

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шатрова Светлана Анатольевна

к.п.н., доцент кафедры ПДО Волгоградский государственный социально-педагогический университет
shatrova63@mail.ru

Вшивкова Светлана Викторовна

студентка группы УДМ-21 Волгоградский государственный социально-педагогический университет
svvshivkova@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена исследованию процесса развития корпоративной культуры у педагогов дошкольной образовательной организации и раскрытию роли в этом процессе управленческой деятельности.

Ключевые слова: культура; организационная культура; корпоративная культура; управление системой дошкольного образования.

Проблемы управления в контексте культуры актуализируются в системе дошкольного образования, и их решение обеспечивает качество современного образования и условия как для творческого развития личности ребенка, так и собственного профессионального роста педагогов дошкольной образовательной организации (ДОО) [2].

В настоящее время, всеми осознаваемое кризисное состояние общества заключается в том, что человек всё еще остаётся объектом как воздействия государства, так и социальной среды, образовательных учреждений.

Гуманистическая модель образования, носит диалоговый характер отношений участников педагогического процесса, что обеспечивает целостное развитие личности каждого педагога и ребенка, объединяя их как субъектов образования на совместное достижение целей, интегрируя в нее ценности культуры [2].

В основе концепций гуманистического образования человека дано понятие культуры как синтеза отношений: человека к обществу, природе, самому себе (А.Г. Бочаршвили, О.И. Джизоева и др.) [3], как аспекта самой деятельности (Э.С. Маркарян) [5]. Взаимозависимость образования и культуры изучалась М.М. Бахтиным, Д.С. Лихачевым и др. [2].

Эти идеи легли в основу управленческой науки, и нашли отражение в исследованиях Ю.В. Васильева, И.И. Журавлева, В.И. Загвязинского, П.И. Третьяковой, Г.И. Щукиной и др. [2]. Они рассматривали управление учебным процессом в системе повышения квалификации педагогов (Л.А. Леонтьев, О.К. Александрова, С.Ф. Хлебунова и др.); управление качеством образования (М.М. Поташник, Н. Селезнева и др.); инновационные подходы в системе управления (Т. Воронина, В. Кельней и др.); а также управления системой дошкольного

образования (К.Ю. Белая, О.А. Князева, М.Д. Маханева, А.И. Остроухова, Л.В. Поздник, и др.) [1].

Управление системой образования включает в себя определенную систему, функции этой деятельности, ее качество и механизмы управления качеством образования, научные подходы и планирование деятельности, а также развитие культуры управленческой деятельности и др. [1]. Но не рассматривается вопрос управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Корпоративная культура как проблема научного исследования рассматривалась В.А. Спивак [9, с. 21]; раскрытия сущности культуры корпорации, ее роли и места лидера в коллективе, общей философии и статуса организации в корпоративной культуре исследовали: Н.А. Капитонов, Н.Н. Пусенкова, А.Л. Черненко [4, с. 35]; подбор инструментов корпоративной культуры осуществили: А. Ageev, М. Грачев; Р. Рютингер, З.С. Смелкова, В.М. Шепель, и др. выявлении роль диалога в корпоративном взаимодействии специалистов [2].

Главная отличительная особенность корпоративной культуры общеобразовательного учреждения состоит в специфике профессиональной деятельности педагогов: культурой педагогического персонала, характером межличностных взаимоотношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью сотрудничества и т.д.

Анализ научных исследований позволяет нам выявить **противоречие**: между управлением процесса повышения качества профессиональной деятельности педагогов и реальным состоянием их корпоративной культуры, направленной на достижение этих целей в дошкольном образовательном учреждении.

Это противоречие определяет **проблему** нашего исследования, заключающуюся в выявлении роли управления в развитии корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации [2].

Цель исследования – теоретически исследовать и экспериментально апробировать модель управления развитием корпоративной культуры у педагогов дошкольного образовательного учреждения.

При этом **гипотеза исследования** заключается в предположении о том, что процесс развития корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации будет эффективным при соблюдении следующих условий:

- если будут выявлены компоненты и определён уровень сформированности корпоративной культуры педагогов;
- если этот процесс будет являться целью управленческой деятельности руководителя учреждения и путем обеспечения качества дошкольного образования;
- если в этот процесс будет включена модель управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации.

Рассмотрим понятие «культура», оно понимается как совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей.

В.И. Даль определял культуру как образование, умственное и нравственное.

Образование - компонент культуры, поэтому оно приобретает культурно-гуманистический и гуманитарный характер. Корпоративная и организационная культуры - самостоятельные феномены, но имеют пересечение элементов.

Т.Ю. Базаров считает, что организационная культура - «интегральная характеристика организации (ценностей, образов поведения, способов оценки результатов деятельности).

Л.В. Поздник отмечает, что корпоративная культура - комплекс базовых предположений, изобретённый, разработанный группой единомышленников для внешней адаптации и внутренней интеграции.

Далее мы рассмотрели компонента корпоративной культуры и их содержательные характеристики, выделенные разными авторами.

Корпоративная культура включает в себя 4 компонента (автор А.А. Радугина):

- отношение власти (дистанция между руководителями и подчиненными с точки зрения морали, соотношение поощрений к наказаниям и т.д.);
- организационная структура (включает формальную и неформальную, разделяет полномочия участников и т.д.);
- исполнение работы (отношение к качеству, количеству производительности и т.д.);
- человеческие отношения (степень открытости и закрытости между участниками и т.д.) [8].

В исследованиях Ф. Харриса и Р. Морана корпоративная культура включает в себя: представления о миссии, ценностные установки, модели поведения, стиль руководства, система коммуникации и нормы делового общения между членами коллектива, традиции и обычаи, символика организации.

Э. Шейн дал следующую характеристику элементов корпоративной культуры:

- Артефакты: образцы поведения, стиль организационного взаимодействия, язык, психологический климат, символы, ритуалы, стиль одежды педагогов, и др.);
- Провозглашённые позиции ценности: этические правила, кодекс деловых отношений, поведения, моральные убеждения, стратегии и т.д.);
- Базовые представления (отношение к человеку, к обществу, к личности, верования, взгляды).

Изучив и обобщив, предложенные компоненты и содержательные характеристики корпоративной культуры педагогов образовательной организации (А.А. Радугина, Ф. Харриса и Р. Морана, Э. Шейна), мы классифицировали их следующим образом:

I. Базовые представления: о миссии (предназначении) организации, ее роли в обществе, основных целях и задачах деятельности; представления о традициях, обычаях, символике;

II. Ценностные установки: мораль, ценность, стратегия разрешения конфликтов;

III. Поведенческие модели: модели поведения (варианты реагирования) в различных ситуациях (как обыденных, так и нестандартных); стиль руководства организацией; действующая система коммуникации (деловое общение, формы общения в коммуникации).

Согласно выделенным компонентам, были подобраны и адаптированы диагностические задания:

На изучение базового компонента: создана анкета-опросник, включающие знание педагогов о миссии организации, ее роли в обществе, целях и задачах деятельности, традициях, символике, обычаях.

На выявление ценностных установок, была предложена диагностика «Мотивационной структуры личности» В. Мильмана.

И на определение уровня сформированности поведенческих ориентаций и установок педагогов дошкольной образовательной организации проводились:

- Тест «Сформирован ли у Вас педагогический такт?» (модификация Р.Р. Калининой);
- диагностическая методика «Оценка удовлетворённостью работой» В.А. Ядова;
- диагностическая методика «Q – сортировка» В. Стефенсона.

По результатам диагностического исследования каждого из компонентов корпоративной культуры педагогов ДОО на констатирующем этапе был выведен средний показатель уровня форсированности корпоративной культуры (по трем компонентам) педагогов дошкольного образовательного учреждения в начале эксперимента: средний уровень выявлен у педагогов (49%), высокий и низкий уровни количество педагогов распределилось поровну (25% и 26%).

Следующим этапом работы было построение Модели управления развитием корпоративной культуры ДОО, в основу легли модифицированные этапы, выделенные Н. Михайленко [5, с.17-19]

I этап – базовый: создание рабочей группы педагогов, которая являлась временно действующим органом, деятельность которого регламентируется Положением, разработанным в соответствии со статьёй 30 Конституции РФ, Закона «Об образовании РФ» (с последующими изменениями и дополнениями), Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования. Деятельность рабочей группы регламентирована Положением, приказом о ее создании, утвержденным планом деятельности [7].

В составе рабочей группы были как опытные педагоги, так и молодые специалисты с целью распространения опыта, а также повышения уровня их профессиональной компетентности.

В рамках работы творческой группы были проведены:

- семинар «Корпоративная культура в ДОО»;
- педагогический совет «Определение миссии ДООУ», с учетом круга интересов родителей, детей и социальных партнеров;
- создание корпоративного СМИ (Интернет – сайта с необходимой информацией о ДОО и ее сотрудниках, отзывы родителей и достижения педагогов и детей). Полученный сайт содействует совершенствованию позитивного имиджа ДОО;
- создание «Фирменного стиля ДООУ»: создание символики учреждения (слоган, логотип), единая форма для сотрудников (введен список элементов одежды, ношение бейджиков), проведены психологические тренинги по выбору манер поведения педагогов в процессе сотрудничества [6];
- групповая дискуссия на тему «Основные ценности ДОО» [8; 10].

- мозговой штурм «Модель выпускника», разрабатывалась в соответствии с Федеральными государственными требованиями, выбранным содержанием образования (реализуемой основной программой);

II этап – основной: работа осуществлялась в нестандартных формах: лекция-диалог, видео презентации, лекции – пресс – конференции, деловые игры, семинары-практикумы.

Была разработана тематика: практикумов-семинаров, тренингов, механизмы семинаров-брифингов, «мозговых штурмов», деловых и интеллектуальных игр, и т.д. [2].

Было создано профессиональное сообщество, способное к педагогической технике, эмпатии, педагогической рефлексии, владеющее корпоративными ценностями и корпоративной культурой, в обстановке доброжелательности, психологического комфорта, доверия, заинтересованности в познании и понимании себя и друг друга [2].

Культура управления включает в себя владение руководителем корпоративной этикой и корпоративной культурой учреждения. Нами были определены некоторые правила этического поведения руководителя с подчиненными.

III этап – заключительный, включал в себя следующие виды деятельности:

В ДОО поддерживались такие традиции как:

- празднование календарных праздников: Дня Знаний, День Дошкольного работника, День независимости России, Новый год и Рождество, и т.д.,
- проведение развлечений, дня открытых дверей, вечеров отдыха,
- праздничных недель: Недели Здоровья, Творчества, Театральная неделя;
- чествование юбиляров, сотрудников, удостоенных наград, признания среди педагогов, детей и родителей и т.д.

Для неформального общения организовано коллективное посещение театра, проведение деловых игр, тренингов, вечеров досуга.

Другим стало являться организация конкурсов, активизирующих педагогов на участие в них, победители получают благодарственные письма, поощрения.

Одно из новых форм - было собрание, на котором педагоги с помощью голосования могли определить лучших по нескольким номинациям, что формировало делегирование полномочий педагогов, такие голосования планируется проводить один раз в 4 месяца.

Таким образом, модель управления развитием корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации внедрялась посредством целенаправленной реализации каждого из этапов.

В конце эксперимента была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на констатирующем этапе, нами было выявлено, что у 60% педагогов ДОО высокий уровень корпоративной культуры, у 35% - средний и 5% - низкий.

Сравнив результаты двух диагностических этапов, можно увидеть, что количество педагогов с высоким уровнем корпоративной культуры повысилось на 35%, а с низким уровнем – снизилось на 21%.

Формирование корпоративной культуры - процесс непрерывный и длительный. Вырабатывается и формируется он в значительной мере руководителем организации, но носителями корпоративной культуры являются сотрудники [11]. Преодолевая трудности, связанные с объединением отдельных людей в единую команду, организация приобретает знания о том, как следует работать. Высшей формой проявления корпоративной культуры является команда единомышленников, обеспечивающих своей деятельностью эффективность и хорошую атмосферу организации [11], что создаёт конкурентоспособность ДОО, т. е. достижение его общественного статуса.

Ссылки на источники

1. Белая К. Ю. Методическая работа в ДОО. Анализ, планирование, формы и методы. - М.: ТЦ Сфера, 2015. – 96 с.
2. Глущенко О. А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения: автореферат диссертации на соискание учёной степени к. пед. наук/ О.А. Глущенко. - Ростов-на-Дону, 2009. - 22 с.
3. Дзидзоева, С. М. Управление процессом психолого-педагогической поддержки семьи в дошкольной образовательной организации в свете требований федерального государственного образовательного стандарта / С. М. Дзидзоева // Современные технологии в образовании. – 2021. – № 21. – С. 107-111. – EDN LNPOMA.
4. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: теория и практика. - М., 2015
5. Михайленко, Н. Дошкольное образование: ориентиры и требования к обновлению содержания /Н. Михайленко, Н. Короткова //Дошкольное воспитание. –2013. - № 5-6. - С. 17-19.
6. Наумова Л.А. Корпоративная культура как показатель управления развитием дошкольного образовательного учреждения // INo SITU. 2015. №5 С.70-75
7. Иванова, С. Корпоративная культура - эффективное средство мотивации сотрудников /С. Иванова //Служба персонала - №9. - 2014-С. 18-22
8. Радугин, А.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления /А.А. Радугин. – М.: Логос, 2014. – 482с.
9. Спивак, В.А. Корпоративная культура: теория и практика /В.А. Спивак. - СПб: Питер, 2011 – 123.
10. Погодина Г.В. Кадры в растущей организации: практическое пособие /Г.В. Погодина. - Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2008. – 240 с.
11. Глущенко О.А. Корпоративная культура, как важнейшая общеорганизационная программа, способствующая созданию развивающей атмосферы в дошкольном образовательном учреждении /О.А. Глущенко //Апробация. – 2016. – № 5(44). – С. 72-73.