

Соколова И.Ю.¹, Николаева Н.М.²

¹ Ставропольский государственный медицинский университет

² Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь

Структурно-функциональная модель процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы

АННОТАЦИЯ:

В данной статье дается характеристика целевого, методологического, коммуникативного, содержательно-организационного, аналитико-результативного компонентов структурно-функциональной модели поэтапного формирования корпоративной культуры у субъектов педагогического процесса (учащиеся, учителя, родители) общеобразовательной школы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: методологические подходы; принципы; механизмы; факторы; содержание; гуманитарные технологии; кластер корпоративных коммуникаций общеобразовательной школы

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Соколова, И.Ю., Николаева, Н.М. (2015). Структурно-функциональная модель процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы. *Живая психология*, 2(2), 135–144. doi: [10.18334/lp.2.2.2183](https://doi.org/10.18334/lp.2.2.2183)

Соколова Ирина Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры педагогики, психологии и специальных дисциплин, Ставропольский государственный медицинский университет (mplugina@yandex.ru)

Николаева Наталия Михайловна, аспирант Института образования и социальных наук, Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 13.05.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.06.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/lp.2.2.2183>

(с) Соколова И.Ю., Николаева Н.М. / Публикация: Издательский дом "БИБЛИО-ГЛОБУС"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit <http://dx.doi.org/10.18334/lp.2.2.2183>

Разработанная нами структурно-функциональная модель процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы должна обеспечить поступательность, непрерывность и последовательность развития данного процесса. Структура данной модели включает в себя целевой, теоретико-методологический, коммуникативный, содержательно-организационный и аналитико-результативный блоки (*рис. 1*). Рассмотрим содержание каждого блока.

Целью разработанной нами модели является формирование корпоративной культуры у субъектов педагогического процесса (учащихся, учителей, родителей) общеобразовательной школы, которая конкретизируется следующими задачами:

1. Создание условий для принятия и внедрения корпоративных ценностей, норм, стандартов поведения, добровольно разделяемых большинством учащихся и педагогов при тесном сотрудничестве с родителями.
2. Реализация эффективного кластера корпоративных и информационных коммуникаций в школьном сообществе педагогов, учеников и их родителей.
3. Формирование социально-личностных компетенций и качеств у субъектов педагогического процесса, способствующих повышению уровня корпоративной культуры общеобразовательной школы.
4. Организация и проведение психолого-педагогического сопровождения субъектов ученического и педагогического сообществ с целью развития и коррекции их социально-психологической компетентности, лежащей в основе корпоративной культуры личности.

Теоретико-методологический блок включает в себя методологические подходы, принципы, механизмы передачи корпоративной культуры и факторы ее формирования.

Так, под формированием корпоративной культуры общеобразовательной школы мы понимаем процесс целенаправленной и организованной деятельности субъектов педагогического процесса (учащихся, учителей, родителей) по овладению и принятию ими общих установок, системы ценностей, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов в созданной образовательной среде школы, в которой вырабатывается стиль отношений и поведения. Результатом корпоративной культуры школы является проявление гордости всеми членами образовательного учреждения за свою школу и повышение уровня сформированности социально-личностных компетенций ученического и педагогического сообществ, лежащих в основе корпоративной культуры.

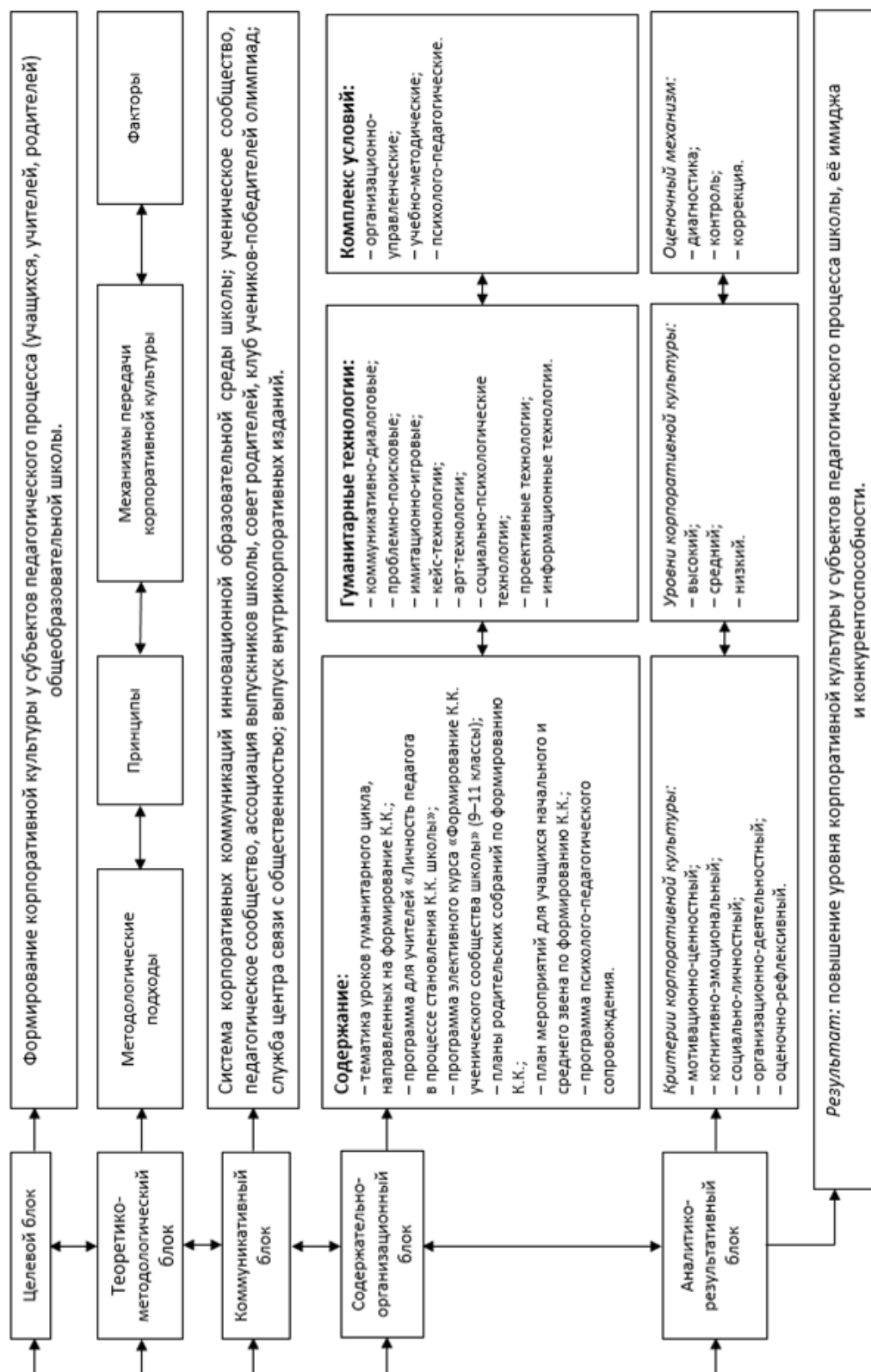


Рисунок 1. Структурно-функциональная модель процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы

Процесс формирования корпоративной культуры в образовательной среде школы строится с учетом следующих методологических подходов:

- *культурно-антропологический* подход является первостепенным в формировании корпоративной культуры, так как позволяет сформировать мотивационно-нравственную сферу личности, ее духовную культуру;

- *аксиологический* подход призван объединить несколько «кругов ценностей» (общечеловеческих, социальных, личностных), которые необходимо последовательно формировать и внедрять в целостную систему взглядов ученического, педагогического и родительского сообществ школы;

- *лично-деятельностный* подход как ведущая стратегия образования позволяет субъектам педагогического процесса включать различные виды общественно-полезной и значимой деятельности, способствующей формированию отдельных социально-личностных компетенций, необходимых для корпоративной культуры школы;

- *полисубъектный* подход обеспечивает эффективное взаимодействие, сотворчество в системе ученик–учитель–родитель, стимулирует стремления школьников к самовыражению в общественно-полезной деятельности;

- *креативный* подход ориентирует на формирование творческой индивидуальности личности, ее умение организовать совместную корпоративную деятельность в поликультурной среде образовательного учреждения;

- *поликультурный* подход связан с национально-культурной особенностью Северо-Кавказского федерального округа (Ставропольского края, одного из его субъектов), предполагающего учет традиций, наследия народов данного региона. Корпоративная культура школы в данном случае выполняет регулирующую, интерпретирующую, организационно-воспитательную функции;

- *фасилитационный* подход предполагает гибкое использование разнообразных стилей обучения и воспитания, сотрудничество учителя и ученика, направленное на самоактуализацию личности, поддержание и развитие индивидуального и группового целеполагания в организации социально-общественной деятельности;

- *системный* подход позволяет рассматривать структуру и процесс формирования корпоративной культуры школы, как самостоятельную педагогическую систему.

Обозначенные нами методологические подходы определяют принципы, механизмы и факторы формирования корпоративной культуры у субъектов педагогического процесса общеобразовательной школы.

Принципами, на основе которых реализуется модель формирования корпоративной культуры ученического и педагогического сообществ, являются:

- принцип гуманистической направленности – ориентирует на уважение личности, веру в творческие возможности, на сотрудничество во взаимоотношениях между учащимися и педагогами¹;

- принцип индивидуально-личностной ориентации и дифференциации – утверждает необходимость ориентации на конкретный, индивидуальный исходный уровень культуры и воспитанности ученика, а также учет особенностей реальных и номинальных групп учащихся;

- принцип рефлексивности – позволяет учащимся принять ценности, нормы и правила всего сообщества с помощью осознания своей деятельности и ее целей². Реализация данного принципа обеспечивает создание благоприятного социально-психологического микроклимата в современной школе, построенного на доверии, уважении, чувстве персональной значимости и ответственности;

- принцип комплексного воздействия на когнитивную, эмоциональную и практическую сферы деятельности учеников – реализуется с учетом психологической точки зрения корпоративной культуры как системы ценностей, мнений и норм поведения, которая выступает в качестве социальной установки, проявляющейся в эмоциональной, поведенческой и когнитивной реакции на окружающие обстоятельства³. Поэтому формирование корпоративной культуры должно осуществляться в направлении воздействия на указанные сферы.

В основе процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы нами были определены первичные и вторичные механизмы ее передачи. В качестве первичных механизмов выступают:

- выделение объектов внимания, оценки и контроля руководителем;
- критерии распределения поощрений и вознаграждений;
- намеренное создание образцов для подражания;
- стратегии разрешения критических ситуаций и кризисов;
- критерии отбора лидеров, повышение их в должности среди членов педагогического сообщества.

К вторичным механизмам передачи корпоративной культуры относятся:

- официальные документы, декларирующие кредо школы, ее философию и идеологию;
- композиция и структура управления школы;
- системы и принципы деятельности образовательного учреждения;
- дизайн фасада, строения, внутренних помещений школы;

¹ Педагогика профессионального образования (2007; С. 88). М.: Издательский центр «Академия».

² Большой психологический словарь (2007; С. 469). СПб: Прайм-ЕВРОЗНАК.

³ Ладанов, И.Д. (2005; С. 149). *Практический менеджмент*. М.: Издательский центр «Академия».

- истории, рассказы, легенды и мифы о наиболее важных событиях и людях, которые имели место в истории функционирования данного образовательного учреждения.

Поэтому выделенные нами механизмы доводят до субъектов педагогического процесса школы смысл корпоративной культуры, а управление тем или иным механизмом обеспечивает эффективность данного процесса.

Кроме того, на формирование корпоративной культуры влияют как внешние, так и внутренние факторы. К внешним факторам можно отнести систему семьи, образования, экономическую, политическую, религиозную системы. К внутренним факторам относят стиль управления и способ контроля, мотивацию, информированность, эстетичность материально-технической базы школы, способ связи, лояльность учащихся; условия образовательной среды, направленной на оптимизацию процесса аккультурации учащихся к общепринятым нормам, ценностям, традициям общеобразовательной школы.

Коммуникативный блок разработанной нами модели представлен кластером системы корпоративных коммуникаций в инновационной образовательной среде школы, который состоит из следующих компонентов:

- ученическое сообщество включает в себя ученическое самоуправление; волонтерский отряд; клуб учеников – победителей олимпиад, конкурсов разных уровней, в том числе участников ежегодного конкурса школьных творческих работ на тему «Традиции моей школы (класса)»;

- педагогическое сообщество представлено школой молодого учителя; клубом педагогов-новаторов; союзом классных руководителей и педагогов дополнительного образования – трансляторов школьных традиций и организаторов профессиональных конкурсов как средства формирования внутришкольной конкурентной среды);

- союз родителей;

- административно-управленческое сообщество включает в себя совет школы, центр связи с общественностью, обеспечивающий трансляцию школьных традиций в СМИ, выпуск внутрикорпоративных изданий; организацию сайта школы;

- ассоциация выпускников школы.

Наглядно структура кластера системы корпоративных коммуникаций современной школы отображена на *рисунке 2*, практическая реализация которой обеспечивается комплексом организационно-педагогических условий, раскрытых в рамках содержательно-организационного блока.

Содержательно-организационный блок модели предполагает модернизацию всех форм и видов деятельности учащихся. В учебной деятельности предполагается модернизация инвариантной и вариативной составляющих образовательного процесса, которые предусматривают формирование социально-личностных компетенций, являющихся показателями

корпоративной культуры учащихся, посредством введения соответствующих элективных курсов и факультативов.

В воспитательной работе основное внимание акцентируется на развитии ученического самоуправления, деятельность которого направлена на пропаганду, трансляцию и приобщение школьников к корпоративным традициям, нормам и правилам поведения посредством их активного участия в школьных корпоративных мероприятиях. Изменяется содержание деятельности классных руководителей, направленной на сотворчество и сотрудничество с учащимися.

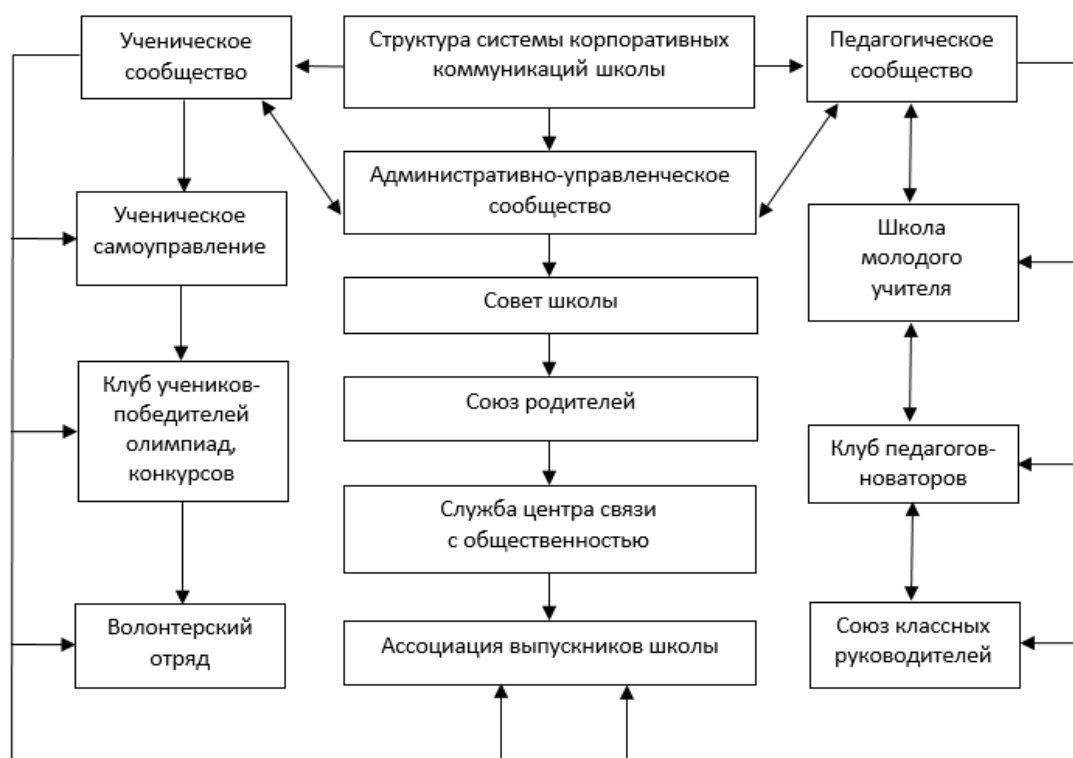


Рисунок 2. Структура кластера системы корпоративных коммуникаций общеобразовательной школы

Реализация содержания данного блока, в рамках нашего исследования, включает следующие направления деятельности:

- разработка и реализация программы и методических рекомендаций элективного курса для старшеклассников «Формирование корпоративной культуры ученического сообщества школы»;
- реализация тематики уроков гуманитарного цикла дисциплин учебного плана, предусмотренного для учащихся 10–11 классов, направленных на формирование корпоративной культуры;

- внедрение тематических планов воспитательных мероприятий для учащихся начального и среднего звена, способствующих формированию корпоративной культуры;
- разработка и реализация тематических планов родительских собраний, способствующих формированию корпоративной культуры школы;
- разработка и реализация программы «Личность педагога в процессе становления корпоративной культуры школы», предусмотренной для работы с педагогическим сообществом школы;
- разработка и реализация программы психолого-педагогического сопровождения субъектов педагогического процесса школы⁴.

Организационно-технологический компонент данного блока предполагает внедрение в педагогический процесс школы гуманитарных технологий (коммуникативно-диалоговых, проблемно-поисковых, имитационно-игровых, кейс-технологий, арт-технологий, социально-психологических технологий, проективных и информационных технологий), предусматривающих оптимальное сочетание объяснительно-иллюстративных, проблемных, активных, интерактивных методов обучения и три группы методов воспитания (воздействия на сознание, упражнения, стимулирования).

Уровень сформированности корпоративной культуры у субъектов педагогического процесса школы нуждается в объективной оценке, поэтому в модель введен *аналитико-результативный блок*, включающий критерии (мотивационно-ценностный, когнитивно-эмоциональный, социально-личностный, организационно-деятельностный, оценочно-рефлексивный) компонентов корпоративной культуры; их уровневую характеристику (высокий, средний, низкий); оценочный механизм в форме проведения диагностики, контроля, коррекции. Данный блок позволяет судить об эффективности функционирования внедряемых нововведений, определить направленность, динамику развития компонентов корпоративной культуры у субъектов педагогического процесса школы.

Таким образом, разработанная авторская структурно-функциональная модель процесса формирования корпоративной культуры общеобразовательной школы является самостоятельной педагогической системой, эффективность функционирования которой обеспечивается практической реализацией системно-деятельностного подхода. Реализация данной модели легла в основу опытно-экспериментальной работы нашего диссертационного исследования.

ИСТОЧНИКИ:

Хачатурова, Э.В. (2014). Психологические механизмы формирования корпоративной культуры. *Живая психология*, 2, 73–76.

⁴ Соколова, И.Ю., Николаева, Н.М. (2014). *Технологии формирования корпоративной культуры образовательного учреждения*. Ставрополь: Альфа Принт.

Irina Yu. Sokolova, Candidate of Science, Psychology, Associate Professor of the Chair of Pedagogics, Psychology and Special Disciplines, Stavropol State Medical University

Natalia M. Nikolaeva, Postgraduate of the Institute of Education and Social Sciences, North Caucasus Federal University, Stavropol

**Structure-functional model of the process of formation of corporate culture
of a secondary school**

ABSTRACT:

In this article, the objective, methodological, communicative, informative, organizational, analytical and productive components of the structural-functional model of the gradual development of corporate culture among the subjects of pedagogical process (students, teachers, parents) of secondary school.

KEYWORDS: *methodological approaches; principles; mechanisms; factors; content; human technologies; the cluster of a secondary school corporate communications*
