ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ ОБЩЕНИЯ НА ОРГАНИЗАЦИОННУЮ КУЛЬТУРУ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Александра КОЛЕСНИК, факультет психологии и педагогических наук

In the study "The impact of organizational culture on communication style in the preschool institution" we analyze the problems of communication style influence on organizational culture of preschool institutions. Effective communication within a preschool institution's team implies the combination of healthy organizational culture with the result of a hard work and is directly related to it, depending on the style of communication chosen by the employees of preschool institution.

Актуальность исследования вызвана растущим числом дошкольных образовательных учреждений и вниманием широкой общественности и педагогической науки к качеству и содержанию дошкольного образования, которое во многом зависит от стиля общения и его влияния на организационную культуру в дошкольном учреждении. Каждая организация состоит из людей и поведение, данных людей определяется организационной культурой учреждения. Организационная культура предстается как результат общественных взаимодействий, передается и поддерживается через обучение. Сегодня дошкольное образование, организованное должным образом, отвечающее современным требованиям психологии, педагогики и медицины, рассматривается как основная формирующая ступень для дальнейшего образования и воспитания личности, подготовка ее к жизни в обществе. Основная задача дошкольного учреждения – предоставить каждому ребенку оптимальные условия для реализации его способностей с учетом индивидуальных особенностей.

Целью нашего исследования было определение влияние стиля общения в коллективе на организационную культуру в дошкольном учреждении. Выдвинутая нам гипотеза предполагала, что стиль общения влияет на организационную культуру в дошкольном учреждении.

«Общение» это сложный многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, порожденный потреб-

ностями совместной деятельности и включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятия и понимания другого человека. Субъектами общения являются живые существа, люди. В принципе общение характерно для любых живых существ, но лишь на уровне человека процесс общения становится осознанным связанным вербальными и невербальными актами.Для общения характерно то, что здесь каждый участник выступает как личность, а не как физический предмет, тело.

«Стиль общения» – это индивидуально стабильная форма коммуникативного поведения человека, которая проявляется в любых условиях взаимодействия – в деловых и личностных отношениях, стиле руководства и воспитания детей, способах принятия решений и разрешения конфликтов, в приемах психологического воздействия на людей. (Скрипченко О.В. *Общая психология*).

Организационная культура это набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшихся за время жизни организации и имеющей тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации (Браун Э).



Рис. Функции организационной культуры

Данные полученные на конец эксперимента показали, что у работников учреждения изменился собственный стиль общения, что ведет к изменению общения в коллективе и в дальнейшем к изменению организационной культуры т.к. стиль общения есть

составляющий элемент организационной культуры. Что подтверждает то, что стиль общения в коллективе влияет на организационную культуру в дошкольном учреждении.

Результаты работы показали, что организация не может функционировать, если его работники не владеют, помимо набора необходимых умений и навыков, сводом писанных и неписаных правил, законов жизни данного предприятия, не выбирают определённого отношения к своей работе, к своей организации, детьми, коллегам, руководством, родителями.

Именно вместе эти навыки, умения, взгляды, нормы поведения и правила создают организационную культуру дошкольного учреждения и любой другой организации. К ведущим факторам, определяющим организационную культуру нашего дошкольного учреждения, относятся такие ценности как: отношение к детям, коллегам, руководству, родителям, стремление к мировым – европейским стандартам и расширению своих услуг в системе воспитания и обучения, нормам поведения и ряду других ценностей.

Результаты исследования помогли создать *рекомендации* для работников дошкольного учреждения:

- научится слушать и слышать друг друга;
- быть терпимым к мнению друг друга;
- уметь посмотреть друг на друга и на работу друг друга со стороны;
- все работники должны чувствовать и ясно знать, что от них ожидают и как может быть оценен личный вклад каждого.

Библиография:

1. *1001 идея по качественному раннему воспитанию: Пособие для воспитателей* / Авт.: Мария ВРАНЧЕАНУ, Даниела ТЕРЗИ-БАРБЭРОШИЕ, Татьяна ТУРКИНЭ [и др.]. Кишинэу: Centrul Educaţional Pro Didactica, 2010.
2. ВИХАНСКИЙ, О. С., НАУМОВ, А. И. *Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник.* Изд. 3-е, испр. Москва: Аст-Пресс, 2005. 490 с.
3. ГОРЯНИНА, В.А. *Психология общения: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений*. 2-е изд., Москва: Академия, 2004. 416 с.

Рекомендовано
Михаил ПАЮ