

3. Гапонцева М.Г., Федоров В.А., Гапонцев В.Л. Применение идеологии синергетики к формированию содержания непрерывного естественно-научного образования // Образование и наука. 2004. №6.- С. 89-102.
4. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология: учеб. пособие. – СПб., 2003.
5. Кирнарская Д.К. Музыкальные способности. - М., 2004.
6. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. - СПб., 1999.
7. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб., 2006.
8. Смирнов И.П. Ткаченко Е.В. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи. - М., 2005.
9. Современный философский словарь/ Под. ред. В.Е. Кемерова.- М., 2004.

О.Ю. Коровина
(ГОО ДПО «ВИРО», Вологда)

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Необходимость формирования организационной культуры общеобразовательной школы является следствием изменившихся в обществе политических и экономических условий, которые привели школу к осознанию необходимости адаптироваться к изменившимся условиям внешней среды, а это затрагивает и внутреннюю жизнь школы, в частности, ее организационную культуру. Позитивным является то обстоятельство, что вышедшая сегодня на первый план проблема формирования организационной культуры школы привлекает к себе внимание наиболее инициативных руководителей, стремящихся повысить качественные показатели работы школы за счет освоения этого нового ресурса, который является достаточно эффективным, если умело и грамотно его использовать.

Следует напомнить, что существующая сегодня в школах организационная культура в основном складывается стихийно, поэтому попытки отдельных руководителей образовательных учреждений что-то сделать в этом направлении хотя и приводили к некоторым практическим результатам, успеха почти не имели, так как интуитивный подход, метод «проб и ошибок» и не могли дать большего. Основным фактором, препятствующим

щим активному использованию этого ресурса в жизнедеятельности школы, является, на наш взгляд, отсутствие у руководителей школ и педагогов необходимых знаний в области организационной культуры. Поэтому для плодотворной работы в этом направлении следует организовать сначала квалифицированную подготовку педагогических кадров в учреждениях повышения квалификации, разработать для них комплект диагностических методик, а затем нацелить на проведение мероприятий по формированию отдельных элементов организационной культуры в своих учреждениях.

Для воплощения этой идеи в жизнь была разработана структурно-функциональная модель формирования организационной культуры образовательного учреждения (на примере школы), отличительной чертой которой является учет особенностей механизма формирования организационной культуры и разработанных принципов. *Механизм формирования* можно определить как последовательный процесс реализации определенных этапов по внесению изменений в деятельность общеобразовательной школы, *особенности* – как его характерные, отличительные свойства, а *принципы* как основные правила, которые создают основу для формирования организационной культуры (принцип эволюционного развития культуры, принцип учета типологии, принцип базовой культуры, принцип доминирующей культуры, принцип созидательности).

Предложенная модель относится к разряду теоретических и «представляет некоторую четкую фиксированную связь элементов, предполагает определенную структуру, отражающую внутренние, существенные отношения реальности» и характеризующую целостность процесса формирования организационной культуры. Необходимость создания такой модели обусловлена отсутствием разработанной методики по формированию культуры школы; наличием дисбаланса между попытками интуитивно формировать организационную культуру руководителями школ и отсутствием необходимых регламентирующих материалов; слабой степенью раз-

работанности данного типа моделей, затрудняющей внедрение в деятельность школы такого важного ресурса, как организационная культура.

Предлагаемая модель включает две составляющие: структурную и функциональную. Первая позволяет выявить четкое построение процесса формирования организационной культуры, проанализировать его структурные элементы и связи между ними, а вторая – определить назначение каждого структурного элемента в предложенной модели. Решение проблемы формирования организационной культуры школы вполне возможно, соблюдая выполнение определенных *организационно-педагогических условий*, под которыми мы понимаем совокупность следующих в определенной последовательности компонентов, способствующих успешной реализации возможных преобразований в жизни школы.

В качестве *первого условия* нами выделена разработка диагностического инструментария для проведения анализа организационной культуры образовательного учреждения на основе комплексного подхода; *вторым условием* является подготовка педагогических кадров по проблеме формирования организационной культуры на основе специального курса, разработанного с учетом особенностей механизма ее формирования, с целью последующего проведения руководителями самостоятельной работы в своих образовательных учреждениях и *третье условие* – учет принципов механизма формирования организационной культуры образовательного учреждения с целью успешной реализации намеченных изменений. Все перечисленные организационно-педагогические условия являются весьма значимыми по своей сути, между ними существует внутренняя логическая связь, они определяют, в конечном итоге, степень успешности проведения мероприятий по формированию организационной культуры в школе.

Выбор первого условия обусловлен тем, что на современном этапе, когда теория организационной культуры еще недостаточно разработана, при проведении исследовательских работ по этой тематике встречаются

значительные трудности, связанные с выбором методического обеспечения, поскольку отсутствуют унифицированные методики диагностики организационной культуры, используются различные типологии, применяются разные графические изображения результатов эксперимента. В этих условиях необходимо было из имеющегося многообразия методов выбрать те, которые будут необходимы и достаточны для проведения комплексного анализа организационной культуры и планируемых ее изменений в школе. Выбор второго условия обоснован тем, что руководящие педагогические кадры не могли самостоятельно работать по различным аспектам организационной культуры в школе, поэтому необходимо было их «вооружить» теоретическими и практическими знаниями по всему комплексу вопросов организационной культуры. Выбор третьего условия обусловлен отсутствием в процессе формирования культуры механизма его реализации.

Предложенная модель формирования организационной культуры образовательного учреждения (*рисунок*) состоит из двух блоков, позволяющих более четко прописать и разделить функции исследователя и руководителя школы по формированию организационной культуры: исследователь разрабатывает необходимый методический арсенал по теме, затем проводит его апробацию, после чего передает в процессе обучения руководителям школ для дальнейшего использования в практике управленческой и педагогической деятельности. *Блок 1* обеспечивает выполнение задачи обучения педагогических кадров всему комплексу вопросов формирования организационной культуры образовательного учреждения, в котором можно выделить ряд этапов. Ожидаемым результатом в этом блоке может быть сформированность у руководящих педагогических кадров теоретических и практических знаний по формированию организационной культуры образовательного учреждения. *Блок 2* является логическим продолжением первого блока, и на основе полученных в нем знаний руководитель и педагогический коллектив решают задачу проведения конкрет-

ных мероприятий по формированию организационной культуры школы, соблюдая последовательность всех предложенных этапов этого процесса. Ожидаемым результатом будет самостоятельное формирование руководящими кадрами школы отдельных элементов организационной культуры в своем образовательном учреждении на основе знаний и умений, приобретенных в процессе предварительного обучения.

Таким образом, процесс формирования организационной культуры предполагает преемственность этапов в данной модели и сохраняет логику продвижения по ним: от получения системы теоретических знаний к практическим умениям, а далее к их самостоятельному применению в процессе управленческой и педагогической деятельности.

А.В. Лёнин
(Орловский государственный университет, Орёл)

МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА У БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

Формирование профессионального менталитета у будущих социальных работников в вузе требует разрешения важной проблемы: пересмотра методов, способных максимально облегчить процесс изменения ментальных структур у студентов. Для того чтобы студенты могли успешно учиться, осваивать социально значимые ценности, нормы, культуру, чтобы могли выбрать свой жизненный и профессиональный пути, самореализоваться – нужны изменения в процессуальной части образовательного процесса.

В учебном процессе студенты сами должны подойти к осознанию необходимости изменить деятельность и поведение в профессиональной сфере, предпринять действия, которые приведут к выбору правильных позиций в процессе обучения, а деятельность преподавателя должна сопровождать все их действия по достижению намеченной цели.