

# ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ ДОО – ШАГ К ЭФФЕКТИВНОМУ НАСТАВНИЧЕСТВУ

кандидат педагогических наук,  
заведующий МДОУ № 90 «Золотой ключик» г. Вологды  
Медведникова Людмила Фадеевна

15–16 ноября 2023 г.

## АКТУАЛЬНОСТЬ, ПРОБЛЕМА

В условиях социокультурной ситуации, рассматривающей личность человека одним из решающих факторов обновления общества, возникает **актуальная потребность** в новых подходах к становлению работника как субъекта профессиональной деятельности. Подобный подход к пониманию личности связан с понятием «**организационной культуры**» как базовом основании личности сотрудника, соединяющим в себе субъективно значимое отношение к профессии и владение профессиональной деятельностью на индивидуальном уровне.

**Проблема** формирования организационной культуры коллектива считается одной из наиболее важных в обстоятельствах радикальных изменений в системе образования.

## ИЗУЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Вопросам изучения организационной культуры посвящены работы зарубежных исследователей (Ф. Джилберт, К. Камерон, Р. Куинн, Ф. Тейлор, Э. Шейн) и отечественных ученых (О.С. Виханский, И.Н. Розина, В.А. Спивак, В.В. Томилов, К.М. Ушаков), в которых нет однозначного определения термина организационной культуры, но отмечаются ее существенные **признаки**: правила поведения, общепризнанные нормы, методы работы, совокупность ценностей

Изучение теоретических источников позволило выявить **противоречие** между интенсивным применением единичных компонентов организационной культуры на практике при недостаточной осмысленности и разработанностью в педагогическом менеджменте научных подходов и механизмов управления культурой в организации.

## ЗАДАЧА, ЦЕЛЬ

Решение Президента России объявить 2023 год годом педагога и наставника подчеркивает высокий статус педагогического работника в нашем обществе, что ставит перед руководителями **задачу** – обеспечить образовательные организации педагогами, хорошо ориентирующимися в обилии информации и инновационных технологий, умеющих работать в команде единомышленников и успешно решать цели и задачи образования, делиться педагогическим опытом, готовых к активной профессиональной деятельности, направленной на воспитание высоконравственного, патриотичного и культурного подрастающего поколения.

**Цель** – исследование организационной культуры в образовательном учреждении, разработка и реализация плана по ее усовершенствованию.

## ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ

**Организационная культура** – набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писаных и неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем, сознательно и бессознательно разделяемых большинством членов организации (К.М. Ушаков).

**Формирование организационной культуры** – это конструктивное воздействие на общественно-эмоциональную атмосферу, поведение работников, процесс длительный и сложный.

## ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Определение миссии, приоритетных целей и задач учреждения, выбор стратегии для исполнения обозначенной миссии.
2. Установление специфических целей образовательной организации, достижение согласия педагогических работников по способам их достижения.
3. Формирование понятийного аппарата и основополагающих категорий, выбор методов коммуникаций.
4. Установление правил об уровне и характере взаимоотношений сотрудников в учреждении в зависимости от их статуса, стажа работы, возраста.
5. Определение основных базовых ценностей, формирование их на основе стандартов поведения членов коллектива, традиций и символики.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Эмпирическое исследование проводилось на основе теста «Уровень организационной культуры» (И.Д. Ладанов) и опросника для диагностики организационной культуры (К. Камерон, Р. Куинн).

Полученные данные показали:

- в целом педагоги удовлетворены сложившейся системой управления (84%);
- часть педагогов отмечает расхождения между текущим и желаемым состоянием организационной культуры (42%);
- у некоторых педагогов отсутствует мотивация к изменениям, существуют проблемы в межличностной коммуникации (31%);
- начинающие педагоги нередко испытывают затруднения в работе и получения своевременной помощи от квалифицированных специалистов (19%).

## МЕРОПРИЯТИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Разработка локальных актов (Кодекс профессиональной этики педагогических работников, Положение о системе оценки деятельности педагогических работников, Положение о внутренней системе оценки качества образования).
2. Проведение консультаций и семинаров («Коммуникативная культура педагога», «Воспитание внутренней культуры», «Деловой этикет», «Имидж внешнего вида сотрудников», «Наставничество как фактор профессионального становления начинающего педагога»).
3. Презентации («Лучшее портфолио педагога», «Лучшее образовательное мероприятие»).
4. Работа коллегиальных органов («Школа начинающего педагога», «Клуб интересных встреч»).
5. Конкурсы профессионального мастерства, творческие выставки («Инновационный педагогический проект», «Готовность к учебному году», «Лучший прогулочный участок»).
6. Проекты наставничества («Вместе к успеху», «Секреты мастерства»).
7. Корпоративные и праздничные мероприятия («День дошкольного работника», «Посвящение в воспитатели», «Юбилей детского сада»).
8. Дни открытых дверей.
9. Стенд «Галерея славы».
10. Подарки сотрудникам (выпуск книги к юбилею детского сада, букет цветов юбиляру).



## ПОВТОРНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Положительная динамика результатов:

- педагогические работники в большей мере удовлетворены системой коллективно разделяемых ценностей, убеждений, образцов поведения, профессионального имиджа (92%);
- улучшилась система межличностных коммуникаций (100%);
- наметилось объединение педагогов в команду единомышленников (88%);
- наблюдается активное внедрение инноваций в педагогическую деятельность и повышение качества образования (84%);
- возросло доверие к администрации учреждения (96%);
- произошла гармонизация организационной культуры и значительное ее повышение у сотрудников учреждения (92%).

## МЕТОДЫ УКРЕПЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

1. Стиль и поведение руководителя, его заместителей (усвоение нового через подражание, формирование примера поведения для подчиненных, требовательного и исполнительного отношения к выполнению своей работы).
2. Обучение педагогов (развитие профессиональных навыков, правильного отношения к педагогической работе, образцов поведения для поощрения).
3. Стимулирование труда (поддержка достойного отношения к профессиональной деятельности, разработка и внедрение норм, выражающих содержание и направленность организационной культуры).
4. Традиции (закрепление и передача организационной культуры в порядке и традициях учреждения).
5. Корпоративная символика.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реализация плана позволила сформировать и укрепить организационную культуру сотрудников, что способствовало профессиональному развитию педагогов, стало шагом к эффективному наставничеству начинающих воспитателей и оказало значительное влияние на повышение качества образовательной деятельности.

## СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 90 «Золотой ключик»  
г. Вологда, ул. Щетинина, д. 64б  
контактный телефон: 8(8172) 53-80-69  
e-mail: [dou90@vologda-city.ru](mailto:dou90@vologda-city.ru)