

Леся Станчук

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ВИКЛАДАЧІВ ЦИКЛОВОЇ КОМІСІЇ СУСПІЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

У статті подані теоретичні положення, методичні аспекти, практичні рекомендації щодо формування та розвитку організаційної культури ВНЗ на прикладі викладачів циклової комісії суспільних дисциплін. Представлений перелік основних якостей та здібностей базових для особистості як носія організаційної культури. Виділено ряд методів підтримки та зміцнення організаційної культури педагогічного колективу.

Ключові слова: організаційна культура, корпоративна культура, вищий навчальний заклад, професійне становлення, професіонал, методи, фактори.

На наш погляд, створення умов для набуття освіти, відповідної сучасним критеріям, лежить в площині формування організаційної культури вищого навчального закладу, спрямованої на формування цінності самовдосконалення, розвитку, самореалізації особистості та її духовності.

Організаційна культура як активний елемент управління повинна перебувати в гармонії з місією та цілями ВНЗ. Вона як стратегічна домінанта, є не тільки системоутворюючою, але й соціально значимою у забезпеченні ефективної роботи ВНЗ завдяки взаємодії компонентів «стратегічної» тріади (стратегічне управління організацією – стратегія управління персоналом – ефективна організаційна культура) та при розробленні варіантів розвитку ВНЗ України у змінних ринкових умовах.

Питання організаційної культури знайшли широке відображення в працях із загального менеджменту. Вони розглядалися в роботах Л. Вінокурова, О. Віханського, І. Грошева, П. Ємельянова, І. Забірової, А. Званковського, Є. Ільїна, Л. Карташової, В. Козлова, Т. Комісарової, Н. Левкіної, В. Маслова, А. Наумова, В. Парахіна, А. Петровського та ін. Слід також виділити наукові праці таких зарубіжних авторів, як Ф. Ж. Гуїяр, Дж. Н. Кемі, Д. Коллінз, А. Маслоу, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Р. Олдкорн, Б. Саймон, Р. Френкін, С. Чоудхарі, Е. Шейн та ін. Разом із тим роль організаційної культури в розвитку сфери освіти висвітлена сьогодні значно менше. Перш за все – це роботи С. Клепка, Г. Костюка, Д. Лихачова, Н. Побірченко, В. Сухомлинського, К. Ушакова, А. Фурмана, В. Ясвіна та ін. [1].

Метою статті є висвітлення ролі організаційної культури у діяльності ВНЗ. Акцентування уваги на необхідності поглиблення професійної підготовки викладачів як умови успішної професійної діяльності.

Розвиток ВНЗ, його конкурентоздатність залежать від успішності адаптації до зовнішніх умов, що в наш час дуже швидко змінюються.

Психологічним фактором, що впливає на ефективність процесу адаптації, виступає організаційна культура навчального закладу. Організаційна культура є основою існування організації. Твориться часто вона підсвідомо, проте результат цього творення завжди переломлюється через призму раціонального. Що ж таке організаційна культура? 1. Організаційна культура – це сукупність норм, цінностей, якими керуються члени організації. Вона охоплює в собі ієрархію засад, винагород, розвитку кар'єри, лояльності і влади, взаємне ділове співробітництво; 2. Організаційна культура охоплює величезну кількість неписаних правил в організації, які непомітно були впроваджені і постійно підтримуються керівництвом для забезпечення ритмічної праці членів цієї організації; 3. Організаційна культура – це сукупність цінностей, традицій, прагнень, переконань, позицій і т.д., які є творчістю організації і свідомо підтримуються неформальними структурами через систему обрядів, ритуалів, взірців [2]. В своїй роботі ми виходимо з визначення організаційної культури Ю. Г. Семеновим, що розглядає її як «існуючу на рівні колективної свідомості і іманентно притаманну організації систему соціально допустимих моделей, зразків внутрішньогрупової життєдіяльності (формальних і неформальних правил та норм ділової поведінки, цінностей, що колективно розділяються, моральних принципів, звичаїв і традицій), яка самовідтворюється, об'єднує в єдине ціле субкультури окремих підрозділів і виконує інтегруючу, цілеорієнтуючу, функціонально- і структуроутворюючу, адаптаційну і регулюючу функції в просторі внутрішньоорганізаційної і міжорганізаційної взаємодії» [3]. Основна мета організаційної культури – забезпечення можливостей усвідомлення самими учасниками організації тих уявлень, які сприяють досягненню цілей організації. До основних ознак організаційної культури відносять: відображення в місії організації її основних цілей; спрямованість на вирішення інструментальних (виробничих в широкому сенсі) завдань організації або особистих проблем її учасників; ступінь ризику; міра співвідношення конформізму та індивідуалізму; перевага групових або індивідуальних форм ухвалення рішень; ступінь підлеглості планам та регламентам; переважання співпраці або суперництва серед учасників; відданість або байдужість людей стосовно організації; орієнтація на самостійність, незалежність або підлеглість; характер ставлення керівництва до персоналу; орієнтація на групову або індивідуальну організацію праці та стимулювання; орієнтація на стабільність або зміни; джерело та роль влади; засоби інтеграції; стилі управління, відносини між працівниками та організацією, способи оцінки працівників [4]. Основні функції організаційної культури: формування іміджу НЗ; виявлення почуття солідарності всіх членів організації; залучення до справ НЗ; формування зразків поведінки та сприйняття, доцільних із погляду НЗ [5, с. 15]. Формування організаційної культури – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку співробітників. Сучасний менеджмент розглядає організаційну культуру як потужний

стратегічний інструмент, дозволяє орієнтувати всі підрозділи та працівників на загальні цілі. Процеси формування й розвитку організаційної культури ВНЗ залежать від безлічі чинників, а саме: типу керівника, стилю управлінської діяльності, рівня управлінської компетентності, професійної підготовки викладача, його програми саморозвитку; контингенту студентів, їхніх здатностей, нахилів, інтересів, готовності батьків до співпраці [6].

Циклова комісія суспільних дисциплін (ЦК) коледжу – структурний навчально-методичний підрозділ, що проводить виховну, навчальну та методичну роботу. На викладачів покладається вирішення проблеми становлення особистості студента як фахівця, що передбачає формування психологічної готовності випускників до майбутньої професійної діяльності. Психологічна готовність до професійної діяльності, що виникає як результат цілеспрямованої підготовки студентів і визначає їхню подальшу професійну успішність, складається із когнітивної, операційної, мотиваційної і особистісної складових. Розвиток цих складових обумовлює становлення суб'єктивного інтегрального образу майбутньої професії. Образ майбутньої професії, виступаючи як образ-мета, обумовлює ті або інші прояви активності студентів, їхню вмотивованість щодо навчальної діяльності. Тому, поряд із суто професійними завданнями, пов'язаними із становленням (розвитком) когнітивної та операційної складових психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності, які відображуються об'єктивними показниками якості підготовки фахівців, викладачі та ЦК в цілому, впливаючи на мотиваційну та особистісну сфери студентів, сприяють становленню цілісного позитивного образу майбутньої професії. Зміст роботи циклової комісії суспільних дисциплін визначається з урахуванням загальної методичної проблеми та конкретних завдань, що стоять перед коледжем, і здійснюється за такими напрямками: надання допомоги молодим викладачам в оволодінні педагогічною майстерністю; керівництво науково-дослідницькою роботою студентів; організація самостійної та індивідуальної роботи студентів; організація та проведення декадника, науково-практичних конференцій; організація індивідуальної роботи з обдарованими студентами; проведення профорієнтаційної роботи і т.д. Роботу команди однодумців ЦК скеровується на: створення проекту розвитку ВНЗ як організації довгострокової функціонування з чітко співвіднесеними між собою цілями загальної діяльності та професійно-особистісних установок педагогів; створення атмосфери психологічної безпеки як умови для саморозкриття культурного потенціалу студентів і викладачів; забезпечення взаємозв'язку як внутрішньоструктурних підрозділів ВНЗ між собою, так і широких зв'язків ВНЗ із соціальним світом; розвиток традицій управління, при яких кожний з учасників колективу відповідальний за певний напрям загальної діяльності; створення всередині установи об'єднань, побудованих на принципах творчої лабораторії та забезпечуючих вихід продукції в зовнішнє середовище. Доречно у ВНЗ використовувати такі форми організації професійно-особистісного розвитку педагогів (за Н. Кузьміною): 1. Створення в

педагогічному колективі ситуації критичної самооцінки; 2. Цілеспрямоване вивчення педагогами результативності власної діяльності та її позитивної динаміки за ознаками успішності входження випускників у нове соціальне середовище; 3. Заочний психотренінг у рейтинговій формі, що дозволить відзначити: подолання відчуження у відносинах педагогів та студентів; зростання оцінки студентами викладачів; поліпшення показників здоров'я [7].

Аналіз наукових праць з проблем професійної культури вчителя (І. В. Абакумов, Б. Т. Бестужев-Лада, Б. С. Гершунский, І. В. Демченко, А. С. Запесоцкий, Л. В. Ільченко, Н. В. Карлов, М. Н. Кузьмін, О. Є. Лоскутова) дозволяє уточнити основні підходи до розвитку організаційної культури викладача. Так виникає необхідність представити у вигляді переліку наявності основних якостей та здібностей, базових для особистості як носія організаційної культури: 1. Гнучкість, пристосовуваність. 2. Життєвий досвід, досвідченість. 3. Інтуїція, прозорливість, проникливість. 4. Красномовство, дар слова. 5. Краса, чарівність, привабливість. 6. Спритність, моторність. 7. Майстерність, умілість, кваліфікованість. 8. Спостережливість, уважним, пильність. 9. Освіченість, високий культурний рівень. 10. Організаторські здібності. 11. Дотепність, почуття гумору. 12. Працездатність. 13. Різнобічність, багатогранність. 14. Сила, витривалість, фізична розвиненість. 15. Сила волі, наполегливість, завзятість. 16. Сміливість, мужність, рішучість. 17. Стійкість, витримка, самовладання. 18. Творчі здібності, талант. 19. Розум, кмітливість. 20. Гарна пам'ять. 21. Художній смак, почуття прекрасного. 22. Емоційність, вразливість. 23. Енергійність, активність, ініціативність. 24. Охайність. 25. Оптимізм, бадьорість, життєрадісність. 26. Принциповість, послідовність. 27. Балакучість, товариськість. 28. Самостійність, незалежність, волелюбність. 29. Вільнодумство, відсутність догматизму. 30. Серйозність, розсудливість, передбачливість. 31. Повага до законів, правил співжиття. 32. Тверезість, утримання від спиртних напоїв. 33. Працьовитість, старанність, трудова активність. 34. Господарність, економічність. 35. Цілеспрямованість [8].

Носія організаційної культури відрізняє наявність таких моральних якостей, як: безкорисливість, самовідданість, великодушність; вірність, відданість, надійність; дерзання, здорове честолюбство; доброта, чуйність; колективізм, почуття товариства; любов, повага до батьків; миролюбність, зговірливість, поступливість; відсутність підозрливості, недовірливості; вдячність, подяку; простота, скромність, невибагливість; самокритичність, вимогливість до себе; прямота, щирість, правдивість; совість, почуття обов'язку, відповідальність; справедливість, неупередженість, об'єктивність; терпимість, м'якість, поблажливість; вимогливість, строгість, вимогливість; ентузіазм, запал, захопленість.

До числа актуальних ідейних якостей особистості, що володіє організаційною культурою, Н. П. Пищулин відніс: громадянськість, небайдужість суспільних справ; інтернаціоналізм, повагу до всіх націй; переконаність; суспільно-політична активність; патріотизм, відданість Батьківщині; свідомість, ідейність.

Специфічні, базові якості організаційної культури особистості представлені таким чином: це – акуратність, точність, пунктуальність; діловитість, практичність, розпорядливість; дисциплінованість, зібраність, організованість; домовитість, любов до сімейного життя, до дітей; інтерес до мистецтва, художньому творчості; інтерес до техніки, технічної творчості; критичність, непримиренність до недоліків; любов до природи, турбота про неї; любов до своєї професії. Організаційна культура викладачів ЦК передбачає наявність готовності особистості покращувати соціальну атмосферу, в якій здійснюється процес навчання, виховання, розвитку студента. У зв'язку з цим найважливішим функціональною характеристикою організаційної культури викладача слід вважати позитивну соціальну спрямованість педагогічної діяльності, що дозволяє знижувати поріг негативного впливу деяких рис особистості. Сприйняття викладачами високих моральних імперативів як керівництво до власної діяльності не тільки покращує морально психологічний клімат в НЗ, а й позитивно відбивається на психічну самопочутті самого вчителя. У даному випадку доречні рекомендації вчителям орієнтуватися на принципи мудрого поведінки в системі мотиваційної саморегуляції (по А. А. Файзуллаеву) позначимо ці принципи: вміння відрізнити головне від другорядного; внутрішньо спокій захист від ситуаційних перешкод, опора на власні цінності; емоційна зрілість і стійкість, опора на вищі емоційно-ціннісні установки, норми; знання міри вплив на події на основі розуміння логіки розвитку, стадії розвитку, можливостей для корекції; вміння підходити до проблеми з різних точок зору, мислити системно; готовність до будь-яких несподіваних подій, антикризовий підхід, передбачливість; сприйняття дійсності такою, яка вона є, реалізм [8]. Можна виділити цілий ряд методів підтримки і зміцнення організаційної культури: 1. Поведінка керівника. Керівник повинен стати прикладом ставлення до справи, поведінки. 2. Система стимулювання. Розбіжність слова і справи тут недопустимі, бо навіть одноразове порушення встановлених принципів стимулювання відразу викличе різке падіння довіри до керівника. 3. Критерії відбору в організацію. Яких працівників ми хочемо? Звичайно – професіоналів. 4. Традиції і порядки [9, с. 14–15]. Вважається, що організаційна культура освітнього закладу складається з таких складових (безпосередньо комісія суспільних дисциплін враховує дані складові у своїй професійній діяльності): 1) символи («настінний живопис», вид дощок оголошень, нагороди); 2) герої організації («дощка пошани»); 3) ритуали: Як люди вітаються? Як вдягаються?; 4) мову організації (фрази, словесні штампи найбільш вжиті); 5) розділяються переконання і взаємні очікування; 6) філософія (місія) – сенс існування організації (НЗ) і його ставлення до працівників (педагогам); 7) професійні цінності; 8) загальнолюдські цінності, світогляд (здоров'я, сімейне життя); 9) норми (стандарти підходи, якими педагог визначає, що як він повинен робити); 10) правил поведінки, якими ведеться діяльність у організації (є підстави формальними і формальними); 11) психологічний клімат педагогічного

колективу [10]. У своїй сукупності перелічені елементи (рівні, частини) як організаційної (корпоративної) культури виконує низку дуже важливих функцій. По-перше, організаційна культура виконує функцію внутрішньої інтеграції. Вона породжує узгодженість у діях педагогів, посилює їх порозуміння, почуття спільності. У цьому корпоративна культура виступає ефективним інструментом, що дозволяє мобілізувати педагогічний колектив для досягнення поставленої мети. По-друге, корпоративна культура педагогічного колективу забезпечує зовнішню адаптацію, формує певний імідж освітнього закладу, визначає обличчя НЗ. По організаційної культурі можна було зрозуміти, що заведено і що не схвалюється у шкільництві, що робити фахівця в царині тій чи іншій ситуації. По-третє, вона сприяє формуванню і закріплення корпоративних цінностей (ставлення до студентів, коледжу тощо), детермінує погляди й переконання педагогів, забезпечує цілісність і єдність «образу світу» колективного суб'єкта (педагогічного колективу). По-четверте, організаційна культура виконує стимулюючу функцію. Вона посилює процес залучення до справи НЗ, відданість та приналежності колективу, формує корпоративний патріотизм, бажання поступатися особистими інтересами на інтересах організації, емоційне співпереживання корпоративних проблем, відкидання на підсвідомому рівні зрадництва колективних інтересів. По-п'яте, організаційна культура педагогічного колективу створює єдине нормативне полі, яке слугує засобом підтримки певних зразків поведінки, моделей поведінки, доцільних з погляду традицій освітнього закладу [10].

Основною метою зміни організаційної культури є створення сприятливих умов для адаптації на ринку освітніх послуг, забезпечення можливості зберегти накопичений потенціал, не лише функціонувати, а й розвиватись. Важливо зрозуміти, що процес зміни культури організації вимагає ретельної підготовки. Потрібно домогтися, щоб всі учасники навчально-виховного процесу вірили в успіх справи й мали для цього необхідні знання та вміння. Зміни організаційної структури й методів керування завжди стосуються умов життя й діяльності людей, часто утворюючи почуття непевності. Від здібностей керівників навчального закладу, їх вмінь виявляти гнучкість і винахідливість залежить, наскільки спокійно та впевнено буде прийнята й реалізована нова організаційна культура [11]. Слід зазначити, що планування і реалізація змін в організаційній культурі ЦК може здійснюватись лише на основі аналізу основних видів діяльності комісії, виявленні можливих конкретних шляхів оптимізації вирішення завдань, визначенні критеріїв адекватної оцінки ефективності діяльності як комісії в цілому, так і співробітників зокрема, матеріального і нематеріального стимулювання і підтримки цієї діяльності з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей членів колективу комісії.

Подальшого дослідження потребують питання: «Роль української молоді в державотворенні»; «Роль філософії у житті суспільства й особистості».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лунячек Н. О. Організаційна культура у сфері освіти: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / Лунячек Н. О. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2013-2/doc/3/04.pdf>
2. Визначення поняття організаційної культури. Організаційна культура як складова культури суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/11151212/sotsiologiya/organizatsiyana_kultura
3. Апішева А. Ш. Особливості організаційної культури кафедри технічного університету в контексті психолого-педагогічної взаємодії викладачів і студентів / Апішева А. Ш. // ВІСНИК НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2007. – Випуск № 3. – С. 89–96.
4. Організаційна культура [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/18340719/menedzhment/organizatsiyana_kultura
5. Методичний семінар. Культура спілкування // Завуч. – 2012. – № 7(481) квітень. – С. 15.
6. Стемковська Я. Є. Моделі організаційної культури школи у змісті підручника для директора / Я. Є. Стемковська // Теорія та методика управління освітою. – 2012. – № 9.
7. Нова організаційна культура та команда однодумців [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrreferat.com/index.php>
8. Гедиева М. Б. Диссертация. Развитие организационной культуры учителя начальной школы в системе повышения квалификации работников образовательных учреждений [Електронний ресурс] / Гедиева М. Б. – Ставрополь, 2006. – Режим доступу : <http://www.dissercat.com/content/razvitie-organizatsionnoi-kultury-uchitelya-nachalnoi-shkoly-v-sisteme-povysheniya-kvalifika>
9. Коровина О. Ю. Организационная культура в сфере образования методические материалы в помощь слушателям курсов повышения квалификации / О. Ю. Коровина. – Вологда : ВИРО, издательский центр, 2006. – 65 с.
10. Організаційна культура освітнього закладу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bukvar.su/menedzhment/112304-Organizacionnaya-kul-tura-obrazovatel-nogo-uchrezhdeniya.html>
11. Базелюк В. Шляхи формування організаційної культури ЗНЗ / В. Базелюк // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – С. 1–8.
12. Немцева І. А. Організаційна культура в системі стратегічного управління вищими навчальними закладами України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / І. А. Немцева. – Ужгород, 2011. – 20 с.