

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Шматок Людмила Васильевна

магистрант, заместитель директора по научной работе
АНОО ВО «Одинцовский гуманитарный университет»
г. Одинцово, Московская область

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: в данной статье утверждается, что образование является важнейшим элементом культуры, в контексте которого раскрываются специфические черты их взаимодействия. Культура выступает процессом и продуктом (духовным и материальным) деятельности человека, моделирующим существование и жизнестворчество человека, концентрирующим многообразные ценности, которые интегрируются через диалог культур и личностей в социокультурной среде

Ключевые слова: культура, образование, образовательные организации, корпоративная культура, дошкольные образовательные организации, управление.

На современном этапе, взгляд на образование как явление культуры позволяет разрешить ряд проблем: становление новой модели образования на культурно-гуманистических и гуманитарных принципах. Целью образования выступает человек культуры, способный к творческой жизнедеятельности и диалогу в культуре человеческих отношений.

Определение корпоративной культуры педагогов опиралось на понятие, данное В.А. Спиваком о том, что корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, явлений, представлений присущих данной организации, которые взаимодействуя между собой, отражают ее индивидуальность

и проявляются в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды [5, с. 136].

Корпоративная культура в организации определяет ее успешность, имидж и репутацию в общественном сознании, сплачивает коллектив, обеспечивает благоприятный климат внутри организации.

Под корпоративной культурой подразумевается «внутреннее сознание» организации, которое, с одной стороны, складывается из поведения сотрудников, а с другой – само оказывает непосредственное воздействие на их поведение. Корпоративная культура играет важнейшую роль в общей схеме деятельности, выживания и процветания организации. Она охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения, стандарты качества продукции или услуг.

Корпоративная культура должна постоянно поддерживаться и восприниматься, а это невозможно, если она не способна удовлетворять потребностям сотрудников организации, прежде всего социальным и духовным [4, с. 71]. Мы понимаем корпоративную культуру педагогов дошкольного образования как коллективную ценность, обеспечивающую достижение качества дошкольного образования, определяющую характер взаимоотношений, коммуникаций, индивидуальный стиль деятельности педагога и общий корпоративный имидж образовательной организации. Корпоративная культура педагогов ДОО реализуется в личностном аспекте, где индивидуальные ценности при системе управления становятся общими и обеспечивают эффективность образовательного процесса. Корпоративную культуру дошкольной образовательной организации мы понимаем как результат системы управления, в которой отражены корпоративные ценности, включенные в систему управления.

Главной задачей реформирования образования является поиск современных подходов, методов, норм, традиций и систем управления, которые в наибольшей мере соответствовали бы экономическим, историческим и культурным условиям развития нашей страны.

Дошкольное образование: опыт, проблемы, перспективы развития

В современной педагогической науке идет активный поиск новых подходов к пониманию сущности управления процессом корпоративной культуры педагогов дошкольных образовательных организаций. Сущность влияния управления на корпоративную культуру можно понять через то, что делает управленец, а следовательно, как он организует управленческую деятельность, управляя, оказывает влияние на корпоративную культуру через создание условий, выполняя свои функции и используя совокупность средств воздействия и методы их использования, которые определяют эффективность управления, т. е. механизм деятельности заведующего.

Управление корпоративной культурой педагогов образовательной организации представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть соответствующим образом спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, а также ориентированным на формирование и развитие традиций, корпоративных ценностей, норм и правил поведения, благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе как составляющие ядра корпоративной культуры.

Таким образом, наличие корпоративной культуры в дошкольной образовательной организации необходимо, так как она создает имидж организации, делает из коллектива единую команду. Взаимодействие всех элементов корпоративной культуры повышает качество работы детского сада, делает дошкольные организации конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.

Список литературы

1. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: Вузовский учебник, 2009. – 281 с.
2. Воробьева С.В. Основы управления образовательными системами: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / С.В. Воробьева. – М.: Академия, 2008. – 198 с.
3. Данилюк А.Я. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России / А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишков. – М.: Просвещение, 2010. – 43 с.

4. Журавлева Е.А. Корпоративная культура как фактор повышения деятельности предприятия: Дис. канд. эконом. наук. – М., 2010. – 178 с.

5. Спивак В.А. Теория и практика менеджмента: Учеб. пособие. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.