

*Анферова Марина Сергеевна*

студентка

*Топчий Инна Владимировна*

канд. филол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

## **АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОСТАВ И УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС**

*Аннотация:* в статье рассматривается влияние организационной культуры на педагогический состав и учебный процесс в образовательных учреждениях. Показано, как позитивная организационная культура способствует повышению мотивации и удовлетворенности преподавателей, их профессиональному развитию и эффективной коммуникации внутри коллектива. Анализируется, как культура, ориентированная на высокие стандарты и инновации, улучшает качество образования и формирование здоровой социальной среды среди студентов.

*Ключевые слова:* организационная культура, педагогический состав, учебный процесс, образовательные учреждения, мотивация, удовлетворенность преподавателей, коммуникация, коллектив, культура, социальная среда, сотрудники.

Теоретический анализ проблемы организационной культуры показывает, что при слиянии разных по типологии и уровню организационной культуры образовательных организаций имеющиеся теоретические модели не учитываются руководством, снижая тем самым эффективность происходящих изменений. Необходимо признать, что осознание элементов своей организационной культуры чрезвычайно затруднительно и для самих сотрудников школы. Им кажется, что совокупность их представлений и ценностей столь естественна, что должна, безусловно, разделяться всеми, в том числе и другими школами. Такая

феноменология не только снижает результативность работы новой образовательной организации, но и может стать источником конфликтных ситуаций [1].

В то же время имеющиеся на сегодняшний день технологии оценки организационной культуры именно образовательных учреждений существенно помогут в видении принципиально значимых для управления аспектов: на чем базируется уникальность организации? Какие отношения выстраиваются внутри организации? Почему сотрудники реагируют на события определенным образом? Какие изменения (новшества) в организации могут быть реализованы, а какие – вызовут сопротивление?

Организационная культура играет ключевую роль в формировании образовательной среды и является важным фактором, влияющим на педагогический состав и учебный процесс. В данной статье мы рассмотрим, как организационная культура влияет на преподавателей и студентов, а также на эффективность образовательного процесса в целом [2].

Понятие организационной культуры.

Организационная культура – это совокупность ценностей, норм, традиций и ритуалов, которые объединяют членов организации и определяют их поведение. В образовательных учреждениях организационная культура охватывает как отношения между преподавателями и администрацией, так и между преподавателями и студентами. Она формирует общую атмосферу в учебном заведении и влияет на мотивацию, уровень удовлетворенности и профессиональное развитие сотрудников.

Влияние на педагогический состав.

Мотивация и удовлетворенность.

Организационная культура напрямую влияет на мотивацию и удовлетворенность преподавателей. В учреждениях с позитивной культурой, где ценятся профессионализм, открытость и сотрудничество, преподаватели чувствуют себя более мотивированными и вовлеченными в процесс. Они готовы вкладывать больше усилий в свою работу и активно участвовать в жизни учебного заведения.

Профессиональное развитие.

Культура, которая поддерживает постоянное обучение и развитие, способствует профессиональному росту педагогов. Преподаватели в таких учреждениях имеют доступ к регулярным тренингам, семинарам и курсам повышения квалификации. Это позволяет им быть в курсе современных методик и технологий обучения, что положительно сказывается на качестве образовательного процесса.

Взаимодействие и коммуникация.

Эффективная организационная культура способствует открытому и конструктивному взаимодействию между членами педагогического коллектива. Преподаватели могут делиться опытом, обсуждать трудности и находить совместные решения. Такая среда благоприятствует развитию коллегиальности и сотрудничества, что повышает общую эффективность работы команды.

Влияние на учебный процесс.

Качество образования.

Организационная культура, ориентированная на высокие стандарты и инновации, способствует улучшению качества образования. Преподаватели, поддерживаемые такой культурой, стремятся применять новаторские подходы и методики, что делает учебный процесс более динамичным и интересным для студентов. Это повышает уровень вовлеченности и успеваемости учащихся.

Социальная среда.

Организационная культура влияет и на социальную среду в учебном заведении. В учреждениях с положительной культурой создается атмосфера взаимного уважения и поддержки, что способствует формированию здоровых межличностных отношений среди студентов. Это важно для их личностного роста и социальной адаптации.

Организационная культура является важным фактором, определяющим эффективность образовательного процесса и качество работы педагогического состава. Позитивная и поддерживающая культура способствует мотивации преподавателей, их профессиональному развитию и созданию благоприятной учебной

среды для студентов. Внедрение и поддержание такой культуры требует постоянного внимания со стороны руководства учебного заведения, но результаты оправдывают вложенные усилия, способствуя общему успеху образовательного учреждения [3].

### *Список литературы*

1. Виханский О.С. Менеджмент: учебник для вузов / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.

2. Жалило Б. «Операция на душе» – изменение корпоративной культуры компании / Б. Жалило // Управление персоналом. – 2007. – №1. – С. 21–24. – EDN HYNLXB

3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учеб. пособие / Т.О. Соломанидина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 624 с. – EDN QOGIOL