

**НАТАЛИЯ ЕВГЕНЬЕВНА ОЛЕХНОВИЧ, АЛЕКСЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ  
СЕЛИВЕРСТОВ / NATALIA OLEKHNOVICH, ALEXEY SELIVERSTOV**

## **СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ АСПЕКТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ВУЗА**

### **SOCIOCULTURAL ASPECT IN THE DEVELOPMENT OF UNIVERSITY EDUCATIONAL SYSTEM**

#### **Аннотация / Abstract**

В статье рассматриваются возможности социокультурного подхода в развитии образовательной системы вуза. Предлагается концепция исследования организационной культуры вуза на основе выделения трех профилей: мотивация и ценностные ориентации, микроклимат и общение, обучение и развитие. Использование данного подхода позволяет принимать управленческие решения по изменению образовательной среды вуза, развитию компетентностного подхода в учебном процессе, совершенствованию подготовки современных специалистов.

The opportunities for the sociocultural approach in the university educational system development are considered. The concept for researching university organizational culture on the basis of three profiles is suggested: motivation and value orientations, microclimate and communication, training and development. The usage of this approach allows to make management decisions for the change of university educational system, develop competence-based approach within educational process and improve modern specialists' training.

Ключевые слова: социокультурный аспект, образовательная система,  
организационная культура, компетентностный подход

Key words: sociocultural aspect, educational system, organizational culture,  
competence-based approach

Система образования рассматривается в России как главный стратегический ресурс развития страны. Россия вступила на путь создания университетов «мирового класса». Эти университеты получили от государства больше средств в расчете на одного студента, а также целевые средства на поддержку и развитие научных исследований [10]. Реформирование системы высшего образования в России продолжается, и проведение успешных реформ в этой сфере возможно только с учетом интересов человека, общества, государства. Существенное значение приобретает социокультурный аспект реформы российского образования, так как дискуссии о совместимости нынешних реформ с отечественными базовыми культурно-историческими ценностями и устоями российского общества продолжают [11].

Взаимоотношение между образованием и культурой – тема актуальная, еще в начале XX века в работах С. И. Гессена показана связь между образованием и культурой, так как цели образования совпадают с целями культуры, которая включает три слоя жизни современного человека:

образованность, гражданственность, цивилизацию [3]. Новый закон «Об образовании в Российской Федерации» особое внимание уделяет инновационной деятельности в сфере образования и направлен на решение ряда острых проблем. Одной из таких проблем является разрыв между качеством образования и требованиями современного социально-экономического развития страны.

Существует ряд подходов к трактовке современной системы образования [2]. Первый подход связан с трактовкой сферы образования как масштабного рынка образовательных услуг, второй подход рассматривает сферу образования как ключевой инструмент обеспечения конкурентоспособности страны, третий подход связан с трактовкой сферы образования как одного из ключевых источников формирования социального капитала. С нашей точки зрения, именно развитие двух последних подходов заслуживает наибольшего внимания, так как именно они позволяют создать эффективную национальную инновационную образовательную систему в интересах личности и государства.

Речь идет о смене парадигмы обучения, когда основной задачей образовательного процесса становится формирование у обучающихся такой мотивации, такой модели поведения, которая ориентирована не только на развитие профессиональных компетенций, необходимых для овладения конкретной специальностью, но и на развитие личностных и социальных компетенций, необходимых для творческого применения усвоенных знаний и навыков в различных аспектах собственной жизни.

Одним из элементов, способствующих развитию данных компетенций, является социокультурная среда вуза. Социокультурная среда – это социальная среда, в которой внимание, прежде всего, акцентируется на нормах и ценностях.

Смена ценностей в социальных системах идет непрерывно, в современном вузе складывается система ценностей, учитывающая изменения, происходящие в обществе. Вуз, создавая собственную среду, позволяющую молодому человеку устанавливать и развивать социальные контакты, оказывает влияние на его нормы поведения, личностные ценности и установки. Именно в организационной культуре вуза формируются ценности, на основе которых вырабатываются нормы и стандарты поведения молодого человека в социуме, в его будущей профессиональной среде. Стиль, традиции, нормы определяют внутривузовские отношения, развивая профессиональные и этические стандарты поведения в системе «преподаватель – студент».

Исследованию ценностей и их влиянию на различные аспекты жизни российского общества посвящен ряд работ [6; 12]. Особый интерес представляют исследования, анализирующие организационную культуру вуза и ее влияние на эффективность его деятельности [1; 4]. Анализируется академическая среда, как место учебы и работы, реализация дорожной карты в вузе, что позволяет отойти от планирования его развития «по показателям» и сосредоточиться на результатах [8; 9]. Однако актуальным остается вопрос о влиянии организационной культуры вуза на качество образования, недостаточно исследованы механизмы качественных изменений в образовательной среде под влиянием организационных изменений.

В статье «Инновационные перспективы обучения и преподавания в сфере высшего образования в XXI веке» отмечается, что в современных условиях образовательная система на всех уровнях должна быть ориентирована на развитие и воспитание адаптивной компетенции, т. е. способности четко, творчески применять усвоенные знания и навыки в различных аспектах жизни, «сформированная адаптивная компетенция означает желание и способность изменять базовые компетенции и непрерывно расширять границы собственного опыта» [13, с. 13]. Автор статьи полагает, что овладение адаптивной компетенцией играет основную роль в превращении обучения в деятельность и эта компетенция является важной составляющей навыков XXI века.

Есть компетенции, которые можно успешно развивать в условиях учебного процесса, а есть компетенции, которые целесообразно развивать в реальной деятельности (в процессе прохождения практик). Выделяют следующие корпоративные компетенции: приверженность организации, ориентация на результат, уважение к личности, умение работать в команде, лидерство, коммуникативность. Корпоративные компетенции следуют из ценностей вуза, которые фиксируются в таких документах, как стратегия вуза, кодекс корпоративной этики и т. д. Необходимо формировать такую организационную культуру, ценности которой способствовали бы глубинным изменениям в образовательной системе вуза, являясь основой для формирования тех или иных компетенций. Возникает вопрос: какую организационную культуру надо сформировать в вузе, чтобы она стала ресурсом развития и подготовки компетентных специалистов? Чтобы стимулировать приобретение студентами современных компетенций, например, адаптивной компетенции, необходима новая практика обучения и новая организационная культура вуза.

Рассмотрим возможности организационной культуры вуза в развитии и формировании компетенций современного специалиста. При формировании организационной культуры ценности-цели, как правило, составляют дух организации, его атмосферу, а ценности-средства определяют принципы формирования политики вуза, закладываются в нормы поведения сотрудников, преподавателей, студентов. Следовательно, организационная культура может задавать определенные стандарты поведения в системе развития и управления человеческими ресурсами. В системе организационных ценностей различают следующие профили организационной культуры: клановый, адхократический, иерархический, рыночный. Доказано, что эффективность учреждений высшего образования была наивысшей в организациях, которые делали акцент на новаторстве и готовности к изменениям, оставаясь в то же время стабильными и контролируемыми [7]. Следовательно, развивая ценности адхократической культуры и поддерживая элементы иерархической организационной культуры, можно создать условия в вузе, обеспечивающие восприимчивость новых идей, способность поддерживать и развивать инновации, закрепляя их в мотивах, умениях, навыках.

Исследование, проведенное в 43 российских вузах, показало, что в среднероссийском вузе доминируют ценности иерархической

организационной культуры и наблюдается тяготение к клановой организационной культуре [9]. В современных условиях желательно развивать организационную культуру, носящую инновационный характер, так как именно она может обеспечить развитие новых идей, инновационных разработок в образовательной среде вуза. Основопологающими ценностями такой культуры являются самореализация, самосовершенствование, изобретательность, стремление к творчеству, научным исследованиям. Для реализации такой системы ценностей в образовательной среде вуза может использоваться управление по целям, система проектирования, поощрение личной инициативы, регулярное повышение квалификации и обучение. Возникает вопрос: обязательно ли доминирование определенной культуры или лучше сохранить баланс различных типов организационной культуры, взяв из каждой наиболее ценные характеристики? Надо учесть, что если организационная культура определена неверно, вуз начинает терять контроль над ситуацией и может потерять свои преимущества.

Изменение организационной культуры вуза должно начинаться с исследования степени удовлетворенности студентов, аспирантов, преподавателей, сотрудников существующей организационной культуры. Предлагается концепция «социокультурное пространство вуза» для анализа организационной культуры и путей ее совершенствования на основе выделения трех профилей: мотивирование и ценностные ориентации, микроклимат и общение, обучение и развитие. Каждый из данных профилей может иметь показатели, представляющие наибольший интерес для развития желаемой организационной культуры данного вуза. Например, для исследования мотивирования и ценностных ориентаций могут использоваться следующие показатели: ориентация на результат; способность поддерживать и развивать инновации; работа с информацией.

### **Мотивирование и ценностные ориентации**

С 1992 года в Псковском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) проводятся исследования с целью изучения ценностных ориентаций государственных и муниципальных служащих, обучающихся в Центре повышения квалификации. Результаты исследования показали трансформацию ценностей государственных служащих, наметилась тенденция уменьшения служения «Общему» и возросла ценность реализации «Личного», при этом установка на работу в органах государственной власти укрепилась. Организационная культура в данном исследовании рассматривалась как источник для формирования ценностей государственных служащих и развития их корпоративных компетенций. Исследование проводилось по следующим направлениям: ориентация на результат, работа с информацией, активизация организационного поведения [15]. Полученные результаты позволили внести изменения в образовательные модули программ повышения квалификации государственных и муниципальных служащих.

### **Микроклимат и общение**

Исследовались уровни коммуникативной компетентности государственных и муниципальных служащих путем тестирования. Полученные данные свидетельствуют о развитой способности к деловому взаимодействию, однако только 9% умеют слушать, их стиль общения учитывает и интересы дела, и интересы собеседника. Конструктивное поведение в деловом конфликте характерно для 24% слушателей, они открыто определяют позиции, стремятся разрешить конфликт с учетом интересов дела и с учетом человеческого фактора [14]. С целью развития коммуникативной компетентности государственных служащих была разработана программа учебной дисциплины «Проектный подход к развитию коммуникативной компетентности государственных служащих».

### **Обучение и развитие**

Вопросы удовлетворенности системой обучения и развития исследовались Лабораторией социологического мониторинга государственной и муниципальной службы Псковского филиала РАНХиГС. Был проведен опрос выпускников (190 человек). Результаты исследования показали следующее. Осуществить планы, которые были при поступлении на учебу в Академию, полностью удалось – 43%, удалось частично – 44%, не имели планов – 12%, совсем не удалось – 1%. Обучение в Академии отразилось на карьерном росте следующим образом: способствовало служебному росту – 61%, пока не способствовало, но может помочь служебному росту – 22%, никак не способствовало – 8%, не ответили на вопрос – 9%. Знания, полученные при обучении, считают для себя особенно важными: по избранной специальности – 60%, по смежным со специальностью дисциплинам – 28%, особенно полезных знаний не получили – 0,5%, по избранной специальности и по смежным со специальностью дисциплинам – 10,5%, не ответили на вопрос – 1% [5]. Полученные данные свидетельствуют о том, что система образования вуза остается социальным лифтом для реализации жизненных планов, способствует служебному росту, полученные знания по избранной специальности оцениваются как важные и полезные. Предлагаемая концепция исследования организационной культуры позволяет принимать управленческие решения по изменению образовательной среды вуза, развитию компетентностного подхода в учебном процессе, совершенствованию подготовки современных специалистов.

### **Литература / References**

1. Богдан, Н. Н., Парфенов, И. Ю. Организационная культура вуза в условиях реформ // Университетское управление: практика и анализ. – 2009. – № 6. – С. 23-30.
2. Высшее образование в России: аналитический доклад [Электронный ресурс] / коллектив авторов под рук. В. Л. Глазычева. – URL: [http://www.glazychev.ru/projects/obrdocl/2004\\_obrdocl.htm](http://www.glazychev.ru/projects/obrdocl/2004_obrdocl.htm) (дата обращения: 15.02.2015).
3. Гессен, С. И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 335 с.
4. Грудзинский, А. О., Петров, О. В. Компаративный метод диагностики

- организационной культуры инновационного университета // Социологические исследования. – 2014. – № 2. – С. 37-43.
5. Дайджест социологической информации // Вестник Псковского филиала РАНХиГС. – 2013. – № 4. – С. 178-180.
  6. Дязошинский, И., Пильгун, М. Регулирование современных бизнес-процессов: этические основы // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 10. – С. 123-134.
  7. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ., под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с.
  8. Коршенко, И., Шушарина, Т. Реализация дорожной карты в университете // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 58-63.
  9. Макаркин, И. П., Томилин, О. Б., Бритов, А. В. Роль организационной культуры в эффективном менеджменте высшего учебного заведения // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3. – С. 152-162.
  10. Массовое высшее образование. Триумф БРИК? / пер. с англ. М. С. Добряковой, Л. Ф. Пирожковой; под ред. М. С. Добряковой. – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2014. – 528 с.
  11. Силин, Ю. С., Курбанова, Л. М. Вестернизация образования и русская культура // Проблемы образования в современном мире. – 2012. – № 1(4). – С. 64-72.
  12. Шляпентох, В. Э. Влияние элиты на структуру ценностей россиян // Управленческое консультирование. – 2011. – № 1. – С. 63-76.
  13. Эрик Де Корте. Инновационные перспективы обучения и преподавания в сфере высшего образования в XXI в. // Вопросы образования. – 2014. – № 3. – С. 8-29.
  14. Olekhnovich, N. E., Seliverstov, A. V. Social and cultural aspect of development of the expert's communicative competence // Современные исследования социальных проблем: Modern Research of Social Problems: электронный научный журнал. – 2013. – № 8 (28). – URL: <http://journal-s.org/index.php/sisp/article/view/8201350> (дата обращения: 15.02.2015).
  15. Olekhnovich, N. E., Seliverstov, A. V. Transformation of Civil Servants' Values in Changing Social Environment // Values in Shock: The role of contrasting management, economic, and religious paradigms in the workplace / Jorge F. S. Gomes & Joaquim P. Coelho. – USA, 2014. – P. 92.

Наталья Евгеньевна Олехнович

кандидат педагогических наук, доцент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при

Президенте Российской Федерации, Псковский филиал

Псков, Россия

olehnovich08@yandex.ru

Natalia Olekhnovich

PhD in Pedagogy (Candidate of Science), Associate Professor

Pskov branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

Pskov, Russia

olehnovich08@yandex.ru

Алексей Васильевич Селиверстов  
кандидат социологических наук  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при  
Президенте Российской Федерации, Псковский филиал  
Псков, Россия  
avseliverstov@yandex.ru

Alexey Seliverstov  
PhD in Sociology (Candidate of Science)  
Pskov branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public  
Administration  
Pskov, Russia  
avseliverstov@yandex.ru