

Уровень организационной культуры образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья как показатель эффективности взаимодействия участников образовательного процесса.

С.М.Налескина,
Заместитель директора по УВР
КГКСКОУ СКШИ 5 8 вида
г. Хабаровска

Опубликована в научно-практическом журнале научных и прикладных исследований №5 2015 г. Издательство «Инфинити».

Экспериментальное исследование организационной культуры школы проводилось нами с целью подтверждения выдвинутой гипотезы о том, что показателями организационной культуры в педагогическом коллективе могут быть следующие феномены:

- этика отношений педагогов к учащимся и между собой;
- психологический микроклимат в коллективе;
- уровень и качественные характеристики ценностно-ориентационного единства в коллективе.

Задачи исследования:

1. Выявить уровень развития и особенности всех составляющих организационной культуры образовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.
2. Определить степень готовности коллектива к качественным изменениям социокультурного пространства школы и готовность педагогов к повышению собственной коммуникативной культуры.
3. Изучить управленческие условия повышения культурного уровня в школьном сообществе.

Исследование проводилось на базе специальной (коррекционной) школы-интерната VIII вида для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии г. Хабаровска. В исследовании принял участие педагогический коллектив образовательного учреждения в составе 37 педагогов, 34 женщины

и 3 мужчин, средний возраст педагогов составляет 52 года. 33 педагога имеют высшее образование, 4 – средне-специальное.

Для проверки рабочей гипотезы мы проводили исследование организационной культуры учреждения с использованием следующего диагностического инструментария: наблюдение; методика ЦОЕ; методика для исследования ценностных ориентаций учителя, предложенная Н.А.Ольшанской; методика «Оценка психологического микроклимата в педагогическом коллективе по полярным профилям», предложенная Н.П.Аникеевой.

Переходим к анализу полученных результатов.

По результатам исследования ценностно-ориентационного единства в коллективе педагогов школы-интерната №31 по методике ЦОЕ выявлен уровень ЦОЕ 62% (Приложение 1), что свидетельствует о высоком уровне ценностно-ориентационного единства коллектива. На основании такого показателя мы можем сделать вывод о достаточной степени готовности педагогического коллектива к саморазвитию профессиональной культуры и повышению культурного уровня образовательного пространства школы.

Качественные данные и их интерпретация приведены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1.

Качественный анализ данных, полученных при исследовании ЦОЕ, по наиболее предпочитаемым выражениям.

Предпочитаемые пословицы	Интерпретация	
	Ценности	Принципы педагогической деятельности
Ученье и труд все перетрут.	Терпение, настойчивость.	Деятельностный подход, направленность на приложение усилий, вера в возможность педагогической коррекции,

Ворчаньем наскучишь, примером научишь.		упорство в достижении профессиональных целей.
Доброе слово сказать – посошок в руки дать.	Добродушие, отзывчивость.	Гуманизм в отношении к детям, способность к сопереживанию, вера в «душевное исцеление».
Яблоко от яблони недалеко падает.С кем поведешься, от того и наберешься.	Недоверие,неустойчи вость жизненных позиций,скептицизм, пессимизм.	Зависимость от обстоятельств, разочарование профессией, деформации, неверие в себя и в ребенка.

Таблица 2.

Качественный анализ данных, полученных при исследовании ЦОЕ, по
наименее предпочитаемым выражениям.

Наименее предпочитаемые пословицы	Интерпретация	
	Ценности	Принципы педагогической деятельности
Стыд не дым, глаза не выест. Что наша честь, если ничего есть.	Высокие нравственные позиции, твердые моральные устои.	Направленность на нравственное и этическое воспитание.
С волками жить – по- волчьи выть.	Надежда на перемены к лучшему, достоинство, независимость, сохранение собственной индивидуальности, стремление к	Вера в успех собственных профессиональных усилий.

	«облагораживанию» действительности.	
Гусь свинье не товарищ. Не суйся в волки, коли хвост тёлкин.	Человеколюбие, справедливость, равенство, вера в людей.	Педагогический оптимизм.

Как видно из приведенных данных, педагоги, работающие в данном образовательном учреждении, придерживаются определенных жизненных позиций. В числе общечеловеческих ценностей, которые свойственны этим людям, можно отметить человеколюбие, высокие моральные принципы, вера в людей. В профессиональной деятельности эти ценностные устои проявляются в качестве некоторых характеристик поведения и отношения к воспитанникам и коллегам. Среди таких поведенческих особенностей прежде всего можно отметить гуманизм, способность к сопереживанию, направленность на воспитание нравственных качеств у учащихся.

Специфика работы с умственно отсталыми школьниками проявляется в некотором педагогическом пессимизме. Об этом свидетельствует факт выбора педагогами таких пословиц, как «С кем поведешься, от того и наберешься», «Яблоко от яблони недалеко падает». Дефектологи часто в своей работе сталкиваются с необратимостью личностных изменений в ребенке, обусловленных деструктивным семейным воспитанием, так как учащиеся воспитываются в основном в неблагополучных семьях. Профессиональный опыт формирует у педагогов коррекционной школы отношение к своему труду как к малорезультативной деятельности, что приводит к слабой заинтересованности в результатах работы, снижению ответственности за качество труда, некоторую халатность. Отметим, что такие черты присутствуют только у отдельных педагогов, в нашем исследовании выбор таких пословиц осуществили 8 педагогов, что составляет 25% от общего числа принявших участие в исследовании.

Таким образом, анализ результатов, полученных при использовании методики ЦОЕ позволяет утверждать, что ценностно-ориентационное единство коллектива достаточно высоко, что будет способствовать общему принятию мер по развитию организационной культуры в образовательном учреждении. По своему содержанию ценности педагогов, работающих в школе, соответствует гуманистической парадигме образования. Данный педагогический коллектив может быть переориентирован на личностно-ориентированный подход в деятельности, так как внутренняя готовность принять ведущие идеи этого подхода у педагогов присутствует.

Исследование психологического микроклимата проводилось с использованием методики «Оценка психологического микроклимата в педагогическом коллективе по полярным профилям». Стимульный материал представлен в Приложении 2.

В исследовании приняли участие 33 члена педагогического коллектива. Ни одного оценочного бланка не было забраковано, интерпретация проводилась на основе оценки 33 анкет.

В 31 анкете больших амплитудных колебаний в оценке микроклимата выявлено не было. Микроклимат оценивался разными членами коллектив в границах от +18 до +9 баллов. Это свидетельствует о ровных отношениях между педагогами и о слабом влиянии возрастных и статусных различий на характер межличностных отношений.

Два члена коллектива считают психологический микроклимат в школе неудовлетворительным. В двух анкетах показатели микроклимата носили отрицательное значение – минус 4 и минус 5 баллов. Эти коллеги считают, что в коллективе преобладает конфликтность в отношениях, антипатии, нетерпимость к чужому мнению. Педагоги также отмечают, что личные отношения в коллективе негативно влияют на профессиональную деятельность отдельных коллег, снижают эффективность труда.

0	0	2	6%	22	69%	9	27%
---	---	---	----	----	-----	---	-----

Таким образом, оценка психологического климата в школе свидетельствует о среднем уровне развития культуры в организации, так как большинство членов коллектива считают его удовлетворительным. Полученные данные доказывают наличие в школьном сообществе благоприятных социально-психологических условий для развития организационной культуры школы. Большинство педагогов чувствуют себя комфортно на рабочем месте, система сложившихся в школе взаимоотношений 94% педагогов признана благоприятной.

Исследования ценностно-смысловой сферы педагогов мы проводили по трем критериям: общечеловеческие ценности, профессиональные ценности, культура труда. Данные исследования представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Результаты исследования ценностно-смысловой сферы
педагогов школы-интерната №31

Система ценностей		Процент совпадений
Общечеловеческие ценности	1. Уважение к личности другого человека.	85%
	2. Приоритет общественных интересов над личными.	70%
	3. Ориентация на общественное мнение.	90%
	4. Толерантность.	50%
	5. Самолюбие.	85%
Профессиональные ценности	1. Гибкость убеждений	100%
	2. Главное в профессии педагога – давать знания.	85%
	3. Дисциплина – превыше всего.	35%
	4. Центрированность на собственном удобстве.	65%

	5. Отношение к ребенку как к равному.	75%
	6. Учитель имеет право на демонстрацию раздражения.	65%
	8. Все дети заслуживают любви в равной степени.	40%
	9. Отношения с коллегами важнее отношений с детьми.	70%
Культура труда	1. Четкая организация деятельности.	45%
	2. Порядок на рабочем месте.	30%
	3. Позитивный настрой.	45%
	4. Добросовестное отношение.	60%

Как видно из приведенных в таблице данных, культура педагогического труда находится в учреждении на низком уровне. Добросовестное отношение к работе в качестве ценностного ориентира выявлено только у 60% педагогов. Другие показатели культуры труда отмечены менее чем у половины участвовавших в эксперименте.

Толерантность как общечеловеческая ценность отмечена только у 50% педагогов. В то время, как умение принять чужую непохожесть и быть терпимым к другому человеку является одним из важнейших условий успешной профессиональной деятельности педагога и бесконфликтного взаимодействия в школьном сообществе. Тревожным фактом также является центрированность педагогов на собственном удобстве и отношениях с коллегами, а также избирательное отношение к детям. Последнее обусловлено во многом разнородностью контингента обучающихся и наличие среди них детей и подростков с серьезными личностными деформациями, психическими и неврологическими заболеваниями, асоциальным поведением.

85% педагогов ориентированы в профессии на знаниевую составляющую образовательного процесса, что также существенно затрудняет закрепление в практике школы гуманистических принципов обучения. Однако высокие

проценты наличия других важных по значению профессиональных и общечеловеческих ценностей в коллективе свидетельствует о наличие потенциальных возможностей для развития организационной культуры в данном образовательном учреждении.

Анализ особенностей организационной культуры школы мы проводили согласно уровневой модели К.Ушакова, типологии оргкультур по К.Ханди, методике изучения оргкультуры по Э.Шайну, анализу школьных субкультур по Котткамсу. Были выявлены некоторые характеристики данного образовательного учреждения в культурологическом аспекте.

Особенности «верхнего» слоя организационной культуры – символов школы – говорит о направленности данного учреждения на внеурочную деятельность и достижения в трудовом обучении школьников. На единственном стенде представлены фотографии трудовых мастерских, детей и процессе работы на станках и швейных машинах. В кабинете директора на стенах расположены грамоты и благодарственные письма за участие школы в различных соревнованиях, конкурсах и выставках, свидетельствующие о результативности работы школы в деятельности по дополнительному образованию. На стендах в учительской представлена многочисленная информация по контролю, распределению дополнительных обязанностей педагогов (например, по дежурству). Данный факт свидетельствует о внимании к дисциплине сотрудников, что объясняется низкой культурой труда в учреждении (выявлено в предыдущих исследованиях). В школе чисто, никаких изображений на стенах нет, много цветов в рекреациях.

Героями учреждения являются педагоги с жестким, авторитарным стилем, успешно справляющиеся с дисциплиной на своих уроках. Героями детского сообщества являются нарушители дисциплины, конфликтные, проблемные учащиеся. О них чаще всего говорят и педагоги, и дети. Героями организационного фольклора чаще всего является администрация, действия и внешний вид которой являются постоянным предметом обсуждения среди педагогов.

Ритуалы школы связаны прежде всего с организацией досуговой деятельности детей. Это многочисленные коллективные творческие дела, посвященные праздникам как общепринятым, так и внутришкольным (праздник труда, праздник осени). Принято проводить предметные недели. В педагогическом коллективе общепринятым является ежегодное проведение каждым учителем открытого урока в рамках МО, однако проводить вместе досуг, отмечать праздники в педагогическом коллективе не принято.

Тенденцией школы является направленность на деятельность, стабильные показатели труда. Люди, халатно относящиеся к своим обязанностям, в коллективе не задерживаются и уважением коллег не пользуются. Несмотря на направленность школы на достижения в трудовом обучении именно учителя трудовых дисциплин являются наиболее пассивными, отрицающими любые нововведения, у них наблюдается наиболее низкая трудовая дисциплина (опоздания, низкое качество проведения уроков). Самая высокая трудовая дисциплина наблюдается у учителей старших классов, предметников. Наиболее творческое отношение к работе демонстрируют учителя младших классов. Таким образом, на каждой ступени обучения существуют свои общепринятые смысловые ориентиры.

В школе принято опрятно и со вкусом одеваться, хорошо выглядеть. Педагоги, которые предпочитают простоту и скромность во внешнем виде, становятся объектом критики и пересудов. Здороваться принято всегда, при этом приветливо улыбаясь. Однако далеко не все дети здороваются с педагогами. В качестве традиции приветствие всех педагогов, с которыми ребенок встречается впервые за день, не принято.

На педагогические советы и любые мероприятия педагогического коллектива принято приходить с опозданием 10-15 минут, на этот счет каждый раз следует устное замечание директора.

Язык организации как критерий оценки ее субкультуры является специфическим. В школе принято ругать детей, говорить чаще об их недостатках, чем о достоинствах. Принято также фамильярное общение друг

с другом в присутствии детей, хотя все педагоги понимают недопустимость такого обращения. Другую традицию общения педагогов между собой составляет распространенность сплетен. Критика коллег в отсутствие критикуемого – частое явление в коллективе.

Ожидания у всех педагогов свои, единой тенденции на этот счет выявить не удалось. Можно отметить, что большинство педагогов считают своих учащихся потенциальными правонарушителями либо асоциальными гражданами, и ничего в будущем положительного от них не ожидают.

Среди показателей организационной культуры присутствуют также профессиональные ценности, которые можно выявить, ответив на вопрос: «Какого ученика/коллегу педагоги школы считают хорошим?». В данном случае ценности олигофренопедагогов не отличаются от общей тенденции, существующей в педагогической профессии. Хороший ученик – не нарушающий дисциплину, вежливый, воспитывающийся в благополучной семье, успешно усваивающий программный материал. Хороший коллега – творческий, приветливый, методически грамотный, умеющий поддерживать дисциплину на своих уроках и влиять на учащихся.

Основная ориентация коллектива на выполнение правил и четкое следование инструкциям. Общепринятой ценностью организации является стабильность во всем, что происходит в школе.

Таким образом, применяя различные технологии изучения оргкультур, мы выявили, что культура школы-интерната по типу относится к ролевой культуре, где коллектив направлен на выполнение своих функций и соблюдение правил. По типологии Котткамса школьная субкультура относится к субкультуре войны с элементами субкультуры воспитания и развития человеческого потенциала. Об этом свидетельствуют частые конфликты между детьми и взрослыми, преобладание военной лексики, широкое использование и постоянное совершенствование воспитательных, развивающих, здоровьесберегающих технологий, а также другие качественные характеристики взаимодействия и поведения членов школьного

сообщества. Основываясь на полученных данных, можно сделать вывод, что показателями организационной культуры в педагогическом коллективе могут быть следующие феномены:

- этика отношений педагогов к учащимся и между собой;
- психологический микроклимат в коллективе;
- уровень и качественные характеристики ценностно-ориентационного единства в коллективе.

Изучение данных феноменов с использованием соответствующего инструментария позволил получить объективные и достаточно полные сведения об особенностях организационной культуры школы. Кроме того, сделанные нами выводы подтверждаются результатами наблюдений за состоянием организационной культуры в школе по уровневой модели анализа.

Полученные данные убедительно доказывают необходимость развития организационной культуры в школе. Ценностно-смысловая сфера коллектива характеризуется наличием потенциальной внутренней готовности педагогов к внутреннему развитию своего культурного уровня, а также культуры общения, взаимодействия, труда в образовательном пространстве школы.