



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА «СТАРТ+»
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

192171, Санкт-Петербург, ул. Ивановская, д. 11, лит. А
ОКПО 33104430 ОКОГУ 2300223 ОГРН 1117847036702
ИНН/КПП 7811483746 / 781101001

Телефон/факс: (812) 560-04-30
E-mail: cttstartplus@gmail.com
<http://старт-плюс.рф>

Кластер «Оценочные процедуры как инструмент диагностики организационной культуры учреждений дополнительного образования»

На современном этапе развития отечественное образование необходимо претерпевает масштабные изменения. Политика государства в данной сфере направлена на достижение нового качества образования посредством модернизации многих его компонентов. Одним из ключевых направлений этой деятельности является повышение эффективности механизмов управления образованием.

Данные изменения претерпевают все сферы российского образования, в том числе и дополнительное. Однако, исходя из специфики последнего, его деятельность является наименее регламентированной как с точки зрения управления, так и с содержательной стороны. Эта особенность дополнительного образования порождает широкий спектр разнообразия среди образовательных организаций.

Подобная дифференциация, наравне с другими особенностями отечественного дополнительного образования, диктует необходимость в создании надёжного, методологически выверенного и обоснованного подхода к улучшению системы управления образованием в данной сфере.

Первым шагом на данном пути должно стать тщательное изучение существующих особенностей учреждений дополнительного образования. Важным объектом анализа будет являться организационная культура образовательных организаций, как непосредственное отражение качества образовательного процесса. При условии невозможности создания

стандартизированных форм контроля в дополнительном образовании, именно всесторонний анализ организационной культуры учреждения может стать опорой для дальнейшего построения системы оценки качества работы организации.

Организационная культура как термин встречается в исследованиях многих научных дисциплин. Это является одной из причин по которой существует несколько подходов к его пониманию. При определении термина организационной культуры для нашего исследования нам, прежде всего предстоит разобраться с его понятийным полем. Для более полного и глубокого анализа нам следует определить для нашего исследования такие понятия как «культура», «организация», «социальная система», «педагогическая среда». Кроме того, нам следует рассмотреть различные определения организационной культуры, даваемые в рамках различных дисциплин. Прежде всего в педагогических исследованиях последних лет.

Культура, по мнению многих авторов, представляет собой как само содержание, так и формы взаимодействия между членами одной социальной группы.

Организация представляется сложным, без краткого отступления, для передачи термином ввиду двоякого значения данного слова в свете недавних изменений в сфере образовательной политики. Первое, наиболее очевидное значение – организация как образовательное учреждение, в контексте нашего исследования мы будем рассматривать конкретно учреждения дополнительного образования детей (УДОД). Второе значение, наиболее важное для понимания организационной культуры – меньшая, составная часть более крупной социальной системы (образовательная организация – образовательная система). Таким образом мы можем проследить взаимосвязь терминов «организация» и «социальная система». На эту взаимосвязь нам предстоит обратить особое внимание в ходе нашего исследования.

Социальная система представляется нам как взаимосвязь социальных явлений и процессов. Именно из-за взаимной связи компонентов нас должна заинтересовать связь УДОД как организации с социальными системами в которые она входит.

Педагогическая среда может быть рассмотрена как связь социальных, организационно-бытовых, педагогических, личностных условий образовательного процесса педагогического субъекта.

Уже на данном этапе, мы можем проследить тонкую связь пронизывающую все эти понятия, взятые из разных сфер научного знания. Отсюда мы можем сделать вывод о том, что организационная культура, является необходимым синтезом, объединяющим элементы, входящие в понятие всех представленных терминов. Однако, прежде чем приступить к самостоятельному определению данного понятия, мы считаем необходимым проанализировать его представленность в уже проведённых исследованиях. Как уже было сказано выше – понятие организационной культуры представлено в широком спектре исследований различных научных направлений. При этом данное понятие определяется разными авторами как достаточно широко, так и совершенно узко.

Авторы социологи особое внимание уделяют связи организационной культуры с социальной. По их словам организационная культура является и обусловлена необходимостью в регулировании поведения людей в определённом контексте (Т. Парсонс, Дж.Г. Мид, М. Элвессон и др.).

В исследованиях философской направленности организационная культура рассматривается как идеалообразующая составляющая деятельности организации, несущая творческую, преобразующую сущность. В данных исследованиях раскрывается многоуровневость содержания рассматриваемого термина, который рассматривается как образ мышления, способ действий, набор отличительных признаков, субкультура общества, созданная группой с целью облегчения внутренней интеграции или внешней адаптации (В.В. Астапов, С.Г. Заржевский, СБ. Сафоновский и др.).

Исследователи из сферы экономики и менеджмента рассматривают организационную культуру как один из факторов и средств повышения эффективности деятельности организации и управленческих процессов внутри неё. Они также дают обширный список свойств, содержательных, типологических и структурных характеристик (Т.М. Баландина, О.С. Виханский, Р.Л. Дафт, К. Девис, Э. Джакус, Б.З. Мильнер, М. Мохан, А.И. Наумов).

В психологии данное понятие рассматривается не столь глубоко. Исследователи отмечают влияние организационной культуры на человека и разрабатывают способы исследования типичные для данного направления науки (Л.Н. Аксеновская, В.Н. Воронин, М.В. Крымчанинова, С.А. Липатов, А.В. Полосин и др.).

В педагогических исследованиях организационная культура рассматривается авторами сравнительно недавно. Однако, довольно давно используются синонимичные понятия «культура школы», «внутришкольная культура», «корпоративная культура», «культура организации» и т.п., что говорит о необходимости разработки и внедрения единого понятийного аппарата для использования в исследованиях данной направленности. Организационная культура рассматривается как фактор, условие и средство успешного развития учреждения и адаптации личности. Предполагается особенное содержание, функции и структура организационной культуры. Данное понятие рассматривается как мультикультурное, обозначается связь с результативностью деятельности образовательного учреждения и с его развитием. Мы бы хотели более подробно рассмотреть различные подходы педагогов исследователей к определению понятия организационной культуры.

К.М. Ушаков рассматривает организационную культуру как набор качественных и количественных характеристик деятельности, привычек и правил разделяемых членами одной организации.

М.И. Магура придерживается взгляда на организационную культуру, который рассматривает её как набор внутренних установок, определяющих жизнедеятельность членов организации.

О.С. Висханский и А.И. Наумов понимают организационную культуру как набор ценностей организации, задающих ориентиры для деятельности своих членов.

В.С. Лазарев предполагает, что при помощи организационной культуры сотрудники организации объединяются в один коллектив с едиными ценностями, нормами и обязанностями.

В.А. Ясвин показывает, что организационная культура является носителем особенностей и индивидуальности образовательного учреждения, необходимым ключом к пониманию кадрового потенциала и фактором, влияющим на стратегию управленческих действий и развития организации.

В целом, мы считаем, что термин «организационная культура» представлен в научной литературе достаточно широко, для более подробного исследования и классификации различных его трактовок. Это, в свою очередь, даст нам возможность более точного определения понятийного поля, которое в различных исследованиях охватывает данное понятие. Выявив потребности разных исследований мы сможем дать различные или же единый вариант определения организационной культуры в соответствии с запросом научного сообщества.

Как уже было продемонстрировано, организационная культура является понятием рассматриваемым в множестве научных дисциплин. Так же, как это стало причиной множества определений, это отразилось и на различной методологии исследования. Кроме широкого спектра различных подходов к эмпирическому исследованию организационной культуры на набор методов сказывается и сложность самого понятия. Организационная культура является сложной структурой состоящей из множества компонентов и не полностью определённых факторов. Таким образом, мы

можем сказать о необходимости более тщательного анализа самого определения для уточнения стратегии исследования.

В то же время, уже существующие примеры могут послужить ориентиром возможной организации исследования. Так, В.А. Ясвин предлагает следующие методы исследования:

- Интервью;
- Наблюдение;
- Анкетный опрос;
- Изучение устного фольклора;
- Анализ документов;
- Косвенные: уровневая модель оценки, построение и анализ графических профилей и т.п.

Если формы и методы проведения исследования остаются, в общем и целом, одними и теми же из исследования в исследования, значительно меняются критерии и показатели которые поддаются оценке. Их определение в большей степени зависит от теоретической базы, на которую опирается проводимое исследование. Если рассмотреть с этой точки зрения пример Е. Шейна – мы обнаружим выделяемые им 3 уровня в структуре организационной культуры:

- поверхностный уровень – лёгкий для диагностики и сложный для интерпретации он состоит из истории учреждения, традиций, ритуалов, отрядов и т.д.;

- подповерхностный уровень – ценности, моральные нормы и т.п. более сложный для диагностики уровень. Для его изучения требуется более глубокое погружения в среду учреждения;

- глубинный уровень – базовые предположения сложные для осознания даже самими членами организационной культуры. Данный уровень наиболее сложен для диагностики, но является наиболее значимым для определения специфики организационной культуры учреждения.

Исходя из перечисленных уровней автор выделяет необходимые для исследования критерии:

- внешние проявления организационной культуры;
- профессиональные ценности (знания и умения);
- характер сложившейся организационной культуры (регламентация деятельности, статус личной власти).

Из представленного выше описания видно (в этом сходятся многие авторы), что при исследовании организационной культуры сразу можно выделить лёгкие и тяжёлые для анализа составляющие. Для лёгких зачастую используются наиболее типичные методы исследования – анкетирование, анализ документов, опросы. В то время как для более сложной диагностики в исследованиях различных авторов используются методы, специфичные для их научной дисциплины.

Проведённые исследования представили своим авторам возможность не только более подробно изучить организационную культуру, но и составить различные по своей организации типологии существующих организационных культур. Это может послужить основанием для экстраполяции уже имеющегося опыта и данных с целью создания нашей собственной типологии или классификации в контексте дополнительного образования.

На данном этапе существует обширное понятийное поле которое входит в понятие организационной культуры. Нам представляется важным произвести более полный и качественный анализ всех понятий составляющих термин организационной культуры для наиболее точного его определения. Такой подход позволит гораздо точнее установить критерии и показатели, которые нам предстоит оценивать. Качественно выявленные критерии помогут составить программу исследования и определить методики, наиболее подходящие к исследованию организационной культуры дополнительного образования.

Кроме того, нам представляется возможным экстраполяция уже существующих методов исследования организационной культуры. Необходимо отметить пользу рассмотрения исследуемого объекта с точки зрения разных научных дисциплин. Такой подход позволяет расширить рамки исследования и добиться необходимого соответствия между запросом научного и педагогического сообщества в исследовании обсуждаемого предмета и результатами данного исследования. Междисциплинарный подход позволит нам представить данные, которые могут быть интересны учёным и практическим специалистам разных направленностей.

В рамках кластерного взаимодействия с образовательными учреждениями Невского района нам удалось составить комплекс компонентов, критериев и показателей, которые могут быть использованы как диагностический инструментарий с целью исследования «лёгких» составляющих организационной культуры учреждения дополнительного образования. Данный комплекс, несмотря на обширную проделанную работу, требует дальнейших апробаций и корректировок ввиду не типичности многих организаций в сфере дополнительного образования. Тем не менее, для получения начальной характеристики организационной культуры может быть использован именно данный комплекс.

Следует также отметить, что дальнейшая работа по использованию результатов оценочных процедур в учреждениях дополнительного образования требует тщательного и глубокого анализа. С целью повышения качества образования кластерное взаимодействие может быть продолжено на более высоком уровне, предполагающем не только обмен опытом и совместную методическую работу, но совместную деятельность в сфере контроля и администрирования.

Именно добровольность и разносторонность делает дополнительное образование таким, каким оно предстаёт перед нами сегодня. Эти качества бесспорно идут на пользу образовательному процессу. Взаимодействие и интегрированный подход положительным образом сказываются на качестве

образовательного процесса в учреждениях-участниках. Мы предполагаем, что качество современного менеджмента может также повыситься при введении интегрированного подхода в сферу управления образовательным учреждением. Очевидно, что такие радикальные меры невозможно применить повсеместно и сиюминутно, однако организация кластерного взаимодействия административных сотрудников с целью анализа организационных культур их организаций и экстраполяции данных для повышения эффективности работы учреждений – вполне резонный первый шаг.

Список использованной литературы

- 1.) Развитие организационной культуры учреждения дополнительного образования детей - тема диссертации и автореферата по ВАК РФ 13.00.01, доктор педагогических наук Антопольская, Татьяна Аникеевна, 2010 Москва
- 2.) О.Ю. Коровина Организационная культура в сфере образования – методические материалы. – Вологда 2006
- 3.) Ясвин В. А. «Образовательная среда: от моделирования к проектированию», М.: Смысл, 2001
- 4.) Ясвин В. А. «Организационная культура педагогического коллектива» // Школьный психолог, № 14, 2009
- 5.) Пригожин А. И. «Методы развития организаций». – М. МЦФЭР, 2003
- 6.) Антопольская Т. А. Организационная культура учреждений дополнительного образования детей в теории и практике обучения руководителей // Известия ВГПУ. 2008. №9.
- 7.) Обласова Л. С. Особенности становления образовательного учреждения как «Обучающейся» организации // ОНВ. 2009. №1 (75).
- 8.) Погребняк В.А. «Современные методики оценки организационной культуры предприятия» // Общеэкономические концепции функционирования предприятия в условиях рынка: межвузовский сборник научных трудов. – Вып. 16. – Тольятти: Изд-во ТГАС, 2005. – С.99-107.