

РАБОТА С САЙТОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

G.S. Isakova

WORKING WITH EDUCATIONAL INSTITUTION'S SITE AS A MEAN OF FORMING LEARNER'S ORGANIZATIONAL CULTURE

В настоящее время система отечественного образования находится в состоянии модернизации, что обуславливает необходимость поиска новых подходов к осуществлению профессиональной подготовки будущих специалистов. В качестве системообразующего фактора профессиональной деятельности специалиста выступает его организационная культура [1].

Проблема формирования организационной культуры обучающегося образовательного учреждения (ОУ) становится все более актуальной, учитывая тот факт, что намного рациональнее решать задачу развития кадрового потенциала общества, делая акцент не только на содержательной, но и на организационной стороне образования [2].

Организационная культура обучающегося представляет собой исторически сложившуюся совокупность формальных и неформальных правил и норм, коллективно разделяемых ценностей, моральных принципов, ритуалов и традиций, согласующихся с целями и задачами образовательной деятельности, которые принимаются и активно реализуются воспитанниками в процессе обучения в образовательном учреждении и вне его и проявляются в их поведении и взаимодействии.

Анализ представленного определения позволяет выделить в нем основные структурные компоненты. *Аксиологический компонент* организационной культуры (ОК) обучающегося представляет собой совокупность относительно устойчивых профессиональных ценностей, овла-

девая которыми воспитанник субъективирует их, делает лично значимыми. Содержание этого компонента можно представить в совокупности ценностей:

– ценности-цели – раскрывают значение и смысл индивидуальных целей самореализации, самосовершенствования, профессиональной культурной стратегии и тактики жизнедеятельности, успешности реализации профессиональных планов;

– ценности-отношения – включают отношение к самому себе как к части образовательного учреждения, к своей учебной и будущей профессиональной деятельности, осознание миссии учебного заведения, целей и задач учебной деятельности.

В содержание *когнитивного компонента* ОК обучающегося входит упорядоченная система знаний о структуре современных организаций, особенностях их организационной культуры, о взаимном влиянии организационной культуры предприятия и личности сотрудника, а также знаний, полученных при изучении теоретических и практических дисциплин в рамках получаемой специальности.

Нравственно-правовой компонент является совокупностью стандартов поведения, приемлемых в конкретном образовательном учреждении. Эти стандарты поведения могут быть представлены в форме социальных норм, принципов этикета, правил поведения, требований к одежде, принятых стилей общения и т.д. Следование усвоенным в учебном заведении нормам становится для обучающегося самоценным поведением, а неследование им вызывает негативную реакцию, человек санкционирует себя сам (чувство вины, тревоги, переживания и т.п.) [2]. Кроме того, данный компонент предполагает

¹ Магистр физико-математического образования, соискатель НОУ ВПО «Российский новый университет», преподаватель ГБОУ СПО «Технологический колледж № 34» г. Москвы.

© Исакова Г.С., 2014.

соблюдение обучающимся традиций учебного заведения, выполнение ритуалов, уважение к героям ОУ (как к преподавателям, так и к студенческим лидерам).

Сущность *деятельностного компонента* заключается в практическом использовании адекватных средств, форм, методов, приемов деятельности в процессе обучения и вне его для достижения необходимых результатов в последующей профессиональной деятельности. К этому компоненту относят мотивы и цели поведения, склонность к определенным поступкам.

Коммуникативный компонент ОК обучающегося проявляется в отношениях разного уровня: «ученик – ученик», «ученик – педагог», «ученик – сообщество» в процессе его учебной, внеучебной и других видах деятельности и предполагает стремление обучающегося к расширению содержания и форм коммуникативной деятельности, к преодолению замкнутости, к участию в деловой и духовной общественной коммуникации.

Формирование организационной культуры обучающегося – длительный и динамичный процесс, который должен осуществляться непрерывно на всех этапах учебной и внеучебной деятельности обучающегося. На наш взгляд, формированию всех компонентов организационной культуры в той или иной степени способствует систематическая работа обучающегося с веб-сайтом образовательного учреждения.

На сайте обучающиеся смогут ежедневно проверять изменения в расписании занятий, узнавать домашние задания по дисциплинам, а также новости и информацию о предстоящих мероприятиях. На сайте ОУ обучающимся должен быть доступен устав образовательного учреждения, указаны нормы и правила поведения в учебном заведении, права и обязанности учащихся, требования к их внешнему виду. История и традиции учебного заведения, награды и достижения также должны находить отражение на страницах сайта, праздники и конкурсы – анонсироваться в новостях, а их результаты – объявляться и сопровождаться фотоотчетом. Успехи педагогов и обучающихся, поздравления и благодарности следует размещать в соответствующих разделах.

Таким образом, систематическое посещение сайта колледжа будет способствовать усвоению обучающимися правил поведения, социальных норм и принципов этикета, принятых в ОУ, поможет изучить традиции и ритуалы учебного заведения, узнать его героев. Следовательно, представляется возможным говорить о влиянии работы студентов с сайтом ОУ на формирование

нормативно-правового компонента их организационной культуры.

Веб-сайт ОУ, как и сайт любой организации, должен отражать его структуру: количество и наименование подразделений, иерархию административного и педагогического состава, перечень организаций, являющихся социальными партнерами ОУ [3]. Изучая устройство своего учебного заведения, воспитанник формирует общие представления о структуре современных организаций, что является составной частью когнитивного компонента его организационной культуры.

Кроме того, на сайте обучающиеся сами смогут размещать новости, принимать участие в профессиональных конкурсах, участвовать в дистанционных олимпиадах, в творческих мероприятиях [4]. Все это способствует формированию деятельностного компонента их организационной культуры.

Вместе с тем, веб-сайт ОУ дает возможность обучающимся задать интересующие их вопросы администрации и педагогам. Каждому преподавателю следует разместить на сайте ОУ персональную страницу, на которую выкладывать домашние задания и другие необходимые материалы [6]. На эту страницу должна быть добавлена форма обратной связи. В результате, исчезает необходимость записывать электронную почту преподавателя, чтобы задать вопрос или переслать ему выполненное задание, достаточно будет зайти на страницу педагога и отправить ему письмо через форму. В этом случае послание будет автоматически направлено на e-mail педагога, а ответ придет на почту обучающегося. Правила деловой электронной переписки также следует разместить на странице, содержащей форму обратной связи, для ускорения процесса их запоминания обучающимися. Такой подход обеспечивает тренировку навыков деловой переписки и способствует формированию коммуникативного компонента организационной культуры обучающихся.

В результате систематической работы с веб-сайтом обучающийся начинает расценивать посещение сайта ОУ как регулярную естественную процедуру, проецируя на себя информацию с веб-страниц. Это способствует развитию у воспитанника отношения к себе как части ОУ, идентификации себя с учебным заведением. В данном случае мы можем говорить о формировании у него аксиологического компонента организационной культуры.

Исходя из вышесказанного, мы считаем возможным заключить, что регулярное посещение

обучающимися веб-сайта учебного заведения, использование в учебной и внеучебной деятельности информации со страниц сайта, наполнение страниц своими материалами, общение с администрацией и педагогами через формы обратной связи способствуют формированию всех компонентов организационной культуры воспитанника. Таким образом, веб-сайт образовательного учреждения является педагогическим средством и инструментом формирования организационной культуры обучающихся.

Литература

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах. – М. : ИНФРА-М, 2007.
2. Горохова Е.А. Формирование культуры организационного поведения будущих эконо-

мистов в условиях высшего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Йошкар-Ола, 2007. – 22 с.

3. Зятева Л.А. К вопросу о формировании социокультурной среды университета // Актуальные проблемы современного образования : сборник научных трудов XVI Международной научно-практической конференции. – Брянск : Изд-во ГК «Десяточка», 2012. – С. 36–39.

4. Исакова Г.С. Информационная составляющая активных форм образовательного процесса // Вестник БГУ. – 2013. – № 1. – С. 39–41.

5. Чайковская И.А. Организационная культура в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды // Вестник ОГУ. – 2010. – № 12 (118). – С. 34–42.

6. Трайнев В.А. Новые информационные коммуникационные технологии в образовании. – М., 2008. – 320 с.