

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
НАЧАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УЧИЛИЩЕ №118 МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Г. ОРЕХОВО – ЗУЕВО

Лекция для учащихся

на тему:

**«Влияние организационной культуры на
социальное здоровье студентов»**

Преподаватель: Новикова Т.Ю.

2012 – 2013 гг.

Влияние организационной культуры на социальное здоровье студентов

Воспитательные ресурсы, как и любые другие человеческие ресурсы, определяют организационное поведение людей. Попробуем понять, что определяет поведение людей в организации. Но нас интересует не любая организация, а лишь учебная группа. В данной статье мы хотим разобраться, как организационная культура группы влияет на социальное здоровье студентов.

Перед тем, как приступить к обсуждению влияния организационной культуры на социальное здоровье, необходимо дать определения основным понятиям.

В современной литературе существует довольно много определений понятия “организационная культура”, но нет универсального. Возможны лишь разнообразные функциональные описания культурной области, которые всякий раз формулируются в зависимости от конкретных целей исследования, но целостного – сущностного – определения организационной культуры, получившего общепризнанное распространение, нет. Попробуем выбрать наиболее оптимальное с точки зрения педагога.

“Организационная культура (ОК) – это убеждения, нормы поведения, установки и ценности, которые являются теми неписанными правилами, определяющими как должны работать и вести себя люди в данной организации” .

Эдгар Шейн, имя которого наиболее тесно связано с зарубежными исследованиями в области организационной культуры, определяет ее как *“...паттерн (схема, модель, рамки) коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем”* .

Компоненты данного определения выстраиваются в определенную конструкцию. Данная конструкция, по Э. Шейну подразделяется на три уровня: внешний, средний и внутренний. Часто подобную классификацию рассматривают в метафоре “Дерева”. В соответствии с этим понятием “ОК класса (группы)” определяется в педагогике как *“система норм, представлений, убеждений и ожиданий школьников(студентов) в сфере общения и поведения в классе (группе), отражающая принятые и выработанные ими ценности и проявляющаяся в традициях, правилах, символах и других внешних артефактах”*.

Познание организационной культуры начинается с первого, внешнего, или “символического” уровня, включающего такие видимые внешние факты, как использование пространства и времени - все то, что можно ощущать и воспринимать через известные пять чувств человека. На этом уровне вещи и явления легко обнаружить; обычно они обозначаются терминов “артефакты” (крона - листья и ветви).

Те, кто пытаются познать организационную культуру глубже, затрагивают ее второй, средний уровень, являющийся своеобразным “мостиком” (стволом) между ценностным ядром и видимыми артефактами. Это нормативный уровень, содержащий нормы, представления, убеждения и ожидания членов организации. Исследователи часто ограничиваются этим уровнем, так как на следующем уровне возникают почти непреодолимые сложности.

Третий, внутренний уровень включает базовые ценности (корни), которые трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе. На этом уровне изучению подвергаются ценности и верования, разделяемые членами коллектива, в соответствии с тем, насколько эти ценности отражаются в символах и языке. Восприятие ценностей и верований носит сознательный характер и зависит от желания людей.

Нельзя изучать организационную культуру группы без рассмотрения влияния ОК на отдельно взятого студента. В теории менеджмента подобное влияние рассматривается в следующих качествах личности (эти качества адаптированы нами к условиям учебной группы):

1. *Реакция на лиц, имеющих власть.* Власть – обязательное явление в организациях. Каждый студент в группе должен уважать куратора, формального лидера. Но именно уважать, а не бояться.

2. *Желание конкурировать.* Каждый студент по своей сути уникален. И каждому хочется быть лучшим во всем: лучше всех учиться, быстрее всех бегать, красивее всех танцевать и т.д. Но подростки иногда не понимают, что необходимо добиваться своей цели разумными способами, и как раз для этого и необходим куратор, который сумеет правильно направить каждого к поставленной цели.

3. *Умение убеждать.* Роль личности в группе требует, чтобы человек умел выражать свои мысли, выступать публично. Подросток должен быть убежден в своих идеях и мнениях, это дает возможность проявления влияния на окружающих.

4. *Стремление к успешному исполнению ролей.* Личность должна стремиться выделяться среди других, играя роли в различных сферах. Обучающийся в группе обычно играет роли студента, товарища, участника того или иного вида деятельности, ситуативного или постоянного лидера, подчиненного и т.д. Чем больше ролей осваивает каждый член группы, тем богаче и сильнее его личностная культура и культура организации в целом.

5. *Терпимость к повседневной работе.* Студент может быть недоволен тем, что его заставляют ходить в колледж, выполнять поручения в группе, делать домашнее задание, но он должен воспринимать их как необходимую для него обязанность. В преодолении этого барьера должны помогать и родители, и куратор. Проявлением отрицательного состояния личности может быть фрустрация, т.е. стойкая дезорганизация сознания и поведения человека (спонтанная агрессивность), которая наступает при длительных репрессиях на базовые потребности человека.

Перечисленные качества, конечно, не описывают полностью возможные влияния организационной культуры учебной группы на личность человека. Однако их достаточно, чтобы говорить о роли ОК в становлении и поддержке его *социального здоровья*. Прежде всего, отметим, что эту роль каждая культура исполняет по-разному. В своей статье мы не останавливаемся на типологиях организационных культур и на зависимости типа ОК группы и социального здоровья обучающихся в нем подростков. Выявление такой зависимости - задача нашего дальнейшего исследования. В качестве гипотезы можно предположить, что оптимальное влияние на социальное здоровье студентов оказывает *демократическая* культура (по типологии П. Харриса - *коллегиальная*) их группы.

Так же мы хотим сказать, социальное здоровье студента, в первую очередь, связано с его социальной адаптацией (приспособлением) и индивидуализацией (обособлением). По А.В. Мудрику, баланс этих двух компонентов и определяет конструктивность социализации человека.

Анализ особенностей социализации подростков, проведенной Гармаевой Т.В. и Кончаловской М.М. в образовательных учреждениях г. Москвы и г. Улан-Удэ, показал, что их можно подразделить на две группы. *Первую группу* составили подростки с высоким уровнем социализированности. Они имеют высокий социометрический статус, принадлежат к группам “лидеры” и “включенные”. Эти подростки, как правило, не испытывают трудностей в общении с педагогами и сверстниками. Все они общительны, дружелюбны и доброжелательны по отношению к окружающим, с доверием к ним относятся. Окружающую среду они воспринимают как дружественную и в целом безопасную. Вместе с тем эти подростки обладают устойчиво позитивной самооценкой и

умением конструктивно проявлять свое Я, опирающееся на демократические ценности. Для них оказались приоритетными ценности семьи (безопасность семьи, уважение старших), общение и познавательные ценности (интеллект, любознательность).

Во *вторую группу* вошли подростки с низким уровнем социализированности. Для них характерен низкий социометрический статус, но не отвержение группы. Окружающую среду они воспринимают как враждебную, поэтому имеют барьеры, препятствующие их вхождению в референтную группу. При этом жёсткие требования педагогов принимают за “нелюбовь” к себе, что препятствует освоению правил и норм поведения, транслируемых взрослыми. В эту группу также вошли демонстративные подростки, которые знают правила и нормы, но сознательно пренебрегают ими, проявляя нонконформизм. Они часто пытаются выделиться, произвести впечатление любой ценой. При этом ценности и правила, признанные и транслируемые в социуме, выполняются ими только в том случае, если они являются средством обращения внимания на себя или достижения собственных желаний.

Приведенные описания двух групп демонстрируют полярные показатели социального здоровья. К этим показателям в данном случае относятся: принятие подростком сверстников и взрослых, его социометрический статус в группе, ценностные ориентации (показатели адаптированности), а также самосознание, самооценка и умение проявлять свое Я в группе (показатели индивидуализированности). Очевидно, что в первом случае данные показатели положительны и свидетельствуют о нормальном состоянии социального здоровья, а во втором – с точностью до наоборот.

В приведенном примере ничего не говорится о характеристиках культур групп, в которых обучаются эти подростки. Но наше внимание привлёк следующий отмеченный авторами факт.

Анализ ценностных ориентаций подростков этих двух групп показал, что степень социализированности обучающихся в группе в большей степени связана с ценностными ориентациями педагогов, и что взрослые (родители, педагоги) остаются одним из важнейших агентов их социализации. Вместе с тем, учитывая, что организационная культура группы задается и создается в первую очередь, педагогами, можно предположить, что большинство подростков первой группы обучались в группах с демократической ОК. Это предположение подкрепляется соотнесением рассмотренных выше личностных качеств, определяемых организационной культурой, и показателей социального здоровья обучающихся (из рассмотренных примеров). Так показатели адаптированности соотносятся с реакцией на власть и отношением к повседневным обязанностям, а показатели индивидуализированности – с желанием конкурировать, умением убеждать и исполнять различные социальные роли.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

- Использование понятия “организационная культура” и ее составляющих позволяет проанализировать “внутреннюю” жизнь учебной группы, и тем самым скорректировать социальное здоровье студентов, но делать это необходимо постепенно и в мягкой форме.
- Оптимальным условием становления социального здоровья студентов является ОК демократического типа, целенаправленно создаваемая педагогами.

Список литературы

1. Кусков А.Н., Чумаченко А.П. Менеджмент: Учебное пособие. - М.: МГИУ, 2004. - 318 с.
2. Магура М., Курбатова М. Культура организации/ Управление персоналом. - 2007.- № 13-14, гл. 14.
3. Мудрик А.В. Социальная педагогика. - М.: издательский центр "Академия", 2000. - 200с.
4. Тевене М. Культура предприятия. - Спб.: Издательский дом "Нева", 2003.
5. Ясницкая В.Р. Социальное воспитание в классе: Теория и методика: учеб. пособие для студ. Высш. Пед. Учеб. Заведений/под. Ред. А.В. Мудрика. – М.: Издательский центр “Академия”, 2004. – 352с.
6. Гармаева Т.В., Кончаловская М.М. Роль семьи в школьной социализации подростков (на материале образовательных учреждений г. Москвы и Улан-Удэ)/ Психологические исследования. – 2008.-№2. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2008n2-2/105-garmaeva2.html>.