повторная диагностика в педагогическом коллективе школы.

Индекс корпоративной культуры по результатам тестирования по методике И. Д. Ладанова в экспериментальной группе стал значительно выше (189), чем был до реализации программы, а в контрольной группе незначительно уменьшился (146).

Педагоги экспериментальной группы стали в большей мере удовлетворены системой коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, обрядов, образцов поведения членов образовательной организации. Произошла гармонизация профиля организационной культуры. Таким образом, организационная культура в педагогическом коллективе начальной школы повысилась.

За период исследования в контрольной группе не произошло существенных изменений, в то время как у педагогов начальных классов, являющихся экспериментальной группой, наблюдается изменение профиля организационной культуры с ролевой на семейную. У педагогов экспериментальной группы улучшилась система межличностных коммуникаций. Теперь стиль управления в школе характеризуется поощрением совместной групповой работы. Сотрудники школы стали более объединенными.

Результатом реализации программы стало повышение уровня организационной культуры, формирование интереса и мотивации у участников образовательного процесса. Разработаны и внедрены внешние атрибуты корпоративного стиля: символика, аксессуары, дизайн внешнего вида образовательной организации, стандарты поведения и имидж сотрудников. Произошло укрепление школьных традиций и внедрение инноваций в жизнедеятельность коллектива.

В качестве перспективного направления дальнейшей разработки данного исследования мы видим создание рекомендаций для руководителей и педагогов-психологов образовательных учреждений. Активное внедрение и реализация подобных программ позволят усовершенствовать организационную культуру и повысить ее значимость в жизни школ.

1. Куинн Р. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры. — М. : Юнити-Дана, 2013. — 334 с.

2. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. — М. : Корпоративные стратегии, 2004. — 496 с.

3. Ушаков К. М. Организационная культура — рискованный объект управления // Директор школы. — 2009. — № 3. — С. 20–26.