

Булахова Нина Николаевна

педагог-психолог

МБДОУ «Д/С №9 «Солнышко» города-курорта

Железноводска Ставропольского края

г. Железноводск, Ставропольский край

магистрант

ГБОУ ВО «Ставропольский государственный

педагогический институт»

г. Ставрополь, Ставропольский край

Колпачева Ольга Юрьевна

профессор

ГБОУ ВО «Ставропольский государственный

педагогический институт»

г. Ставрополь, Ставропольский край

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОУ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные особенности организационной культуры дошкольного образовательного учреждения. Приведено определение понятия «организационная культура». Выявлены изменения ценностей организационной культуры образовательного учреждения на трех уровнях развития: глубинном, среднем и поверхностном. Сделан вывод о необходимости развития организационной культуры педагогического коллектива ДОУ как важного элемента в системе управления организацией.*

***Ключевые слова:** организационная культура, педагогический коллектив, образовательное учреждение, образовательная организация.*

Организационную культуру изучают как один из разделов менеджмента, организационного поведения, стратегического менеджмента и других дисциплин. Имеются как узкие, так и широкие толкования того, что же представляет собой

культура организации. Так, например, О.С. Виханский, А.И. Наумов понимают организационную культуру как «набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий» [5, с. 4]. Е. Шейн дает следующее определение: «Организационная культура есть набор приемов и правил решения проблемы внешней адаптации и внутренней интеграции работников, правил, оправдавших себя в прошлом и подтвердивших свою актуальность в настоящем. Эти правила и приемы представляют собой отправной момент в выборе сотрудниками приемлемого способа действия, анализа и принятия решений. Члены организации не задумываются об их смысле, они рассматривают их как изначально верные» [3, с. 38]. М.И. Магура придерживается такого определения: «Организационная культура – это система убеждений, норм поведения, установок и ценностей, которые являются теми неписаными правилами, определяющими, как должны работать и вести себя люди в данной организации» [5, с. 57].

Главная отличительная особенность организационной культуры общеобразовательного учреждения состоит в специфике профессиональной деятельности педагогов. Эффективность ее определяется уровнем культуры педагогического персонала, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические коллективы в какой-то степени дают обучающимся первоначальное представление о коллективе взрослых, системе взаимоотношений, совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует персонал образовательных учреждений к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Другая важная особенность коллективов общеобразовательных учреждений состоит в их высокой степени самоуправления и коллективной ответственности за результаты деятельности. Единство может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях.

Специфической особенностью подавляющего большинства образовательных учреждений является их преимущественно женский состав, что, безусловно, не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем, систему ценностей, обычаев, ритуалов.

Особенности организационной культуры образовательной организации определяют ее индивидуальность и неповторимость, специфику реакций педагогического коллектива на внешние и внутренние события. Понимание характера организационной культуры дает представление о человеческом потенциале ДООУ, позволяет оценить целесообразность или же нецелесообразность определенных управленческих действий, более точно планировать направление и динамику стратегического развития образовательно-организационной системы ДООУ.

Управление дошкольной образовательной организацией тождественно управлению ее организационной культурой. По мнению К.М. Ушакова, организационную культуру ДООУ определяют:

- во-первых, факторы внеорганизационные, такие как: национальные особенности, традиции, экономические реалии, господствующая культура в окружающей среде;

- во-вторых, внутриорганизационные, такие как: личность руководителя, миссия, цели и задачи организации, квалификация, образование, общий уровень педагогов [4, с. 66].

Понимание организационной культуры своей организации дает педагогам возможность увидеть, чем реально отличается одна организация от другой, на чем базируется ее уникальность. Из практики хорошо известно, что если даже формальная структура организации, правовые основания деятельности двух соседних образовательных организации одинаковы или весьма похожи, то, тем не менее, они сильно отличаются одна от другой [2, с. 257].

Выделяются две функции организационной культуры:

- культура определяет стандартные пути решения проблем;
- культура способствует снижению неопределенности, когда люди сталкиваются с новыми ситуациями.

Итак, организационная культура ДООУ обуславливается, с одной стороны, такими внешними факторами, как национальные традиции, экономические условия, особенности культуры в окружающей среде. С другой стороны, на формирование организационной культуры ДООУ серьезное влияние оказывают внутренние факторы, такие как особенности личности руководителя, провозглашенная миссия ДООУ, ее цели и задачи, общий уровень образования и квалификации педагогов.

Характерно, что многие проблемы и конфликты, которые воспринимаются руководством как обусловленные личностными особенностями отдельных сотрудников, на самом деле являются феноменом группового поведения на основе господствующих в коллективе стереотипов, то есть обусловлены характером организационной культуры ДООУ.

Организационная культура, как правило, обладает высокой степенью устойчивости, меняется очень медленно, несмотря на усилия руководства. Попытка радикального изменения организационной культуры может вызвать у педагогического коллектива ощущение разрушения ДООУ, которая, с точки зрения сотрудников, до этого весьма успешно функционировала. Вообще любой нововведение в образовательных организациях, как правило, воспринимается в штыки, но со временем, перерастая в общий уклад жизни организации, перестает быть угрозой консервативным взглядам педагогического коллектива и приносит свои результаты. На первом этапе внедрения любой инновации очень важно провести тщательную подготовку и мотивировать педагогов на понимание, а значит принятие будущего новообразования, коим и является для педагогического коллектива понятие организационная культура ДООУ [1, с. 27].

Понимание особенностей организационной культуры ДООУ позволяет:

- выявить сущность уникальности данной образовательной организации, ее реальные отличия от других;
- определить приоритеты и ограничения управленческих действий в рамках данной организационной культуры;

- предвидеть реакции педагогического коллектива на определенные инновации и уровень сопротивления изменениям;
- выяснить истинную причину многих конфликтных ситуаций;
- получить критерии применимости опыта других ДОО в данном коллективе.

Организационная культура ДОО, так же как и любой организации, определяется стилем руководства. Существуют различные стили управления организацией: авторитарный, демократический, либеральный, комбинированный. В зависимости от этапа развития организации, поставленных целей, социально-психологических факторов каждый из них предполагает разработку определенных принципов организационной культуры.

Заведующий ДОО должен уметь определить ведущие качества личности, ее психологическое состояние, а это требует от него наблюдательности и конструктивного мышления. Таким образом, заведующему ДОО важно уметь прогнозировать перспективы развития личности каждого педагога и моделировать будущее педагогического коллектива.

Управление педагогическим персоналом конечной целью всегда имеет повышение отдачи от людей, работающих в организации. Для того, чтобы культура действовала на повышение эффективности организации, она должна поддерживать организационную стратегию и единство.

Организационная теория составляет научную основу развития организационной культуры в образовательных учреждениях.

На основе подходов эволюционного, деятельностного, социокультурного выстраиваем цепочку последовательности развития организационной культуры:

ценности => стратегия => концепция команда => понимание социального
контекста организации.

Последовательность развития организационной культуры осуществляется на основе организационных законов, одним из главных считается синергетический закон (самоорганизации).

Создание эффективного образовательного учреждения как саморазвивающейся системы, с учетом синергетического закона, подразумевает создание развивающих сил (сил, способных анализировать изменения, затевать процессы обновления, порождать развивающие противоречия). Руководитель образовательной организации, который поддерживает последовательность развития организационной культуры в своем коллективе, создает систему взаимоотношений между педагогами, способную самостоятельно и быстро реагировать на изменения внешней среды, создавая тем самым успешную деятельность всей организации.

Важной и неотъемлемой чертой развитой организационной культуры (единого сознания) по замечанию А.Н. Занковского, Г.Н. Соколовой, Э.В. Смирнова, Б.З. Мильнера, является умение руководителей мыслить системно, видеть все богатство взаимосвязей и противоречий социальной жизни коллектива, смотреть на происходящие процессы с позиции развития единства организации [5, с. 57]. Такой взгляд на оценку организационного сознания в значительной степени основывается на предположении о том, что необходимо качественное формирование управленческих кадров, где возрастает роль оценки их профессиональных качеств.

Список литературы

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб., 2010.
2. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб., 2011.
3. Пригожий А.И. Организационная культура и ее преобразование / А.И. Пригожий // Общественные науки и современность. – 2014. – №5.
4. Ушаков К.М. Организационная культура: уровневая модель оценки. Директор школы [Текст] / К.М. Ушаков. – 2012. – №3.
5. Организационная культура. Психологический словарь. – 2015.