

## МОДЕЛЬ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНТОВ КОЛЛЕДЖА

## MODEL OF CREATING THE COLLEGE STUDENTS' ORGANIZATIONAL CULTURE

*В статье обосновывается необходимость разработки модели формирования организационной культуры студентов колледжа. Данная модель представлена автором как педагогическая система, включающая ряд взаимосвязанных компонентов. Раскрыто содержание каждого из компонентов модели. Рассмотрена возможная реализация, выделены и охарактеризованы этапы реализации разработанной модели.*

**Ключевые слова:** организационная культура, модель формирования, компоненты модели, этапы реализации модели.

*In the article the author substantiates the necessity of developing a model of creating the college students' organizational culture. This model is presented as a pedagogical system which includes a number of interrelated components. The content of model's components is discovered. The author examines possible realization of developed model, defines and characterizes some stages of its realization.*

**Keywords:** organizational culture, model of creating, model's components, stages of model's realization.

Одной из актуальных проблем подготовки выпускника современного образовательного учреждения является проблема сформированности у него организационной культуры (ОК). В связи с этим необходима корректировка образовательного процесса с позиции развития преемственности образовательной организации и производства. Такая корректировка, на наш взгляд, может быть достигнута за счет формирования организационной культуры у студентов колледжа [1].

Мы определяем **организационную культуру студента** как 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 студентами в процессе обучения в образовательном учреждении и вне его и проявляются в их поведении и взаимодействии.

Процесс формирования организационной культуры студентов колледжа является подси-

стемой в общей системе их профессиональной подготовки [2]. Поэтому проектирование процесса потребовало определения его цели, выделения компонентов, определения их содержания и назначения. Для решения этой задачи мы сочли необходимым обратиться к методу моделирования [3] и разработать модели формирования ОК студентов колледжа, в структуре которой выделяются следующие компоненты: диагностический, целевой, содержательно-методический, организационно-управленческий и результативный. Раскроем содержание каждого из этих компонентов.

**Диагностический компонент модели** предполагает определение начального уровня сформированности ОК студента колледжа посредством анкетирования, тестирования, наблюдения, опросов и т.п.

В связи с этим встает задача определения критериев и показателей этого уровня. Выделены следующие критерии уровневой оценки: когнитивный, аксиологический и деятельностный. Рассмотрим эти критерии и уточним их показатели.

**Когнитивный критерий** мы выделили, учитывая тот факт, что культура личности основывается на развитости ее когнитивной сферы [2]. Данный критерий позволяет оценить наличие,

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

глубину и систематизированность общенаучных и специальных знаний в области организационной культуры у студента колледжа.

В качестве основных показателей, раскрывающих этот критерий, были выбраны следующие:

- наличие системы знаний по изучаемым дисциплинам в рамках будущей профессии;
- усвоенность базовых понятий теории организационной культуры;
- знания о формальных и неформальных образцах поведения, регулирующих деятельность колледжа: правилах и нормах деятельности, обычаях и традициях, ценностях, обрядах и символике;
- знание основ теории корпоративной этики;
- базовые знания о технологии корпоративного общения.

Аксиологический критерий был выделен исходя из понимания ценностей как основной категории ОК и аксиологического компонента как системообразующего элемента в структуре ОК студента. Этот критерий отражает степень сформированности набора профессиональных ценностей [4]. Аксиологический критерий может быть конкретизирован такими показателями, как:

- осознание миссии колледжа, основных целей его деятельности;
- идентификация себя с колледжем;
- принятие ценностей колледжа;
- соблюдение традиций и обычаев колледжа;
- наличие чувства удовлетворенности от принадлежности к студенческому сообществу и к своему колледжу;
- стремление к самосовершенствованию;
- стремление к успешной реализации профессиональных планов.

*Деятельностный критерий* определяет профессиональную пригодность специалиста [2]. В контексте ОК студента колледжа данный критерий предполагает способность действовать в учебной и профессиональной среде в соответствии с нормами этикета и правилами колледжа, а также эффективно сотрудничать с другими студентами и педагогами.

В качестве показателей деятельностного критерия мы выделили:

- наличие навыков межличностного, внутригруппового и коллективного взаимодействия, основанного на принципах корпоративной этики;
- умение организовывать общение;
- способность студента действовать в ситуации морального выбора в соответствии с нормами этикета и правилами колледжа;

– готовность применять адекватные средства, формы, приемы деятельности для достижения необходимых результатов в профессиональной области.

В соответствии с приведенными критериями мы определили уровни сформированности организационной культуры студентов колледжа: высокий, средний и низкий.

*Целевой компонент* предложенной модели предполагает определение цели и задач процесса формирования у студентов колледжа организационной культуры, а также подходов и принципов, регулирующих деятельность педагогического коллектива в достижении целевой установки.

*Целью* обозначенного процесса является достижение высокого уровня сформированности организационной культуры студентов колледжа, определяющей их готовность к профессиональной деятельности. При этом перед сотрудниками колледжа встают следующие задачи:

- 1) обеспечить мотивационную готовность студентов к формированию организационной культуры;
- 2) сообщить студентам базовые понятия теории организационной культуры и знания по профессиональным дисциплинам;
- 3) сформировать у студентов положительное эмоционально-ценностное отношение к нормам и правилам корпоративной этики;
- 4) привить студентам базовые гуманистические нравственные ценности, профессиональные идеалы;
- 5) воспитать у студентов положительное отношение к истории и традициям колледжа, принятие ценностей колледжа;
- 6) выработать у студентов умения межличностного, внутригруппового и коллективного взаимодействия.

На наш взгляд, решение перечисленных задач становится возможным в рамках компетентностного, личностно ориентированного и деятельностного подходов к организации педагогического процесса.

*Компетентностный подход* подразумевает постепенную переориентацию доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляцией знаний, формированием навыков на создание условий для овладения комплексом компетенций, означающих потенциальную возможность выпускника к социальной адаптации и к успешной профессиональной деятельности [5].

*Личностно ориентированный* подход к организации педагогического процесса предполагает

ориентацию процесса обучения на потребности и возможности личности.

Суть профессиональной подготовки студентов с точки зрения *деятельностного подхода* заключается в том, что в центре внимания стоит не просто деятельность, а совместная деятельность студентов и преподавателей по реализации коллективно сформированных целей и задач [6].

Выбор подходов, значимых для решения поставленных выше задач, обусловил выделение принципов организации педагогической деятельности, активирующих процесс формирования ОК студентов:

- принцип межпредметности предполагает накопление теоретических знаний и представлений студентов о сущности ОК в процессе изучения гуманитарных, социально-экономических, общепрофессиональных дисциплин и дисциплин специализации;

- принцип контекстности, реализация которого предусматривает создание условий для формирования ОК у студентов в контексте их будущей профессиональной деятельности;

- принцип корреляции способствует объединению персонифицированных установок личности с социальными нормами, становлению норм корпоративной этики и корпоративных ценностей колледжа с личностными ценностями студента;

- принцип индивидуализации обуславливает построение методики формирования ОК студента с учетом личностных приоритетов обучаемых и ее коррекцию в зависимости от индивидуальных особенностей;

- принцип обеспечения субъект-субъектной позиции всех участников образовательного процесса, предполагающий создание условий для самооценки, самоутверждения, самореализации студента;

- принцип диалогичности предполагает многоплановую интерактивность процесса формирования ОК студента как в процессе его самостоятельной работы с учебными материалами и электронными ресурсами, так и в процессе общения с педагогом и другими студентами;

- принцип рефлексивного управления учебно-профессиональной деятельностью обучающихся предусматривает включение в содержание занятий субъектного опыта студентов; обучение студентов самостоятельному выявлению затруднений и реконструированию их причин посредством развития интеллектуальной и личностной рефлексии.

**Содержательно-методический компонент** модели должен включать теоретическую и прак-

тическую подготовку студентов, а также необходимый для этого методический инструментарий. *Теоретическая подготовка* предполагает формирование у студентов знаний в области теории организационной культуры, корпоративной этики, делового общения. *Практическая подготовка* способствует формированию навыков межличностного, внутригруппового и коллективного взаимодействия, способности действовать в деловой сфере в ситуации морального выбора в соответствии с нормами и правилами этикета, а также стремления к успешному осуществлению профессиональных планов.

К *методам* обучения, способствующим формированию ОК у студентов колледжа, мы считаем возможным отнести как репродуктивные, так и активные. Активные методы обучения (деловые игры, решение задач и анализ ситуаций, круглый стол), на наш взгляд, должны стать ведущими в достижении целевой установки изучаемого процесса. Применение каждого метода обучения сопровождается соответствующими средствами. *К средствам формирования ОК студентов колледжа относят:* организационно-педагогические средства (учебные планы, экзаменационные билеты, карточки-задания, учебные пособия и т.п.), учебно-наглядные пособия и справочную литературу, технические средства обучения, электронные ресурсы (в частности, ресурсы сети Интернет) [7].

**Организационно-управленческий компонент** модели содержит перечень дидактических условий, соблюдение которых необходимо для эффективной реализации данной модели в педагогическом процессе:

- обеспечение накопления у студента базовых знаний теории организационной культуры, корпоративной этики, делового общения, формирования навыков межличностного, внутригруппового и коллективного взаимодействия на основе осуществления межпредметных связей дисциплин гуманитарного, естественно-научного, общепрофессионального и специального блока на протяжении всего периода обучения в колледже;

- разработка и применение в образовательном процессе колледжа электронных ресурсов наряду с учебными пособиями на бумажных носителях, их адаптация для процесса формирования ОК студентов;

- введение в учебный процесс колледжа специального курса «Организационная культура специалиста», предусматривающего применение специально разработанного комплекса учебных материалов и электронных ресурсов;

– соответствие форм и методов обучения задачам формирования организационной культуры студентов колледжа.

**Результативный компонент модели** предусматривает достижение высокого уровня сформированности организационной культуры у

студентов колледжа, который основывается на описанных выше критериях и показателях сформированности ОК.

На основе проведенного анализа построена модель формирования организационной культуры студентов колледжа (рис. 1).

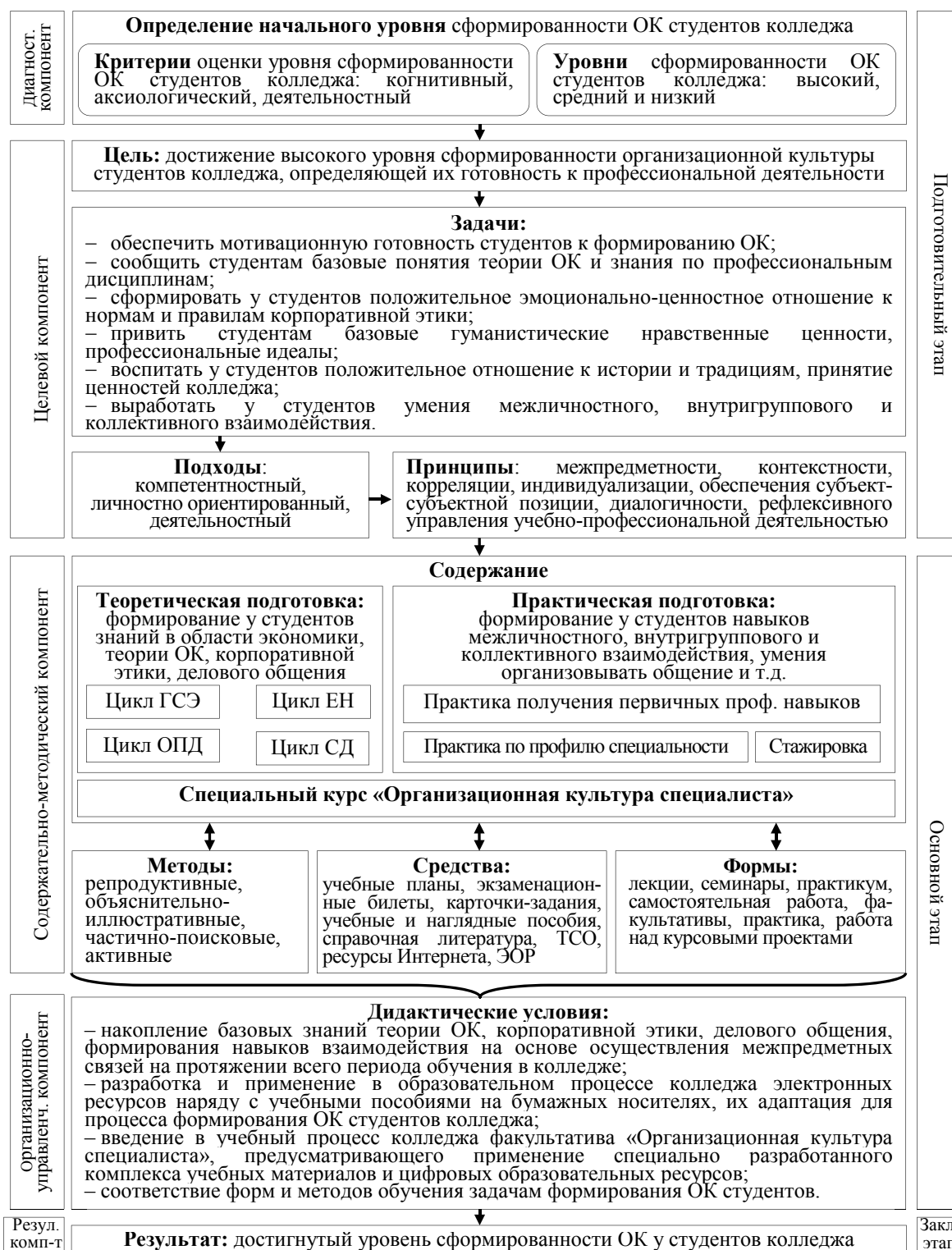


Рис. 1. Модель процесса формирования организационной культуры студентов колледжа

Реализация разработанной нами модели формирования ОК студентов колледжа происходит в несколько этапов.

На подготовительном этапе определяется начальный уровень сформированности ОК студента колледжа на основе выделенных критериев (посредством анкетирования, тестирования, наблюдения, опросов и т.п.). В случае недостаточно высокого уровня сформированности ОК уточняются цель и задачи педагогического процесса, определяются подходы к их решению и принципы осуществления образовательной деятельности.

На основном этапе с помощью форм, методов и средств обучения организуется процесс формирования ОК студентов колледжа в рамках теоретической подготовки (освоение гуманитарных, социально-экономических, общепрофессиональных и специальных дисциплин) и практической подготовки (прохождение производственной практики), а также в процессе изучения факультатива «Организационная культура специалиста». Данный процесс сопровождается соблюдением необходимых дидактических условий.

На заключительном этапе производится диагностика достигнутого уровня сформированности ОК с опорой на первоначальные критерии. В случае совпадения имеющегося результата с выдвинутой целевой установкой (высокий уровень сформированности ОК) модель исследуемого процесса считается успешно реализованной. При необходимости в педагогический процесс вносятся коррективы.

Таким образом, модульный подход выступает теоретико-методологической стратегией эффективного формирования организационной культуры у студента колледжа и осуществляется только в рамках специально разработанной системы, включающей теоретическую и практическую подготовку будущих специалистов. Использование подобной педагогической модели является одним из условий успешной подготовки и выпуска конкурентоспособного специалиста.

## Литература

1. Зятева Г.С. Проблемы формирования организационной культуры студентов // Вестник БГУ. – 2012. – № 1. – С. 117–119.

2. Горохова Е.А. Формирование культуры организационного поведения будущих экономистов в условиях высшего профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Йошкар-Ола, 2007. – 22 с.

3. Мухачева Е.В. Моделирование содержания учебных курсов в системе повышения квалификации педагогов профессионального обучения : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Киров, 2002. – 194 с.

4. Зятева Л.А. Образование в системе духовно-нравственных ценностей // Русский язык и духовная культура: материалы научно-практической конференции. – Брянск : РИО БГУ, 2008. – С. 63–69.

5. Романов А.М. Анализ и систематизация современных подходов к организации педагогического процесса вуза [Электронный ресурс]: журнал научно-педагогической информации, 2009. URL: <http://paedagogia.org/2009/12/25/романов-а-м-анализ-и-систематизация-со/> (дата обращения: 20.12.2013).

6. Любезнова Т.В. Личностно-деятельностный подход к моделированию профессионального обучения студентов колледжа средствами языковой подготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Н. Новгород, 2002. – 174 с.

7. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах. – М. : ИНФРА-М, 2007.

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

9. Стеклова О.Е. Организационная культура : учебное пособие / О.Е. Стеклова. – Ульяновск : УлГТУ, 2007. – 127 с.