

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ЭЛЕМЕНТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

Гарабажий В.А.¹, Барбакова Е.В.², Устинова О.В.³

¹Продюсерский центр «ш'Ателье», Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Хохрякова 47), e-mail: 957100@mail.ru;

²Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: bara79@bk.ru;

³Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

Организационная культура, являясь совокупностью общепринятых и разделяемых всеми субъектами учебно-воспитательной деятельности ценностей, норм, убеждений, выступает в качестве важного интеграционного фактора, детерминирующего степень эффективности функционирования всего образовательного учреждения. Одним из элементов организационной культуры является морально-психологический климат, проявляющийся в преобладающей и относительно устойчивой психологической атмосфере, отражающей отношения членов коллектива друг к другу и к работе. По мнению авторов, формирование морально-психологического климата, способствующего становлению творческой атмосферы в вузе, должно быть обозначено одним из важнейших направлений стратегического развития учебного заведения. В статье анализируется роль морально-психологического климата вуза в повышении эффективности научной и педагогической работы вуза. По результатам исследований делается вывод, что в современных вузах морально-психологическому климату в коллективе уделяется незаслуженно мало внимания. Предлагаются критерии оценки сплоченности коллектива.

Ключевые слова: организационная культура вуза, морально-психологический климат.

MORAL-PSYCHOLOGICAL CLIMATE AS AN ELEMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Garabagiy V.A.¹, Barbakova E.V.², Ustinova O.V.³

¹Producer center "sh'Atelier", Tyumen, Russia (625000, Khokhryakova Street, 47), e-mail: 957100@mail.ru;

²Tyumen State Oil and Gas University Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: bara79@bk.ru;

³Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

Organizational culture as a set of common and shared by all actors of the educational activities of the values, norms, beliefs, acts as an important integration factor determining the degree of efficiency of functioning of all educational institutions. One of the elements of organizational culture is the moral-psychological climate, manifested in the dominant and relatively stable psychological atmosphere, reflecting the attitudes of team members to each other and to work. According to the authors, the formation of moral-psychological climate conducive to the formation of a creative atmosphere in the University, must be marked as one of the most important directions of the strategic development of the institution. The article analyzes the role of moral-psychological climate of the University in improving the efficiency of scientific and pedagogical work of the University. According to research results, it is concluded that in modern universities moral-psychological climate in the team is given undeservedly little attention. Proposed criteria for assessment of team unity.

Keywords: the organizational culture of the University, the moral-psychological climate.

Высшее образование всегда находилось в системе определенной культуры. Как справедливо отмечают Б.Б. Косов, О.Л. Сергеев, Ю.Г. Татур, на начальном этапе процесса перестройки системы высшего образования особенно обострились «противоречия между сложившейся технологией обучения, ориентированной преимущественно на усвоение знаний, а не на развитие самостоятельности, проблемного мышления, творческой активности, и потребности общества и человека в развитии его интеллекта и личности» [5].

На современном этапе в социуме происходит формирование новых ценностных

ориентаций, при этом как наиболее важные выступают: индивидуализация образования, формирование технологий, направленных на активизацию познавательной и творческой деятельности обучающихся. [2, 12] Познавательная потребность студента вступила в противоречие с объемом информации, большим количеством дисциплин в вузах, необходимостью творческого развития.

В.И. Жуков в своем исследовании дает интересное, на взгляд авторов, определение нового подхода к решению задач высшего образования. Ученый отмечает, что основной задачей высших учебных заведений должно стать содействие появлению образованного человека, предполагающее сочетание целостной профессиональной подготовки и объемного представления о мире с высоким уровнем индивидуальной культуры и творческой активности [3].

Все это во многом определило основные направления перестройки организационной культуры образовательных учреждений, одним из элементов которой является морально-психологический климат. А. Занковский отмечает, что психологический климат является преобладающей и относительно устойчивой духовной атмосферой, отражающей отношения членов коллектива друг к другу и работе [4]. По мнению Г. Почебут, морально-психологический климат по своей сути представляет психическое состояние коллектива, которое детерминировано спецификой межличностных отношений в группе, особенностями ее жизнедеятельности и выполняемых функций. [8]

Организационная практика показывает, что именно отсутствие единых нравственных критериев, определяющих и регулирующих поведение всех участников образовательной деятельности, неудовлетворенность морально-психологическим климатом в коллективе и как следствие – ощущение психологического дискомфорта, являются причиной текучести кадров, многочисленных конфликтов и других негативных моментов. Более того, это препятствует творческому раскрытию как самих педагогов, так и студентов. Поэтому неслучайно М. Робер и Ф. Тильман, исследуя детерминанты коллективной сплоченности, утверждают, что «одним из первичных элементов сплочения, связывающего индивиды в институциональные человеческие объединения, представляется защита от психологической тревоги» [9]. Согласно определению Дж. Ньюстрона и К. Девиса, под сплоченностью следует понимать степень, в которой члены группы полагаются на помощь коллег, стремятся к пребыванию в рядах конкретного коллектива, поддерживать друг друга. При этом ученые замечают, что текучесть кадров в сплоченных группах мала, инициативность и творческая активность достаточно высоки, а общие показатели производительности достаточно стабильны [7].

В.С. Лазарев, П.И. Третьяков, Н.И. Шевандрин и иные авторы выделяют параметры,

по которым следует оценивать сплоченность того или иного педагогического коллектива как образовательного сообщества [6, 10, 12, 13, 14]. На основе анализа трудов отмеченных ученых авторы статьи формулируют ключевые критерии такой оценки:

1) высокая степень согласованности функционально-ролевых ожиданий. При этом ожидания представляются в виде совокупности представлений о том, как должен себя вести тот или иной член коллектива в определенной ситуации;

2) наличие у педагогов и студентов коллективистской самоидентификации, представляющей собой личностно осознанное отождествление себя с группой. Следует отметить, что коллективистская идентификация предполагает отношение педагога к своим коллегам (соответственно студента к своим однокурсникам) как к самому себе, строящееся на высоких моральных принципах и нравственных идеалах. Идентификация в таком случае лежит в основе гуманных отношений, товарищеской солидарности и поддержки как в преподавательской, так в студенческой среде;

3) эффективность взаимодействия преподавателей и студентов в процессе обучения. Учет специфики конкретного педагогического или студенческого коллектива при исследовании его психологических и социальных характеристик подразумевает, кроме всего прочего, понимание того факта, что в каждой группе необходимо выделять формальную (т.е. социальную, ролевую, официальную) и неформальную (эмоциональную и психологическую) структуры. Отмеченные структуры имеют тесную взаимосвязь, а степень их совпадения определяет сплоченность группы.

Опросы студентов высших учебных заведений г. Тюмени, проведенные Гарабажим В.А., Устиновой О.В., не только показали важность морально-психологического климата в повышении эффективности научной и педагогической работы вуза, но и обосновали его приоритетность в развитии творческого потенциала и творческой активности студентов. Обратимся к результатам опроса. [1, 11]

В таблице 1 представлены ответы респондентов на вопросы, характеризующие морально-психологический климат как элемент организационной культуры вуза и его влияние на развитие творческого потенциала и творческой активности студентов.

Из представленных ответов видно, что на дружественную атмосферу взаимопонимания и доверия преподавателей и студентов как на характеристику сформированного в вузе морально-психологического климата указали лишь 15,6% опрошенных, причем процент студентов, давших высокую оценку своему вузу, значительно выше в ТюмГНГУ; в ТюмГУ и ТюмГАСУ он несколько меньше.

Большая часть студентов оценивает морально-психологические условия, в которых протекает учебно-воспитательный процесс, нейтрально (65,2%). Они указывают на

нормальные, ровные взаимоотношения с преподавателями либо на отсутствие существенных конфликтов.

Таблица 1

Оценка студентами морально-психологического климата вузов, %

№ п/п	Вопрос		Распределение ответов студентов по вузам, %			Всего студентов, %
			ТюмГНГУ	ТюмГУ	ТюмГАСУ	
1.	Как Вы оцениваете морально-психологический климат в Вашем вузе?	Теплая, дружественная атмосфера, взаимное доверие студентов и преподавателей	6,8	5,2	3,6	15,6
		Спокойная, ровная атмосфера, обеспечивающая условия для нормальной учебы	11,9	8,1	6,7	26,7
		Удовлетворительно, без выраженных конфликтов	11,2	13,2	14,1	38,5
		Дискомфорт, отсутствие взаимопонимания преподавателей и студентов	3,4	6,8	8,9	19,2
	Всего		33,33	33,33	33,33	100,0
2.	Как Вы оцениваете влияние социально-психологического климата на творческую жизнь студентов?	Он во многом определяет уровень творческой активности студентов	20,6	22,8	21,1	64,5
		Незначительно влияет на проявления творческой активности студентов	8,4	7,1	7,7	23,2
		Абсолютно не влияет на творческую жизнь студентов	4,3	3,4	4,5	12,3
	Всего		33,33	33,33	33,33	100,0

Вместе с тем, каждый пятый студент (19,2%) расценивает сложившуюся в вузе обстановку как крайне дискомфортную. Следует отметить, что наименьший процент студентов, испытывающих дискомфорт в образовательном процессе, обучается в ТюмГНГУ.

Если говорить об оценке студентами степени влияния социально-психологического климата вуза на формирование творческого потенциала, то большинство респондентов придает этому фактору большое значение. От того, насколько комфортно чувствует себя студент, насколько он может доверить свои креативные мысли и предложения педагогам и

товарищам по учебе, не боясь быть подвергнутым жесткой критике, зависит творческая активность студентов и, следовательно, формирование их творческого потенциала.

Результаты опроса свидетельствуют, что в современных вузах морально-психологическому климату в коллективе уделяется незаслуженно мало внимания. По мнению авторов, формирование творческой атмосферы в вузе должно быть обозначено одной из важнейших задач стратегии учебного заведения.

В таблице 2 представлены ответы респондентов на вопросы, посвященные исследованию мотивационно-ценностных установок студентов к творчеству.

Таблица 2

Исследование мотивационно-ценностных установок студентов, направленных на развитие творческого потенциала и творческой активности, %

№ п/п	Вопрос		Распределение ответов студентов по вузам, %			Всего студентов, %
			ТюмГНГУ	ТюмГУ	ТюмГАСУ	
1.	Как Вы оцениваете ценность и престиж занятия научно-исследовательской работой?	— интересно	4,2	4,4	2,2	10,8
		— престижно	4,7	4,2	3,4	12,3
		— необходимо для дальнейшей карьеры	5,9	6,1	5,4	17,4
		— скучно и неинтересно	10,2	8,9	9,8	28,9
		— не престижно, на это не стоит тратить времени	8,3	9,7	12,5	30,6
	Всего		33,33	33,33	33,33	100,0
2.	Как Вы оцениваете ценность и престиж занятия другими видами творчества?	— интересно	7,6	5,8	6,4	19,8
		— престижно	6,1	6,1	5,4	17,6
		— необходимо для дальнейшей карьеры	4,2	4,5	3,7	12,4
		— скучно и неинтересно	13,9	12,3	12,7	38,9
		— не престижно, на это не стоит тратить времени	1,5	4,6	5,1	11,3
	Всего		33,33	33,33	33,33	100,0

Из данных таблиц 2 видно, что практическая ценность и престиж творческой деятельности оцениваются студентами современных вузов на очень низком уровне. Так, признали занятия научно-исследовательским творчеством интересными лишь 10,8% респондентов. Еще примерно столько же оценили их как престижные. Каждый шестой (17,4%) понимает важность этих занятий для освоения будущей профессии и дальнейшего карьерного роста.

Следует отметить, что большинство респондентов оценивает занятия научно-исследовательским творчеством как скучные, неинтересные, не престижные и не

заслуживающие внимания (59,9%).

Несколько лучше обстоит оценка студентами внеучебных форм творчества (участие в клубах, секциях, кружках, студиях и др.). Каждый второй (49,8%) оценил их как интересные, престижные, а также обеспечивающие более эффективную возможность сделать хорошую карьеру. При этом студентов, считающих внеучебные формы творчества скучными, неинтересными и малопrestiжными, оказалось столько же (50,2%). В этой связи особое внимание необходимо обратить на необходимость повышения престижа творческой деятельности студентов.

Таким образом, только в благоприятной психологической атмосфере студенты могут оптимально раскрыть свой творческий потенциал. В то же время, с позиции авторов, справедлива и обратная взаимосвязь: применение творческих подходов в образовательном процессе, реализация в рамках вуза мероприятий, способствующих проявлению творческой активности студентов, в целом повышают морально-психологический климат коллектива и способствуют гармонизации отношений внутри него.

Список литературы

1. Гарабажий В.А., Устинова О.В. Организационная культура вуза как фактор влияния на развития творческой активности студентов. / В.А. Гарабажий / В сборнике: Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права. / Материалы Международного научного семинара (17 декабря 2012 г.). Тюмень, 2013. С. 10–15.
2. Горева О.М., Андреева Е.Н. Профессиональное самоопределение молодежи: ценностно-мотивационный аспект / Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6; URL: www.science-education.ru/120-16176.
3. Жуков В.И. Российское образование: перспективы и проблемы развития / В.И. Жуков М., 1991. 68 с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский. М., 2002. 584 с.
5. Косов Б.Б., Сергеев О.Л., Татур Ю.Г. Концепция высшего образования / Б.Б. Косов // Концептуальные вопросы развития высшего образования. М., 1991. С. 7–16.
6. Лазарев В.С. Системное развитие школы. / В.С. Лазарев. М., 2002. 157 с.
7. Ньюстром Дж., Девис К. Организационное поведение. / Дж. Ньюстром, К. Девис. Пер. с англ. СПб., 2000. 498 с.
8. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут. СПб., 2000. 229 с.
9. Робер М., Тильман Ф. Психология индивида и группы / М. Робер, Ф. Тильман. М., 1988.

224 с.

10. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе. / П.И. Третьяков. М., 2004.

11. Устинова О.В., Гарабажий В.А. Ценностные ориентации студенческой молодежи. / О.В. Устинова // Вестник Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. 2010. №4. С. 203–204.

12. Фокина А.Б. Глобализация и регионализация: влияние на изменение профессионального потенциала / А.Б. Фокина / В сборнике: социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию Конституции РФ. Тюмень, 2013. С. 345–348.

13. Фокина А.Б. К вопросу о проблемах трансформации образовательного пространства. / А.Б. Фокина. / В сборнике: Категория «социального» в современной педагогике и психологии: Материалы 2-ой научно-практической конференции с международным участием в 2 частях. Ульяновск, 2014. С. 459–461.

14. Шевандрин Н.И. Социальная психология в образовании. / Н.И. Шевандрин. М., 1995. 279 с.

Рецензенты:

Линник Т.Г., д.э.н., профессор, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г.Тюмень;

Силин А.Н., д.соц.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень.