

# **Раздел 1. НАУЧНЫЕ ТРУДЫ КАФЕДРЫ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.**

## **ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА И ПРАКТИКА**

В последние годы изменяется теоретическое обоснование и содержание многих научных и учебных дисциплин. На место узконаправленным дисциплинам приходят интегрированные, трансграничные дисциплины, направленные на удовлетворение потребностей мира профессий, основным содержанием которых являются универсальные и профессиональные компетенции, базирующиеся на метазнаниях. Современные учебные дисциплины (отрасли науки) должны объединять в себе несколько научных знаний, обеспечивая полипрофессиональную компетентность специалиста. К таким интегрированным дисциплинам относится и организационная психология, которая включает основы менеджмента, теории организации, психологии управления, управления персоналом, психологии труда и социальной психологии.

Следует отметить, что современные учебники по организационной психологии отличаются компилятивным подходом к отбору содержания. Интеграция осуществляется путем механического соединения разных разделов социальной психологии и психологии управления. В результате такого подхода к отбору содержания возникает вопрос о необходимости выделения организационной психологии образования в отдельную дисциплину, а также рассмотрения ее отличия от менеджмента образования. На наш взгляд, избежать этого можно только одним способом, разработкой принципиально новое содержание организационной психологии образования: центральной категорией которой должен стать термин – организация. При этом организация рассматривается как самостоятельно развивающийся организм, имеющий свои стадии развития, разнообразные виды деятельности, а соответственно обладающий определенными психологическими характеристиками и функционирующий на основе психологическим механизмов. Раскрыть эти психологические характеристики, закономерности и механизмы – главная задача организационной психологии образования.

Организационная психология – прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Ее *объектом* является *организация* как дифференцированное и взаимоподчиненное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов, процедур, правил. *Предметом* являются психологические особенности, закономерности и механизмы функционирования и развития организаций, а также взаимодействие индивидов и групп между собой и обществом. Таковы исходные положения организационной психологии.

Организационная психология должна иметь свои разделы, выделенные на основании профессиональных отраслей, которые определяют психологические закономерности функционирования той или иной организации. Правомерно, на наш взгляд, выделение организационной психологии здравоохранения, организационной психологии сферы обслуживания, организационной психологии образования и многих других.

Организационная психология образования изучает закономерности развития организации, особенности ее функционирования в профессионально-образовательном пространстве, исследует психологические механизмы и движущие силы организационного развития образовательных учреждений разного типа и вида. Личность, входящая в организацию, встраивается в организационную структуру, осваивает организационную культуру, включается в профессиональную деятельность и в результате этого формирует у себя новые формы поведения, организационно обусловленные черты характера.

Методы исследования, используемые в организационной психологии тесно связаны с методами общей психологии, педагогической и возрастной психологией, психологией труда и прикладных отраслей психологии, а также с методами управления персоналом и менеджмента. Естественно, что эти методы приобретают специфику, обусловленную особенностями развития организации в образовательно-профессиональном пространстве человека.

К концептуальным положениям организационной психологии образования относятся следующие:

- организационное развитие – это цель и ценность организационной культуры;
- функционирование организаций детерминировано социальными факторами, психологическими свойствами индивида (человека) и группы, а также случайными событиями;
- организационное развитие – открытый, неравновесный, гетерохронный процесс.

Основываясь на данных концептуальных положениях, рассмотрим основополагающие характеристики образовательного учреждения как организации.

*Образовательные учреждения* – организации, реализующие одну или несколько образовательных программ, и обеспечивающие содержание обучения, воспитания и развития обучающихся. По организационно-правовым нормам они могут быть государственными, муниципальными и негосударственными учреждениями. По типам выделяются дошкольные, общеобразовательные, учреждения начального, среднего, высшего и послевузовского профессионального образования, а также учреждения дополнительного образования.

*Цель образовательных учреждений* – образование (обучение, воспитание и развитие) детей и взрослых, передача им накопленной людьми культуры, то есть правил поведения, социально-профессиональных технологий. Результатом образования является образованность человека – интегральное качество, приобретаемое всеми участниками образования.

*Структура образовательных организаций* определяется Положениями об образовательных учреждениях и Уставами, которые достаточно регламентированы и поэтому их структуры традиционно стабильны, по типу организационных структур относятся к функциональным – распределение функций образования внутри организации, в зависимости от содержания деятельности подразделений организации.

Базисной характеристикой организации является доминирующая технология профессионально-педагогической деятельности. То есть, в образовательных учреждениях основной организационной структурой является *функциональная*, которая строится по принципу распределения функций среди членов организации.

Разделение зон ответственности, единоначалие, иерархическая организация взаимосвязи работников, характерные для образовательных учреждений, позволяют также отнести их структуру к *линейной*. Основной психологической проблемой такой смешанной организационной структуры образовательных учреждений становится сплочение (объединение) работников. Ведь образовательная деятельность педагогов носит преимущественно индивидуальный характер, что, по мнению ряда исследователей, порождает социально-профессиональное одиночество педагогов в организации.

Для образовательных учреждений преобладающей технологией является *совместно-взаимодействующая деятельность*, которая характеризуется обязательностью участия каждого работника в достижении общей цели. Эффективность этой деятельности зависит от вклада каждого члена группы (коллектива): обучающихся, обучающихся и служб обеспечения образовательного процесса. Разрешение противоречия между совместными целями педагогической деятельности и индивидуальным характером труда учителя – одна из основных проблем организационной психологии образования.

Важнейшей составной частью любой организации являются ее ресурсы: финансовое, материально-техническое и кадровое обеспечение. Для организационной психологии чрезвычайно актуальное значение имеет «человеческий капитал» – профессионально-педагогическая квалификация персонала, его инновационный потенциал.

Следующей составляющей характеристикой организации является ее персонал – совокупность всех человеческих ресурсов, которой обладает образовательное учреждение: обучающиеся, обучающие, управленцы и учебно-вспомогательные работники.

Достижение общей цели организации зависит от совокупных усилий всех ее членов, решающее значение принадлежит их организованному поведению, возрастным и индивидуально-психологическим особенностям, уровню образованности и профессионализма, а также формам и стилю управления.

Динамика организаций, как правило, включает такие стадии как формирование, интенсивный рост, стабилизацию и кризис (спад). Стадии развития образовательных учреждений, вследствие своих особенностей, проходят также через определенные стадии. Выделение этих стадий воз-

можно на основе анализа логико-смысловой структуры образовательного пространства – особого социокультурного феномена, объединяющего систему непрерывного образования, различные виды ведущей деятельности и субъектов образования. Эти структурные составляющие пространства можно представить в виде трех векторов-координат:

- Субъекты развития, к которым относятся школьники, учащиеся учреждений начального и среднего профессионального образования, студенты высшей школы, специалисты, профессионалы и суперпрофессионалы;

- Система непрерывного образования, составляющими которой являются общее образование, допрофессиональная (профильная) подготовка, начальное и среднее профессиональное образование, высшее и последипломное образование;

- Многоплановые виды ведущей деятельности, которые выполняют личностно-развивающую функцию (учебно-познавательная, учебно-профессиональная, профессиональнообразовательная, нормативно заданная, продуктивно-профессиональная, творчески ориентированная).

Выделенные нами координаты являются смыслообразующими характеристиками одного их возможных вариантов образовательного пространства.

Объединение в одно пространство этих трех объективно воспроизводимых и развивающихся факторов позволяет рассматривать образовательное пространство как развивающееся.

*Развивающееся образовательное пространство* – система психолого-педагогических уровней непрерывного образования, развивающихся видов деятельности и субъектов личностного и профессионального развития. Функционирование данных структурных составляющих в режиме взаимодействия образует открытое, воспроизводимое и развивающееся образовательное пространство.

Еще одной характеристикой организации является организационная культура. Организационная культура определяет поведение человека в рамках организации и задается ведущими сотрудниками в течение длительного времени.

Если организационная культура совпадает с общей целью образовательного учреждения, она может стать важным фактором ее эффективности. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощ-

ный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовывать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить тогда, когда администрация образовательных учреждений демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации.

Следующим элементом организации является *система управления* – процесс координации различных видов деятельности работников (педагогического персонала) и групп организаций с учетом их целей, условий выполнения работы, этапов реализации. Основной формой управления, при совместно-взаимодействующей деятельности, является коллективистская, основывающаяся на авторитете руководителя и всех членов организации. Наиболее оптимальной формой управления образовательными учреждениями является *партисипативный стиль* – вовлечение всех членов организации в управление, предоставляя им возможность в соуправлении. Партисипативный стиль управления – предполагает всестороннее обсуждение основных проблем развития и функционирования организации и открытое взаимодействие членов группы. Лидерство основывается на сотрудничестве, функции и ответственность разделяются между педагогическим персоналом, интересы каждого согласуются с целью, задачами организации: руководство действует как катализатор группового взаимодействия и сотрудничества. Разногласия и конфликты считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем.

Основываясь на этих смыслообразующих характеристиках образовательных учреждений, определим их основные психологически обусловленные проблемы развития и функционирования организации (таблица).

Таблица

Проблемное поле образовательных учреждений

Основные организационные составляющие (элементы) образовательных учреждений	Психологически обусловленные организационные проблемы образовательных учреждений
1	2
Цель	Согласование объективных и субъективных целей профессионально-педагогической деятельности субъектов организации, формирование образованности обучающихся и повышение квалификации обучающихся

Окончание табл.

1	2
Структура	Объединение (сплочение) субъектов организации вокруг социально значимой деятельности, обеспечение психологически комфортного взаимодействия всех подразделений организации, преодоление социально-профессионального одиночества педагога.
Технология	Психологическое содействие становлению совместно-взаимодействующей деятельности, формирование благоприятного психологического климата, мотивирование творческой инициативы, содействие выработке индивидуального стиля деятельности.
Ресурсное обеспечение	Мотивирование профессионального развития педагогического персонала, психологическое обеспечение аттестации педагогов, профессиональная самоактуализация субъектов организации, психологическая поддержка профессионального здоровья педагогов (само-сохранение и самовосполнение человеческих ресурсов)
Стадии развития организации	Психологическое обеспечение планирования карьеры педагогических кадров с учетом стадии развития организации, подбор и отбор персонала, разработка психологических программ адаптации молодых педагогов, социально-психологическая подготовка к выходу на пенсию, коучинг.
Организационная культура	Содействие становлению нравственно-профессиональной культуры образовательных учреждений, восстановление гуманистических ценностей педагогической деятельности, создание и поддержание имиджа образовательного учреждения.
Управление	Психологическое обеспечение становления партисипативного стиля управления, содействие эффективному поведению субъектов образования, повышение результативности деятельности руководителей организации.

Таким образом, организационная психология образования исследует психологически обусловленные и решаемые психологическими методами проблемы организации, ее развития, функционирования (стабилизации) и деструктивные тенденции развития.