

**СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ  
ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ УЧЕБНОГО  
ЗАВЕДЕНИЯ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ)**

Организации, как и люди, обладают своей культурой. Если она высока, с такой организацией все хотят сотрудничать или даже в нее войти. Для образовательного учреждения - это вопрос чрезвычайной важности, так как востребованность на рынке образовательных услуг конкретного учебного заведения резко повышает его конкурентоспособность. Особой разновидностью культуры является организационная культура.

Она складывается из субъективных элементов, проявляющихся в поведении людей, коллективно разделяемых ценностях, символах, убеждениях, образцах поведения членов организации и объективных элементов, накладывающих отпечаток на материальные условия деятельности организации. К объективным элементам культуры можно отнести символику организации, окраску стен, интерьер, внешний вид сотрудников: одежду, атрибутику. Последние факторы, пожалуй, наиболее легко выполнимы. Единая форма одежды, наличие отличительной символики, запрограммированные стили поведения сотрудников и обучающихся - это лишь вершина громадного айсберга под названием «организационная культура».

Культура образовательного учреждения - явление сложное. Она состоит из культур отдельных подразделений и форм деятельности субкультур. Свои субкультуры имеют такие подразделения колледжа, как хозяйственное подразделение, бухгалтерия, вспомогательный персонал. Эти субкультуры могут подчиняться общей культуре, могут мирно существовать наряду с ней, а могут ей противоречить, имея так называемые контркультуры. Культура различается по своей силе. Сила

культуры определяется глубиной ее проникновения в умы сотрудников, широтой распространения среди персонала и обучающихся, а также ясностью и привлекательностью провозглашаемых ценностей и норм.

Гораздо более сложны субъективные элементы. К ним, прежде всего, относятся организационные ценности, то есть свойства процессов или явлений, позволяющих им служить образцами, ориентирами поведения участников организации. Ценностями являются, например, цели, инициатива, новаторство, характер внутренних отношений, дисциплина, исполнительность, профессиональная этика и прочее. Ключевые ценности, будучи объединенными в систему, образуют философию организации, отвечающую на вопрос, что является для нее самым важным.

Образовательно-воспитательный процесс в нашем колледже находится в постоянном развитии, поддерживаются и развиваются традиции по созданию условий для реализации личностного потенциала всех участников педагогического процесса – студентов, преподавателей, родителей. Поэтому основополагающей базой для развития учебно-научной и педагогической деятельности является, прежде всего, **самоценность личности**. Именно эта идея и положена в основу Концепции развития учебно-воспитательной системы колледжа, и именно этот подход и является ключевой организационной ценностью учебного заведения. Данная концепция определяет сущность воспитания как создание условий для целенаправленного систематического развития студентов как субъектов деятельности. Такая философия отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, задает главные направления деятельности, формирует подходы к управлению.

Приоритетными в работе педагогов признаются приемы опосредованного педагогического воздействия: отказ от лобовых методов, от лозунгов и призывов, воздержание от излишнего дидактизма, назидательности; вместо этого на первый план выдвигаются

диалогические методы общения, совместный поиск истины, развитие обучающихся через создание воспитывающих ситуаций, через разнообразную творческую и социальную деятельность.

Одной из пяти воспитательных задач, признанных наиболее значимыми и актуальными, является *формирование активной жизненной позиции, гражданского самосознания студентов, осуществление процесса социализации и самореализации студентов. Эта задача решается через студенческое самоуправление.*

Говорят, что лучшее правило политики -- не слишком управлять. Это правило столь же верно и в воспитании (Ж.-П.Рихтер). Студентам предоставлена возможность проявить себя самостоятельно в качестве лидеров, управленцев, «генераторов» идей. Реализуя идею студенческого самоуправления, мы проводим в жизнь основополагающую идею Концепции- развитие личности. И эта ценностная ориентация признается всеми членами педагогического коллектива и является связующим элементом единой организационной культуры. Пятилетний опыт работы студенческого совета в нашем колледже продемонстрировал формирование новой важнейшей традиции - приоритет личности студента не просто декларируется, а реально существует и внедряется в жизнь. Таким образом, признание студенческой организации, как действующего организма, влияющего на жизнедеятельность учебного заведения в целом, изменило образ мышления работников учебного заведения. Но на данный момент и этого уже недостаточно. Объективные и субъективные элементы культуры, воздействуя на окружающих - родителей, школьников, представителей общественности, - формируют в их сознании образ организации, то есть ее имидж. Он является результатом непроизвольного синтеза людьми отдельных проявлений культуры учебного заведения в некое неуловимое целое. Имидж организации оказывает огромное воздействие как на эмоциональное, так и рациональное отношение и

доверие к организации, а следовательно, является условием ее процветания или упадка.

Для формирования улучшенного образа учебного заведения следует развивать и укреплять связи социального партнерства, воздействуя на микроокружение организации. Механизм этого может быть следующим: реализация программы «Молодежь в действии» с применением проектного подхода.

Основные проекты - это «Чистая планета» - волонтерский экологический проект, «Интернет-контакт» - освоение Интернет-ресурса и взаимодействие с молодежью района, а также проект «Школа лидерства».

Проект «Школа лидерства» - это создание на базе нашего учебного заведения районного Центра по поддержке молодежного (студенческого, школьного) самоуправления для обучения учащейся молодежи теории и практике управленческой деятельности с привлечением практиков - политических лидеров и специалистов в области менеджмента.

Проект «Школа лидерства» - это интегрирование личностных, профессиональных, материально-технических ресурсов различных учебных заведений и учреждений. Он создается с целью оказания теоретической, практической, социальной и психологической поддержки учащейся молодежи района, обучение ее механизму самоуправления.

*В реализации проекта будут задействованы следующие социальные партнеры:*

- ✓ отдел молодежной политики Орджоникидзевского района;
- ✓ выпускники колледжа, добившиеся высоких профессиональных результатов в области управления, бизнеса и др.;
- ✓ представители отдела по внеучебной работе РГППУ и других подразделений;
- ✓ представители депутатского корпуса района и города;
- ✓ избирательная комиссия Орджоникидзевского района;
- ✓ представители органов школьного и студенческого самоуправления.

*«Школа лидерства»* имеет следующие цели:

- 1) интеграция ресурсов образовательных и других учреждений;
- 2) вовлечение молодых людей в деятельность органов самоуправления в различных сферах жизни;
- 3) вовлечение молодежи в программы по развитию лидерства;
- 4) развитие моделей и форм самоуправления молодежи;
- 5) привлечение молодежи к участию в проектной, управленческой, исследовательской деятельности.

Для конкретного участника проекта это интересные возможности получения новых умений и навыков, а именно:

- ✓ выработка собственной системы целей и распределение их по приоритетности;
- ✓ формирование у молодого человека лично- профессиональных качеств руководителя через освоение техники управления, основанной на инновационных технологиях (активные формы обучения: тесты, тренинги, ситуационный анализ, деловые игры и.т.д);
- ✓ освоение системы построения карьеры;
- ✓ эффективное использование собственного времени.

Как конкретное направление воплощения проекта предлагается образовательная программа «Эффективный менеджер».

#### **Образовательная программа «Эффективный менеджер»**

*Миссия проекта «Эффективный менеджер»:* воспитание инициативного творческого человека с высоким интеллектуальным и в формировании активностей групп и классов;

- 2) разработка технологии самоуправления в небольших учебных коллективах;
- 3) формирование через актив общественно-развитой культуры в коллективах;
- 4) повышение результативности обучения, уровня новизны и качества принимаемых управленческих решений;

5) формирование инновационной стратегии управления.

Реализация данного проекта позволит его участникам овладеть индивидуально-ситуативным стилем управления, техникой индивидуальной работы, позитивным имиджем, сформировать нестандартное лидерским потенциалом, обладающего умениями и навыками в области самоуправления.

*Цели проекта:*

- 1) помощь мышление.

*Модель проекта «Эффективный менеджер»*

<i>n/n</i>	<i>Наименование составляющих проекта</i>	<i>Содержание</i>
1.	Миссия проекта	Воспитание инициативного, творческого человека с высоким интеллектуальным и лидерским потенциалом, умениями и навыками в области самоуправления.
2.	Цели проекта	Формирование студенческого и школьного актива учебных заведений, разработка технологии самоуправления в коллективах.
3. 3.1 3.2	Средства достижения целей: - традиционные - нетрадиционные	Конференции, диспуты, круглые столы. Игровые методы, тренинги, диагностирование, тестирование, мастер –класс.
4.	Изучаемые базовые курсы	Философия, социология, психология, юриспруденция, теория администрирования, менеджмент, имиджирование, управление персоналом.
5.	Формируемые умения и навыки	Системная организация труда, оптимизация использования времени: формирование общекорпоративной культуры, формирование и реализация культуры, формирование и реализация целевой системы, инновационный подход к решению организационных проблем.
6.	Результат проекта	Профессионализм знаний, общение, техника личной работы, самосовершенствование, взаимопроникновение культур разных учебных заведений, Формирование позитивного имиджа учебного заведения.

И мы уверены, что такая деятельность по развитию молодежного самоуправления непременно приведет к изменению образа мышления всех членов организаций-участниц программы: возникнут новые обряды, ритуалы, традиции, ценности, что будет способствовать формированию современного молодежного менталитета.

**В.Т. Сопегина**  
*Филиал РГППУ в г. Березовском*

### **ЦЕННОСТНО – ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ ФАКТОР КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ**

Корпоративная культура – комплексное явление, которое представляет собой набор поведенческих норм, ценностей, представлений и понятий.

Сегодня на рынке труда востребован конкурентоспособный выпускник образовательного учреждения, обладающий внутренней культурой, этичностью, профессионализмом, компетентностью, самодисциплиной, самоконтролем и толерантностью. Формирование этих качеств в процессе подготовки педагогов – и есть ведущая задача педагогического процесса.

В учебном заведении воздействие корпоративной культуры распространяются не только на сотрудников, но и на студентов. Студенты являются носителями особенностей корпоративной культуры, ее традиций, ценностей, имиджа не только в период своего обучения, но и спустя много лет по его окончании. В зависимости от того, насколько эти ценности разделяются студентами, распространяется положительная или отрицательная информация об образовательном учреждении, где он обучался. Важным здесь является внутренняя (личностная) основа приобретения профессионально-значимых качеств. В этой связи чрезвычайно актуальной представляется профессионально-личностная