

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Постановка проблемы. Современные социально-экономические отношения, расширение сферы образовательных услуг предъявляют особые требования к профессиональной компетентности специалистов и руководителей дошкольных образовательных учреждений. Переход детских садов на новые организационно-правовые формы нацеливает педагогов на проявление не только профессионального мастерства, но экономической и социальной активности.

Форма автономного учреждения увеличивает хозяйственные полномочия детского сада, позволяет свободно распоряжаться финансовыми средствами. Это, с одной стороны, создает благоприятные условия для повышения качественных показателей деятельности образовательного учреждения, позволяет руководителю материально стимулировать педагогов, демонстрирующих высокие результаты труда, с другой – остро встает вопрос повышения конкурентоспособности, развития корпоративной культуры и имиджа дошкольного образовательного учреждения.

Анализ последних исследований и публикаций. По мнению А.Н.Галагузова, корпоративность представляет собой «совокупность особенностей представлений, отношений и поведения людей, определяемую их принадлежностью к единой группе, коллективными усилиями осуществляющей достижение неосуществимых в одиночку личных целей индивидов. Подобная группа – корпорация – характеризуется наличием миссии и вытекающих из нее общих целей» [1, с. 99].

«Корпоративная культура играет роль инструмента управления образовательным учреждением и мотивирует членов педагогического сообщества обеспечивать сохранение и развитие системы ценностей, научного обеспечения деятельности, ее технологического наполнения, а также человеческих отношений внутри образовательного учреждения» [1, с. 100].

Основными критериями корпоративной культуры педагогов дошкольного образования, по мнению О.А.Глущенко, являются качество дошкольного образования, характер взаимоотношений и коммуникаций, индивидуальный стиль педагога и корпоративный имидж дошкольного образовательного учреждения [3].

Формулирование целей статьи. В статье представлен опыт работы муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка — детский сад № 74 «Забава» г. Белгорода по развитию корпоративной культуры в условиях ведения деятельности в форме автономного учреждения.

Изложение основного материала исследования. Опираясь на работу О.А.Глущенко, посвященную управлению развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образования [3], мы в ходе изучения корпоративной

культуры педагогического коллектива муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 74 «Забава» г. Белгорода выявляли ценностные ориентации педагогов как основу корпоративной культуры, особенности коммуникаций между педагогами и их удовлетворенность работой. Использовался следующий диагностический материал: методика «Ценностные ориентации» (М.Рокич), методика оценки характеристик коллектива (В.С.Лазарев), методика изучения мотивации профессиональной деятельности (К.Замфир), методика «Q-сортировка» (В.Стефансон).

Полученные результаты оказались неоднозначными. Опытные педагоги, имеющие большой педагогический стаж работы, как правило, демонстрируют высокий уровень развития корпоративной культуры, молодые специалисты – средний и низкий уровень, у них еще не сформировано ценностное отношение к себе как к профессионалу, они не в полной мере ощущают удовлетворение от самореализации в профессиональной деятельности.

Организация работы по обеспечению конкурентоспособности и высокой эффективности образовательного процесса в условиях автономного дошкольного образовательного учреждения предполагает обновление корпоративной культуры педагогического коллектива по следующим направлениям: «Взаимодействие автономного дошкольного образовательного учреждения и социальных партнеров»; «Развитие профессиональной компетентности специалистов автономного ДООУ»; «Взаимодействие педагогов автономного ДООУ с семьями воспитанников».

Первым и важнейшим направлением формирования корпоративной культуры педагогического коллектива является установление прочных связей дошкольного учреждения с социумом, создание эффективной модели «Детский сад – открытая система». В рамках этого направления большое внимание уделяется формированию корпоративного характера взаимоотношений и коммуникаций, а также корпоративного имиджа дошкольного образовательного учреждения.

С 2007 г. коллектив ДООУ сотрудничает с кафедрой дошкольного и начального образования Белгородского регионального института повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов: разработана программа по индивидуальному психолого-педагогическому сопровождению дошкольников; проводятся семинары, на которых обсуждаются проблемы дошкольного образования, переход на федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования; педагоги ДООУ принимают участие в проведении научно-практических конференций, участвуют в конкурсах и областных грантах.

Принимая участие в городских и областных мероприятиях, дошкольное учреждение устанавливает тесные контакты с различными организациями (детскими садами, школами, управлением образования администрации г. Белгорода, научно-информационным методическим центром, краеведческим музеем, музеем народной культуры, городскими детскими библиотеками). Это

позволяет пропагандировать корпоративную культуру учреждения, налаживать взаимовыгодное сотрудничество, повышать качество образования и конкурентоспособность специалистов дошкольного образования.

Запросы родителей выявляются через мониторинг и анкетирование в течение учебного года и учитываются при определении перспектив развития дошкольного образовательного учреждения.

Совместное планирование и реализация возможностей партнеров осуществляются через заключение договоров и разработку совместных планов работы с заинтересованными организациями (школами, библиотеками, поликлиниками, филармонией, музеями, театрами, другими социальными институтами) при условии сохранения имиджа и запросов дошкольного образовательного учреждения.

Расширение коммуникативных связей, формирование информационного поля (наглядно-информационные стенды, памятки и брошюры, собственный сайт и пр.) содействуют популяризации дошкольного учреждения и опыта его деятельности. Большой спектр социальных взаимоотношений позволяет поддерживать демократизм отношений.

Вторым направлением формирования корпоративной культуры педагогического коллектива является развитие профессиональной компетентности специалистов автономного ДОУ.

Квалифицированные кадры с индивидуальным стилем профессиональной деятельности, преданные корпоративным интересам, способны решить любые стоящие перед образовательным учреждением задачи. Сплочению коллектива способствуют коллективные мысли, идеи и творчество. Его объединяют убеждения, взгляды и традиции.

В дошкольном учреждении созданы благоприятные условия для повышения профессионального мастерства членов педагогического коллектива, в том числе курсового обучения и повышения квалификации, получения высшего педагогического образования, ведется активная работа по реализации таких форм профессионального взаимодействия педагогов, как наставничество, работа творческих групп, взаимодействие вне педагогического пространства. Это позволяет членам коллектива включаться в работу единой педагогической команды. Работа в команде воспитывает уважение, дает поддержку, развивает творчество, раскрывает значимость каждого человека.

В коллективе детского сада приветствуются молодые специалисты и трудовые династии, которые продолжают и преумножают сложившиеся традиции. Расстановка воспитателей на группы предполагает, что у каждого молодого специалиста есть опытный наставник, который в период становления помогает советом, рекомендациями, умело вводит молодого коллегу в коллектив.

Методическая служба дошкольного учреждения находится в режиме постоянного поиска актуальных и эффективных форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов, помогает им обрести индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Одной из таких форм является организация выставок, презентаций, смотров и конкурсов. Педагоги

публично представляют свои профессиональные достижения, готовят и размещают на сайте дошкольного учреждения информационные и методические статьи и заметки.

Персональные выставки, конкурсы профессионального мастерства «Готовность групп к новому учебному году», «Лучший портфолио педагога», «Я – исследователь» и другие призваны способствовать выявлению и поддержке талантливых педагогов, обобщению передового опыта, повышению профессионального мастерства и престижа труда педагога в дошкольном учреждении.

С целью повышения корпоративной культуры и улучшения психологического микроклимата в коллективе важно не оставлять без внимания важные события, связанные с деятельностью учреждения и его сотрудников: День знаний, День дошкольного работника, аттестация педагогических работников, календарные праздники, личные юбилейные даты, свадьба, рождение детей и др. Проведение данных мероприятий позволяет создать комфортный микроклимат в коллективе, нацелить на позитивные отношения, самореализацию и повышение своего профессионального статуса.

Ежегодный смотр-конкурс «Серебряное Белогорье» организуется администрацией города Белгорода. Коллектив детского сада участвовал в номинации «Зимняя сказка». Целью данного конкурса являлось активизация творческой деятельности сотрудников учреждения, родителей и детей по оформлению игровых площадок, территории и внутренних помещений детского сада к встрече Нового года, создание полноценной развивающей среды для организации двигательной активности детей на прогулке в зимнее время, создание атмосферы праздника и веселья. Подготовка и участие в конкурсе «Серебряное Белогорье» позволили сплотить коллектив для достижения единой цели, также не остались безучастны и родители в предстоящей работе по созданию атмосферы праздника. Ответственность каждого участника конкурса за конечный результат, единая идея оформления учреждения позволили достигнуть высоких показателей в данном конкурсе.

Третьим направлением формирования корпоративной культуры педагогического коллектива является работа в взаимодействии педагогов автономного ДОУ с семьями воспитанников.

Сотрудничество с семьей позволяет не только повысить качество образовательной деятельности, но и формировать привлекательный имидж дошкольного учреждения. С этой целью мы используем разнообразные формы работы с семьей: наглядно-информационные стенды, памятки и брошюры, собственный сайт, дни открытых дверей, школу молодых родителей, семейные конкурсы, праздники, творческие мастерские и др. Учитываем запросы и предложения родителей. Это дает возможность формировать у родительской общественности позитивное эмоциональное отношение к детскому саду и педагогическому коллективу, его профессиональной деятельности и качеству оказываемых образовательных услуг.

Важно отметить роль материального компонента в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива в условиях автономного

дошкольного образовательного учреждения. С целью формирования гибких социально-экономических подходов к оплате труда педагогических работников в дошкольном учреждении обеспечивается реализация стимулирующей функции оплаты труда.

Выводы. Корпоративная культура в условиях автономного дошкольного образовательного учреждения позволяет улучшить показатели образовательной деятельности, социально-психологический климат в коллективе, повысить конкурентоспособность детского сада, доверие к нему сотрудников и социума. Корпоративная культура способствует формированию нового педагогического сообщества, повышению инициативности педагогов, ориентирует их на включение в исследовательскую деятельность, внедрение инноваций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Галагузов А.Н. Корпоративная культура как фактор профессиональной подготовки и переподготовки педагогов / А.Н.Галагузов // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 2. – С. 99-104.
2. Галагузов А.Н. Диалоги о корпоративном образовании: науч.-практ. пособ. / А.Н.Галагузов, М.А.Галагузова. – Екатеринбург, 2009. – 240 с.
3. Глущенко О.А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.08 «Теория методика профессионального образования» / О.А.Глущенко. – Ростов н/Д, 2008. – 34 с.
4. Маханева М.Д. Перспективная модель организации деятельности ДОУ. / М.Д.Маханева, О.Л.Князева. – М.: ТЦ «Сфера», 2005. – 144 с.
5. Маханева М.Д. Управление развитием ДОУ: Проблемы, планирование, перспективы. / М.Д.Маханева. – М.: ТЦ «Сфера», 2006. – 128 с.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. / В.А.Спивак. – М.: Питер, 2001. – 35 с.
7. Чумичева Р.М. О новых формах повышения конкурентоспособности ДОУ / Р.М.Чумичева, Н.А.Платохина // Управление дошкольным образовательным учреждением. – 2009. – № 3. – С. 77-85.

АНОТАЦІЯ

Серих Л.В. Розвиток корпоративної культури в умовах автономного дошкільного освітнього закладу. Корпоративна культура в умовах автономного дошкільного навчального закладу дозволяє поліпшити показники освітньої діяльності, соціально-психологічний клімат в колективі, підвищити конкурентоспроможність дитячого садку, довіра до нього співробітників і соціуму. У статті представлено досвід роботи муніципального дошкільного освітнього закладу „Центр розвитку дитини – дитячий садок № 74 „Забава” м. Белгорода з розвитку корпоративної культури в умовах ведення діяльності у формі автономного закладу.

Ключові слова: корпоративна культура, автономний дошкільний освітній заклад, Центр розвитку дитини.

АННОТАЦИЯ

Серых Л.В. Развитие корпоративной культуры в условиях автономного дошкольного образовательного учреждения. Корпоративная культура в условиях автономного дошкольного образовательного учреждения позволяет улучшить показатели образовательной деятельности, социально-психологический климат в коллективе, повысить конкурентоспособность детского сада, доверие к нему сотрудников и социума. В статье представлен опыт работы муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 74 «Забава» г. Белгорода по развитию корпоративной культуры в условиях ведения деятельности в форме автономного учреждения.

Ключевые слова: корпоративная культура, автономное дошкольное образовательное учреждение, Центр развития ребенка.

SUMMARY

Serykh L.V. Development of corporative culture in the autonomous pre – school educational institution. The corporative culture in the autonomous pre – school educational institution allows to increase the competitive chances of the kindergarten, to improve the results of the educational process and psychological climate in the group to make the teachers trust the institution more.

The effectiveness of corporative culture promotes the formation of the new academic community, increases the teachers' initiative, directs their attention to making research and introducing innovations.

The article presents the description of the work of the municipal autonomous pre – school educational institution “Child’s Development Center – Kindergarten N 74 “ Child's Play “. The author describes the renewal of corporative culture of the staff in the following directions: 1) the corporative character of the interrelation and communication, corporative image of the pre – school educational institution “Kindergarten – an Open System”; 2) academic community including an individual style of a teacher; 3) quality of the educational process “Teacher – Child – Parents”.

Key words: Corporative culture, pre – school educational institution, effectiveness, Child’s Development Center.

УДК 373.2

Стручаева Т.М.

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ В РАЗВИТИИ
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ**

Постановка проблемы. В российском общем и дошкольном образовании идут инновационные процессы. Эти изменения связаны в первую очередь с реализацией новых образовательных стандартов во всех звеньях структуры образования. Региональная нормативная база и ее реализация отражают