

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ

Значимую роль в создании условий, влияющих на качество образования, играет корпоративная культура учебного заведения. Корпоративная культура является внутренней характеристикой организации. Основываясь на исследованиях Т.Ю. Базарова, под корпоративной культурой понимаема сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемый всеми членами конкретной организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Можно утверждать, что корпоративная культура является своеобразным стратегическим инструментом, позволяющим ориентировать все подразделения и отдельных сотрудников на единые цели, мобилизовать инициативу, обеспечивать и облегчать межличностное взаимодействие и педагогическое общение. Корпоративная культура делает лицей, колледж, училище уникальным, формирует историю и организационную структуру, правила коммуникаций, внутренние ритуалы.

В настоящее время проблема формирования корпоративной культуры стала особенно актуальной для учебных заведений: изменение социально-экономических условий, новые требования к качеству, пересмотр концептуальных подходов, смена образовательной парадигмы, ориентация на компетентностный подход. Смена внешних условий неизбежно влечет за собой и требует изменений внутренней среды, отражением которой является корпоративная культура.

Корпоративная культура выступает системообразующим компонентом, инструментом повышения конкурентоспособности образовательного учреждения, способствует созданию на его территории благоприятной учебно-образовательной среды. Возникает противоречие между необходимостью управления развитием, осуществлением коррекции корпоративной

культуры образовательного учреждения и недостаточным знанием особенностей социально-психологических и психолого-педагогических механизмов ее формирования.

В 2006 – 2008 годах преподавателями и студентами-дипломниками кафедры педагогической психологии Российского государственного профессионально-педагогического университета было проведено исследование корпоративной культуры образовательных учреждений. Предметом исследования являлись ценности и способы их реализации в профессиональной деятельности педагогов как компоненты корпоративной культуры.

Теоретический уровень исследования позволил определить структуру, уровни, функции изучаемого феномена, выделить факторы, влияющие на корпоративную культуру профессионального лица, особенности управления и формирования. На основе изучения научно-исследовательских работ было выдвинуто предположение, что позитивная корпоративная культура учебного заведения базируется на ценностных смысложизненных ориентациях, направленных на цели и результативность профессионально-педагогической деятельности, проявляющихся в терминальных ценностях духовного удовлетворения, развития себя с опорой на гуманистическую и познавательно-методическую центрации педагогов.

Гипотеза эмпирического уровня исследования нашла свое отражение в предположении о существовании взаимосвязи между ценностями личности педагога как составляющими корпоративной культуры и способами их проявления в профессионально-педагогической деятельности, взаимосвязи проявлений ценностей сферы личности с уровнем развития социального интеллекта.

В исследовании использовался комплекс методов: наблюдение, беседа, анализ документов, личностные опросники (терминальных ценностей личности И.Г. Сенина, смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева, типа педа-

гогической центрации, социально-коммуникативной компетентности), методика диагностики социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена (адаптация Алешиной). В процессе математической обработки нашли применение описательная статистика, U – критерий Манна-Уитни, r – критерий ранговой корреляции Спирмена, Z – критерий Фишера. Обработка данных проводилась с использованием пакета программ (SPSS 9.0 for Windows; MS Excel XP 2003).

В исследовании приняли участие все сотрудники, преподаватели, мастера производственного обучения, администрация и учащиеся профессионального лицея «Уралмашевец» г. Верхняя Пышма.

Анализ полученных результатов позволил сформулировать содержательный вывод: гипотеза исследования подтвердилась (о взаимосвязи системы ценностей и способов их реализации в профессиональной деятельности с опорой на социальный интеллект). Это означает, что существуют значимые взаимосвязи между системой ценностей, способами их проявления в профессиональной деятельности и социальным интеллектом, лежащим в основе взаимодействия.

Таким образом, особенностью формирования корпоративной культуры учебного заведения является ценностная сфера (терминальные ценности: духовное удовлетворение, сохранение собственной индивидуальности, развитие себя; осмысленность жизни: цели в жизни, процесс жизни, результат; педагогические центрации: конформная центрация, эгоцентрическая, гуманистическая центрация), способы ее проявления в поведении (используются все поведенческие стратегии, особенно можно выделить стратегию стремления к согласию). Взаимосвязь социального интеллекта (способность понимать последствия поведения и логику развития сложных событий) с системой ценностной сферы (и способами их реализации) реализуется через направленность педагогической деятельности.

Формализованное наблюдение и предварительный анализ эмпириче-

ских данных позволил выявить существование субкультур, что подтверждает данные теоретического анализа о неравномерности культурного пространства. Существующие субкультуры – это субкультуры педагогов и мастеров производственного обучения. Также нам удалось выделить группы показателей, объединенные в системы по ряду факторов.

Обработка полученных данных с помощью методов описательной статистики позволила выявить общие тенденции для выборок и различия уровней выраженности показателей в каждой из подгрупп. Мастера производственного обучения значительно отличаются от педагогов по показателям локус контроля, конформной центрации (уровень выраженности этих показателей у мастеров ниже, чем у педагогов, оценка достоверности различий значима при $p \leq 0,05$) и социальному интеллекту, который выше у мастеров.

Педагоги более убеждены в том, что они могут контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в реальности. Особенности профессиональной деятельности педагогов, связанной с организаторской и воспитательной работой, способствует развитию направленности на личность учащегося, заинтересованности во мнениях своих коллег. Исследование выявило затруднения педагогов в понимании связи между поступками людей и их последствиями. Особенность профессиональной деятельности мастеров производственного обучения находит свое отражение в большем уровне развития способности выстраивать стратегии собственного поведения для достижения поставленной цели, развитию умения ориентироваться в невербальных реакциях. В своей деятельности мастера ориентируются на интересы учащихся, что находит свое отражение в особенностях поведения, а именно в особой чуткости и внимании к воспитанникам, что важно для работы с педагогически трудными учащимися.

Проведенный сравнительный анализ корреляций позволяет нам предположить, что еще одной особенностью выборки мастеров производственного обучения является значимая связь показателя стремления к согла-

сию с терминальной ценностью собственного престижа, (которая значимо выше, чем во всей выборке).

Помимо различий следует подчеркнуть общее. Единым для субкультур является осознанное отношение к жизни; выделение в терминальных ценностях духовного удовлетворения и развития себя, которые реализуются в сферах обучения, образования и семейной жизни, направленность педагогической деятельности на интересы учеников. Сходство есть и в проявлении развития социального интеллекта, а именно: способность понимать логику развития сложных событий, способность путем логических рассуждений уяснить мотивы поведения.

Полученные данные позволяют говорить о том, что существующая корпоративная культура исследуемого учебного заведения является позитивной, существующие различия субкультур не вызывают противостояния, выступают в качестве разнообразия. Особенности проявления субкультур можно использовать для обогащения, усиления и развития всей корпоративной культуры учебного заведения. С этой целью был разработан комплекс рекомендаций с учетом гендерных особенностей и тренинг корпоративности для работников училища. В заключение хочется подчеркнуть, что создание и развитие успешного конкурентоспособного, инвестиционно привлекательного учебного заведения невозможно без учета влияния корпоративной культуры, которое диктует, что стратегические цели могут быть достигнуты только в случае, если они разделяются не только руководством учебного заведения, но и большинством сотрудников.

Л.В. Шевырина
(УГЛУТ, Екатеринбург)

СИСТЕМА РАБОТЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РИТОРИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ

Фундаментом, основой риторики является культура речи, поэтому практические занятия, посвященные вопросам культуры речи, занимают