

8. Иттен, И. Искусство цвета [Текст] / И. Иттен. – М.: Д. Аронов, 2007. – 96 с.
9. Ростовщик, В.Д. Развитие художественно-творческого потенциала младших школьников в процессе изобразительной деятельности [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / В.Д. Ростовщик. – Херсон, 2003. – 25 с.
10. Станько, И.В. Развитие художественно-творческого потенциала учащихся старших классов в школьной дизайн-образовательной среде [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / И.В. Станько. – Улан-Уде, 2005. – 26 с.
11. Тестирование в психологической диагностике [Текст] / авт.-сост. С.В. Поздняков. – М.: Сфера, 2004. – С. 120-125.
12. Holland, T.L. The Psychology of vocational Choice. – Waltham, Mass., 1966.

О.Ю. Коровина

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ ПО ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Статья раскрывает некоторые подходы к организации подготовки педагогических кадров по проблеме организационной культуры общеобразовательной школы в системе повышения квалификации руководящих и педагогических кадров. В статье описан спецкурс «Организационная культура образовательного учреждения: вопросы теории и практики», приведен анализ данных степени усвоения материала и оценки его значимости для реализации необходимых изменений и преобразований в жизни современной школы.

O.Yu. Korovina

TRAINING THE PEDAGOGICAL STAFF ON A PROBLEM OF CREATING THE ORGANIZING CULTURE OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION

The article reveals some approaches to the organisation of training pedagogical staff on a problem of organizational culture of a comprehensive school in the system of improvement of professional skill of supervising and pedagogical staff. In the article the special course "Organizational culture of educational institution is described: theory and practice questions", the analysis of the data of level of mastering the material and an estimation of its importance for realisation of necessary changes and transformations in the life of modern school is represented.

В современных условиях проходящего реформирования образовательной системы значение фактора организационной культуры существенно возрастает, так как заложенные в ней значительные ресурсы позволяют на качественно новом уровне решать повседневные задачи организации и строить долгосрочные планы. Однако эти возможности в настоящее время не до конца осознаны руководителями учреждений, хотя сегодня процесс становления организационной культуры уже набирает силу, и этого нельзя не заметить.

Анализ теоретического материала показал, что опубликованных работ по формированию организационной культуры школы недопустимо мало, особенно это касается категории директоров школ, которые работают, в основном, методом «проб и ошибок», полагаясь только на свою интуицию. Как правило, результативность таких мероприятий недостаточно высока.

Наши исследования на примере Вологодской области показали, что руководители

школ и педагоги действительно не обладают достаточными знаниями в сфере организационной культуры. Например, многие респонденты затрудняются ответить на вопрос, что такое миссия организации, ее стратегия. Выявилось также недостаточное понимание сущности самого понятия «организационная культура». Руководители и педагоги приводят в качестве объяснений в основном лишь ее внешние признаки (комплекс традиций и порядков, совместный отдых с коллективом, знаки своей организации), затрагивая, таким образом, только поверхностный ее уровень.

Такое положение, на наш взгляд, существенно препятствует активному использованию этого положительного ресурса в жизнедеятельности школы. Поэтому для проведения квалифицированной самостоятельной работы в школе по проблеме организационной культуры необходимо организовать сначала соответствующую подготовку руководящих и педагогических кадров (например, в институте развития образования), а затем на-

целить их на реализацию необходимых мероприятий по формированию (изменению) отдельных сторон организационной культуры уже в своих учреждениях.

Приведенные выше факты свидетельствуют о том, что назрела необходимость квалифицированного обучения руководителей школ всему комплексу вопросов, связанных с организационной культурой (ее структурой, типологией, диагностикой, методами изучения, формирования и поддержания).

Курсы повышения квалификации института служат той стартовой площадкой, где руководители и педагоги получают необходимый объем знаний, приобретают умения и отрабатывают навыки, которые им будут необходимы в дальнейшем для проведения самостоятельной работы в школах по всему комплексу вопросов, касающихся организационной культуры.

Для реализации задачи обучения педагогических кадров автором был разработан и внедрен в лекционную практику спецкурс «Организационная культура образовательного учреждения: вопросы теории и практики», основной целью которого являлось формирование системы теоретических знаний у слушателей, приобретение ими практических умений по различным аспектам организационной культуры. Этот вид образовательной деятельности включал в себя реализацию следующих задач: создать у руководителей и педагогических работников необходимый запас теоретических знаний по проблеме организационной культуры; сформировать умения диагностировать существующие культуры и отслеживать их возможные изменения в практической деятельности; закрепить умения по формированию организационной культуры в практической деятельности, непосредственно в школьном учреждении.

Учебный материал предназначен как для аудиторной работы под руководством преподавателя (автора спецкурса), так и для внеаудиторной самостоятельной подготовки. В последнем случае он содержит вопросы для самопроверки и различного рода задания, раскрывающие те или иные стороны организационной культуры.

Процесс обучения в рамках нашего исследования проходил в единстве различных форм преподавательской деятельности: лекционных и практических занятий, выполне-

ния упражнений, анализа практических ситуаций, консультирования слушателей.

Для выявления степени усвоения материала периодически использовался метод рефлексии, позволяющий преподавателю узнавать мнение слушателей по поводу излагаемого материала и корректировать в соответствии с ним определенные вопросы тематики лекций. В качестве примера приведем итоговые результаты рефлексии респондентов.

При ответе на первый вопрос (насколько актуальна, интересна предложенная тема) было выявлено позитивное отношение слушателей и их неподдельный интерес к изучаемой проблеме; отмечались ее несомненная актуальность и своевременность постановки; понимание важности рассматриваемых вопросов для жизнедеятельности школы; многие отметили, что «видят необходимость в получении знаний по данной теме» и что каждый грамотный руководитель должен владеть этими знаниями.

При ответе на второй вопрос (Какие аспекты темы представляют для опрашиваемых наибольший интерес с точки зрения практической деятельности?) респондентами были выделены следующие аспекты: типология организационных культур; признаки «здоровой» и «неблагополучной» культур; проведение анализа сложившейся организационной культуры в своем образовательном учреждении; процесс формирования организационной культуры школы и его этапы (практические рекомендации, плюсы и минусы возможных вариантов); критерии диагностики организационной культуры.

Относительно третьего вопроса (Каково отношение опрашиваемых к проблеме организационной культуры в образовательном учреждении?), слушатели считают, что такая проблема существует и ее надо конструктивно решать в повседневной деятельности; у некоторых респондентов появляется желание участвовать в мероприятиях по изменению организационной культуры; высказывается мнение, что организационная культура – важный аспект успешной деятельности образовательного учреждения.

При ответе на четвертый вопрос (о необходимости изменения организационной культуры в своем образовательном учреждении) практически все респонденты отметили,

что такая необходимость существует, так как в некоторых случаях имеются явные признаки «нездоровой» организационной культуры; надо стремиться к ее изменению, чтобы улучшить работу организации.

Анализ ответов респондентов на последний вопрос (Что нужно для того, чтобы руководители могли самостоятельно заниматься вопросами организационной культуры в своих учреждениях?) показал, что слушатели вполне грамотно ответили на вопрос о подходе к изучению организационной культуры. Это следует из того, что среди наиболее существенных параметров они выделили такие, как осознание необходимости заниматься вопросами организационной культуры (92,0%), иметь оптимальный уровень знаний (почти 83,0%) и желание руководителя заниматься этими новыми для него вопросами (75,0%).

Остальные позиции также имеют важное значение, хотя могут часто отсутствовать в арсенале руководителя: материальная поддержка (58%), необходимое время (50%), специальная литература (45%), стимулирование и мотивация (41%).

Таким образом, анализ результатов рефлексии респондентов по проблеме организационной культуры позволил обобщить мнения обучающихся и прийти к следующим

позитивным выводам: 1) признается актуальность и своевременность постановки проблемы изучения различных аспектов организационной культуры в условиях образовательного учреждения; 2) чувствуется позитивный настрой руководящих педагогических кадров по отношению к изучаемой проблеме и осознание необходимости получения знаний по вопросам теории и практики организационной культуры; 3) отмечается факт существования этой проблемы в образовательном учреждении и необходимость ее решения в практической деятельности.

Ожидаемым результатом цикла обучения является сформированность у педагогических кадров знаний об организационной культуре и умений по ее корректировке.

С целью выявления этого параметра была разработана примерная шкала с определением уровней сформированности необходимых знаний от низкого до высокого (см. табл.). В соответствии с анкетой на первом (вводном) занятии определялся исходный уровень знаний слушателей, второй раз анкета раздавалась в конце последнего занятия (итогового). Выборка для анализа сформированности у педагогических кадров знаний об организационной культуре и умений по ее корректировке составила 115 человек.

Таблица

Готовность руководящих педагогических кадров к проведению мероприятий по формированию организационной культуры образовательного учреждения

Уровень знаний, умений	Примерная шкала сформированности у слушателей знаний и умений	До начала обучения	После обучения
Низкий	Имеются отрывочные знания, которые дают неполное общее представление об организационной культуре и ее структурных элементах	81	0
Средний	Имеются определенные теоретические знания в области современных представлений об организационной культуре и ее структурных элементах. Умения недостаточно развиты, попытки формирования оргкультуры носят интуитивный характер; деятельность осуществляется методом «проб и ошибок»	34	34
Достаточный	Наблюдается необходимый объем знаний по вопросам организационной культуры, позволяющий проводить диагностику сложившейся оргкультуры; приобретены умения осуществлять конкретные действия по формированию организационной культуры школы, но с привлечением консультативной помощи	0	58
Высокий	Теоретические знания глубоко осмыслены слушателями, развиты умения диагностировать и анализировать существующие культуры. Практическая деятельность по формированию (изменению) организационной культуры может осуществляться самостоятельно	0	23

Анализ этой анкеты показал, что исходные знания респондентов соответствовали первому уровню (низкому) у 70,4 % слушателей, второму уровню (среднему) – у 29,6 %

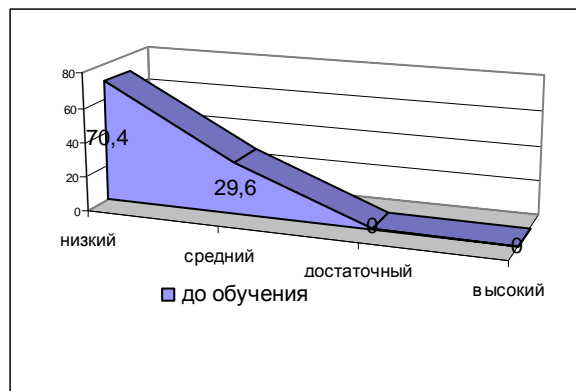


Рис. 1

(рис. 1). Респонденты со знаниями, соответствующими третьему (достаточному) и четвертому (высокому) уровням, отсутствовали.

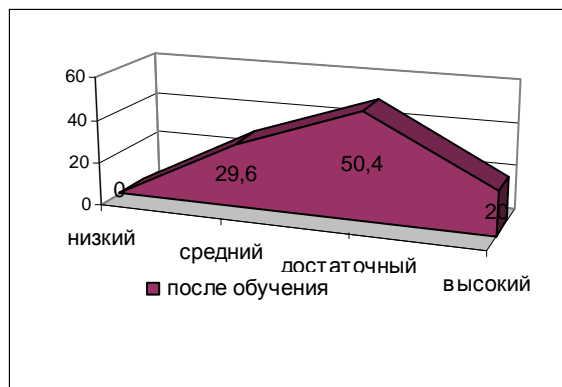


Рис. 2

После пройденного курса обучения ситуация существенно изменилась (рис. 2): первый уровень «опустел», так как знания стали более полными и разнообразными; количество слушателей со знаниями второго уровня осталось тем же (объясняется случайным совпадением), максимальное количество слушателей (50,4 %) наблюдается на третьем (достаточном) уровне, что свидетельствует о хорошем усвоении преподаваемого материала. Четвертый уровень знаний (высокий) смогли освоить только 20 % слушателей, но это

вполне естественно. Данный уровень отличается от предыдущих тем, что педагогические кадры могут самостоятельно проводить работы по всему комплексу вопросов, связанных с организационной культурой, а это достаточно сложно, поэтому не всем «по плечу».

Следовательно, организация профессиональной подготовки педагогических кадров по проблеме организационной культуры является одним из определяющих этапов на пути к реализации необходимых изменений и преобразований в жизни школы.

В.Е. Люкманова

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ-ЗАОЧНИКОВ

В статье дано обоснование актуальности компьютеризации заочного обучения и описаны результаты эксперимента, подтверждающие положительное влияние новых технологий на формирование практических умений и на мотивацию учебной деятельности студентов.

V.E. Lukmanova

USE OF COMPUTER TECHNOLOGIES IN PART-TIME STUDENTS' TRAINING

In the article the substantiation of urgency of computerisation of distant learning is given and the results of experiment confirming positive influence of new technologies on formation of practical abilities and on motivation of educational activity of students are described.

Интерес к использованию компьютерных технологий (КТ) применительно к обучению студентов достаточно велик, большинство ученых и исследователей подчеркивают

необходимость более широкого внедрения их в учебный процесс. Это объясняется задачами, стоящими перед учебным процессом, требованиями, предъявляемыми к выпускни-