

УДК 005.95

*Шигапова Мария Анатольевна, заместитель директора
МБОУ «Школа № 34»,
Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации, г. Нижний Новгород*

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В РОССИИ

Аннотация: Важнейшая роль учреждений дополнительного образования детей состоит в том, что оно является одним из определяющих факторов развития склонностей, способностей и интересов личностного, социального и профессионального самоопределения детей и молодёжи.

Общество, в котором живет современное учреждение дополнительного образования детей – это общество социальных перемен.

Только ориентация на высокое качество и результаты труда, максимальная профессиональная самореализация, креативность, умение работать в команде позволят педагогу быть востребованным в современных условиях. В связи с этим существенной задачей учреждения дополнительного образования детей становится организация работы по формированию организационной культуры, являющейся обязательным условием повышения качества образования. Организация и внедрение методической работы по формированию корпоративной культуры учреждения дополнительного образования детей - обязательное условие высокой эффективности и конкурентоспособности.

Ключевые слова: корпоративная культура, дополнительное образование детей, нормы и ценности, концепция развития.

Abstract: The most important role of institutions of additional education of children is that it is one of the determining factors in the development of inclinations, abilities and interests of personal, social and professional self-determination of children and youth.

The society in which a modern institution of additional education of children lives is a society of social change.

Only orientation to high quality and results of work, maximum professional self-realization, creativity, ability to work in a team will allow the teacher to be in demand in modern conditions. In this regard, an essential task of the institution of additional education of children is the organization of work on the formation of organizational culture, which is a prerequisite for improving the quality of education. The organization and implementation of methodological work on the formation of the corporate culture of the institution of additional education of children is an indispensable condition for high efficiency and competitiveness.

Keywords: corporate culture, additional education of children, norms and values, the concept of development.

В настоящее время образовательные учреждения стремятся к освоению культуры, ориентированной на будущее. Корпоративная философия «общей судьбы» основана на морально-этических ценностях солидарности, социальной, личной ответственности каждого члена образовательной корпорации, на идее конструирования крепкой, но гибкой структуры всего организационного организма. Педагогическим ресурсом формирования организационной культуры является накопленный отечественной педагогикой опыт воспитания в коллективе, педагогическое проектирование развития коллектива и личности через планирование воспитательной работы. Если провести сравнительный анализ характеристик коллектива, данных А. С. Макаренко и в работах современных авторов, посвященных принципам построения и функционирования корпораций различного типа, становится очевидным, что

последние вобрали лучший опыт педагогической деятельности по организации коллектива.

Сравнительный анализ современных теорий организационного поведения и отечественных педагогических теорий воспитания показывает, что и в тех, и в других взгляды на коллектив и на корпорацию как на социальный организм не расходятся. В методах также нет различий, а такие педагогические категории, как мотивация, наблюдение, корректировка, поощрение, наказание, акцентуация, самоактуализация, индивидуальная работа, психолого-педагогические консультации, заимствованы теорией организационного поведения из теорий отечественной педагогики.

Педагогическим ресурсом формирования организационной культуры являются: целенаправленная работа по усвоению лучших образцов поведения, осмысление значимости традиций и их поддержание, создание эстетики повседневности (интерьер, одежда сотрудников, манеры, говорящие о деловитости и аккуратности), достижение нужного уровня осведомленности о принятых мировых образовательных стандартах и постоянный научно-профессиональный рост сотрудников.

Вопросы деятельности и культуры негосударственных образовательных учреждений рассматриваются в трудах Е.С. Купреевой, Н.Г. Кривошаповой, В.М. Рамзаева, В.Н. Смирнова, О.К. Туляковой, М.Н. Швецова и др. В них подчеркивается необходимость изучения деятельности негосударственных образовательных учреждений и разработки новых концептуальных идей эффективности их функционирования.

В настоящее время при выявлении сущности организационно культуры образовательного учреждения целесообразно опираться на несколько ее определений:

- это совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников данной организации;

- это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях [5]:

- это явления духовной и материальной жизни коллектива, доминирующие в нем моральные нормы и ценности;

- это система взаимодействующих материальных и духовных ценностей, проявлений, присущих организации, отражающих ее индивидуальность [2];

- это свод формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов, особенностей поведения, ценностей [3];

- это комплекс разделяемых всеми членами организации ценностей, представлений, понятий и убеждений, а также поведенческих норм и артефактов, которые создает организация по мере преодоления препятствий внутреннего и внешнего характера на пути к успеху и процветанию [4].

Следовательно, организационная культура способствует созданию среды жизнедеятельности в коллективе. Человеческие ресурсы, действующие в рамках организационной культуры, объединенные корпоративным духом, позволяют существенно улучшить базовую характеристику современной организации - качество труда. Корпоративная культура образовательного учреждения выступает как фактор, интегрирующий интересы субъектов и объектов обучения посредством закрепления определенных правил, поведенческих установок, поведенческих стереотипов, связанных с конкретной деятельностью и соблюдением норм ее выполнения.

Богатый опыт в области исследований организационной культуры учреждения дополнительного образования детей принадлежит Т.А. Антопольской.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что эффективное развитие организационной культуры учреждения дополнительного образования детей достигается, если:

- она актуализируется и интериоризируется субъектами на ценностно-мотивационном, организационно-деятельностном, содержательно-программном, функциональном, проектно-творческом уровнях;

- стратегия развития организационной культуры учреждения дополнительного образования детей направлена на построение социокультурного пространства, обеспечивающего полисубъектное взаимодействие и культурозависимые отношения индивидуальных и групповых субъектов учреждения (педагогического коллектива, управленческой группы, семьи, групп обучающихся);

- концепция развития организационной культуры учреждения дополнительного образования детей основывается на системном, синергетическом, деятельностном, субъектном, культурологическом, антропологическом, аксиологическом, процессуальном подходах, а миссия УДОД вырабатывается и принимается всеми его субъектами на гуманистической основе;

- технологическое обеспечение развития организационной культуры учреждения дополнительного образования детей строится поэтапно с использованием проектного метода и перевода учреждения дополнительного образования детей в состояние обучающейся организации и осуществляется через управление ее развитием на основе коммуникативно-диалогического типа;

- организационная культура выступает многофункциональным средством и важнейшим условием развития и саморазвития индивидуальных, групповых субъектов и учреждения дополнительного образования детей в целом.

Произошли важные изменения в программно-методическом обеспечении дополнительного образования детей: педагоги дополнительного образования разрабатывают авторские дополнительные программы, стремясь создать условия для развития творческой активности детей, реализуя при этом собственный профессиональный и личностный потенциал.

Одним из эффективных путей реализации является развитие организационной культуры учреждения дополнительного образования детей,

которая создает условия для формирования у ее субъектов – детей, родителей педагогов, управленцев – духовно-нравственных ориентиров; стимулирует у них процессы саморефлексии, самосовершенствования; обеспечивает мотивацию, умения и навыки организации полусубъектного взаимодействия; способствует достижению целей учреждения дополнительного образования детей [1].

Успешность развития дополнительного образования детей во многом зависит от уровня его организованности. Можно назвать как минимум четыре условных уровня.

Первый характеризуется случайным набором кружков, секций, клубов, работа которых мало сочетается друг с другом и полностью зависит от имеющихся кадровых и материальных возможностей. В такой ситуации дополнительное образование детей, как правило, не отражает специфики конкретного образовательного учреждения, а эффективность его для развития в целом малозаметна. Вместе с тем, для обучающихся занятия в этих творческих объединениях могут быть достаточно значимыми.

Второй уровень – более сложный и более развитой. Он отличается определенной внутренней консолидированностью, различной направленностью деятельности. Однако в целом работу не удастся построить на единой содержательной основе. Она распадается на отдельные фрагменты из-за отсутствия продуманной программы деятельности и неумения координировать работу педагогов дополнительного образования в едином учебно-воспитательном процессе.

Третий уровень – когда разнообразные творческие объединения работают на основе единой образовательной программы, а педагоги могут координировать свою деятельность.

Четвертый уровень предполагает интеграцию дополнительного образования детей, организационное и содержательное единство основных структур учреждения. На этом уровне их деятельность строится с учетом основных концептуальных идей, обеспечивающих развитие учреждения в целом.

Сегодня можно говорить, что многие учреждения отошли от первого и находятся на втором уровне, когда приходит понимание важности дополнительного образования детей, но пока еще не накоплены резервы для перехода на третий и четвертый уровни развития.

Таким образом, одним из эффективных путей реализации образовательных и воспитательных программ учреждения дополнительного образования детей является развитие организационной культуры, которая создает условия для формирования у ее субъектов – детей, родителей, педагогов, управленцев – духовно-нравственных ориентиров; стимулирует у них процессы саморефлексии, самосовершенствования; обеспечивает мотивацию, умения и навыки организации полисубъектного взаимодействия; способствует достижению целей учреждения дополнительного образования детей.

Библиографический список:

1. Т.А. Антопольская, Курск, Результаты экспериментального исследования развития организационной культуры учреждения дополнительного образования детей. Пед. Образование России. 2010, №3, с 50.
2. Михельсон-Ткач В. Л. Процесс согласования ценностей: проблема и оценка // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. N 1.
3. Пригожий А. И. Организационная культура и ее преобразование // Общественные науки и современность. 2003. N 5.
4. Реут Д. В. Корпоративный университет как ключевой момент консультирования корпоративности // Корпоративная культура: Материалы встречи ODN 30 октября 2001 года. Москва - <http://odn.ru/>.
5. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб., 2001.