

УДК 371.11
ББК 4420.4

ГСНТИ 14.15.15

Код ВАК 13.00.01

Волгина Ирина Владимировна,

старший преподаватель, кафедра иностранных языков, Уральский государственный медицинский университет (Екатеринбург); 620109, Ключевская, 17; e-mail: volgina7@gmail.com.

Галагузова Минненур Ахметхановна,

доктор педагогических наук, профессор, кафедра социальной педагогики, Уральский государственный педагогический университет (Екатеринбург); 620017, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, к. 408; e-mail: gala_36@mail.ru.

КОРПОРАТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образовательное учреждение; корпоративные отношения; корпоративный дух; команда.

АННОТАЦИЯ. Рассматривается сущность феномена «корпоративного духа образовательного учреждения», влияния команды на развитие личности, обосновывается, что профессиональное саморазвитие педагогов и учащихся образовательного учреждения актуализируется в процессе взаимодействия как субъектов общения и сотрудничества.

Volgina Irina Vladimirovna,

Associate Professor, Department of Foreign Languages, Ural State Medical University (Ekaterinburg).

Galaguzova Minnenur Akhmetkhanovna,

Doctor of Pedagogy, Professor of the Chair of Social Pedagogy, Ural State Pedagogical University (Ekaterinburg).

CORPORATIVITY OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION

KEY WORDS: educational institution; corporate relations; corporate spirit; team.

ABSTRACT. This article deals with the essence of the phenomenon of “esprit de corps of the educational institution”, team influence on personality development. It is noted that professional self-development of teachers and students of the educational institution is enforced during the interaction as subjects of communication and cooperation.

Еще несколько лет назад словосочетания «корпоративная культура», «корпоративный дух», «корпоративная стратегия», использовавшиеся для описания явлений и процессов, происходящих в производственных и торгово-финансовых компаниях, крайне редко применялись для характеристики развития отечественных образовательных учреждений. Однако стремительные по историческим меркам изменения внешней среды (экономики, идеологии и общества в целом) привели к необходимости изменения и внутренней среды учебных заведений.

Глобализация, означающая обострение конкуренции всех со всеми на едином мировом рынке труда, неизбежно превращает образование и корпоративность в факторы конкурентоспособности и успеха. Продуманная и соответствующая специфике образовательного учреждения корпоративная стратегия призвана сформировать коллективное мировоззрение работников, объединить их общей целью, сверхзадачей, миссией учебного заведения, дать возможность каждому почувствовать себя участником одного общественно полезного дела, в которое он вкладывает свои силы, знания и время, реализовать внутреннюю потребность в личном и профессиональном росте.

Корпоративный дух по сути есть устойчивое внутреннее состояние группы, харак-

теризующееся солидарностью ее членов в реализации групповых интересов и самозащищающимся поведением по отношению к другим сообществам, к обществу в целом. Корпоративный дух образовательного учреждения несет в себе идеологию конкурентоспособности, обосновывает и оправдывает пути достижения высокого результата, что нередко связано с отступлениями от моральных норм в деятельности и отношениях внутри организации и за ее пределами.

Выбора – быть или не быть корпоративному духу фактором образования, фактором личностного и лично-профессионального самоизменения людей, как получающих образование, так и обеспечивающих его получение, – ни у практиков, ни у ученых нет. Этот дух в учреждениях, в том числе образовательных, уже складывается, разворачивается, работает в условиях рынка, а точнее, в условиях существования образования, выброшенного властью в область прямых рыночных отношений, где образование пытается преодолеть свою социальную незащищенность по законам выживания. Выбор только в том, игнорировать ли влияние корпоративного духа, или все-таки заметить и исследовать, вырабатывать реальные педагогические механизмы управления вектором его развития, возможностями воздействия на личность и отношения в обществе, минимизировать его деструктив-

ную силу и использовать определенный позитивный потенциал.

Так, А. Маслоу утверждал, что, «принимая человека как самостийную сущность, таким, какой он есть, мы не будем выдвигать абстрактных требований, не будем манипулировать. И насколько прочно нам удастся удержаться в этой спокойной, взвешенной позиции любящего приятия, настолько близко мы приблизимся к объективности» [4]. А. Адлер отмечал, что «если мы хотим по-настоящему помочь человеку, необходимо придать ему мужества, веры в себя и ясности в понимании им своих ошибок» [1]. Рассматривая феномены самоотношения и самоуважения, мы включаем их содержание в личностно-профессиональное саморазвитие педагогов, актуализирующееся в процессе взаимодействия педагогов как субъектов общения и сотрудничества.

В течение многих лет в некоторых негосударственных учреждениях дополнительного образования г. Екатеринбурга мы проводили такие мероприятия с педагогами, которые давали возможность им проявлять творческие способности, предлагать свои варианты решения задач и профессиональных проблем. Мы старались создать такую обстановку, в которой каждый педагог мог бы внести свой вклад в работу коллектива и ощутить себя его полноправной частью. Именно сотрудничество помогает нам сосуществовать с другими, ценить отношения с ними и позитивно относиться к их успехам. В атмосфере сотрудничества педагоги склонны оказывать друг другу поддержку и помощь.

С учетом вышесказанного в своей работе для сплочения педагогов в единый профессиональный коллектив, команду, мы использовали игры и упражнения, которые пробуждали у них интерес друг к другу, помогали формировать позитивную самооценку каждому из них, тем самым давали возможность им научиться работать в команде, развить позитивное самосознание, ценить свою и чужую индивидуальность, т. е. сформировать те качества, которые позволяют педагогам совместно решать профессиональные задачи.

Как показало наше исследование, педагоги, работая в команде, достигали поставленных целей в атмосфере не соперничества, а кооперации, давали волю своей фантазии и интуиции и стали более раскрепощенными в общении друг с другом. Тот, кто кооперируется с другими, обычно легче доверяет людям. Он может рассчитывать на то, что его дружелюбное отношение к окружающим найдет такой же приветливый отклик. Доверие влечет за собой душевную открытость, что является фактором душев-

ного здоровья и важной деталью в построении личных отношений с другими, а это, в свою очередь, способствует личностно-профессиональному саморазвитию. В свете задач нашего исследования мы выделили и такие личностные качества педагога, как ответственность и инициативность, которые актуализируются благодаря корпоративному духу в коллективе и влияют на продуктивность профессиональной деятельности.

В связи с этим и руководителю образовательного учреждения важно создавать оптимальный климат, в котором будут царить заинтересованность, искренне уважительное отношение со стороны окружающих, где признается самобытность каждого человека, и это будет способствовать повышению самоуважения, формированию чувства собственного достоинства и корпоративного духа команды.

Желание работать в команде в определенной степени зависит от руководителя образовательного учреждения, который культивирует корпоративный дух учреждения, поддерживает чувство партнерства и сотрудничества, выступая камертоном эффективного взаимодействия, определяет его стиль и задает отношения, которые в конечном счете будут способствовать положительному морально-психологическому микроклимату в педагогическом коллективе. Такой микроклимат может создать руководитель, ставящий педагога выше всего, воспринимающий его как равного партнера, имеющего право свободной самореализации, и обеспечивающий признание любого, пусть даже самого малого успеха педагога.

Залогом успешного функционирования команды является активное участие руководителя во всех этапах ее развития – от формирования до непосредственной деятельности. Он выступает лидером, на которого ориентируются члены команды, оценивающие его способность создавать обстановку открытости, сотрудничества и совместного обсуждения возникающих проблем.

На наш взгляд, воспитательный коллектив образовательного учреждения имеет способность к саморазвитию и тем самым обеспечивает возможность всем субъектам коллективной деятельности быть включенными в процесс всестороннего гармоничного развития.

К задачам, стоящим перед образовательным учреждением в целях саморазвития воспитательного коллектива, можно отнести:

– кооперацию усилий педагогов и учащихся в направлении постоянного совершенствования содержания, форм и методов обучения с целью активизации человеческого развития;

– поддержку физического и нравственного здоровья участников педагогического процесса;

– совершенствование системы управления и самоуправления в коллективе.

Реальная жизнь требует от образовательного учреждения, ответственного за обучение, воспитание и развитие человека, обеспечения условий, способствующих самоопределению, самореализации, самореабилитации, самоорганизации, т. е. саморазвитию личности. Важным фактором человеческого саморазвития является включенность в коллективную деятельность. В зависимости от позиции личности в коллективе определяется направленность ее развития. Важно понять, что главная функция воспитательного коллектива – создание необходимых условий для развития и формирования активной жизненной позиции личности, ее творческих возможностей, способностей, защита ее интересов. Тем самым воспитательный коллектив можно рассматривать как среду личностного роста обучающихся и обучающихся.

Перед каждым из молодых людей в начале пути в образовательном учреждении возникает непростая задача: человек, пока жвизивается в новое для себя образовательное учреждение, должен самостоятельно от-рефлексировать особенности отношений в нем, превалирующих ценностных регулятивов, корпоративного духа в целом, понять положительные и отрицательные особенности последнего и найти собственные способы (иногда совершенствуя групповые отношения, а иногда обходя некоторые из них, наиболее деструктивные) сохранять и развивать свою самобытность, реализовывать собственные жизненные цели. Иными словами, молодому человеку, всерьез озадаченному получением настоящего, достойного образования, чтобы сделаться творцом собственной судьбы, необходимо стать полноправным субъектом гуманистического преобразования корпоративного духа своего образовательного учреждения.

Л. С. Выготский называл социальную среду совокупностью человеческих отноше-

ний, тем рычагом, через который педагог может влиять, пытаться изменять саму личность учащегося. Или, по образному его выражению, «это рельсы, по которым плавно движутся вагоны» [3]. Именно в среде, где создаются настоящие человеческие отношения, в таком «бытии между...» [2] лежит смысл всей осуществляющейся деятельности. Такая среда есть катализатор (ускоритель или замедлитель) всего процесса деятельности; в таких отношениях каждый принимает и понимает другого, а затем и самого себя. Это ценностно-культурная среда, в которой может реализоваться деятельность как деяние и осуществиться становление личности и нет места процессам, разрушающим истинный процесс общения, а значит, постижения знания – зависти, равнодушию, безнравственности.

Таким образом, сущность корпоративных отношений состоит не во взаимодействии друг с другом индивидов ради собственных целей, а во взаимодействии человека с человеком, где существует живое отношение как ценность, что приводит к самозменениям, пониманию себя через другого, принятию другого.

Разумеется, мы наметили лишь некоторые подходы к осмыслению отношений в сообществе образовательного учреждения под углом зрения современных научных концепций деловой культуры. Конкретизация этих подходов дает основания для научного анализа педагогических и социальных процессов в области межличностных отношений (в их сопоставлении), для акцентуации и интерпретации теоретически значимых для педагогики социально-философских обобщений, убеждает в позитивной оценке и в то же время – в необходимости принципиальной корректировки (в том числе, в свете прогрессивных тенденций мирового и российского опыта корпоративного управления) имеющихся в отечественном педагогическом наследии теорий: воспитательного коллектива, целостного педагогического процесса в масштабах образовательного учреждения, управления образовательным учреждением.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адлер А. Понять природу человека / пер. Е. А. Цыпина. – СПб. : Академический проект, 1997. С. 3–7.
2. Бубер М. Два образа веры. М., 1994. С. 32.
3. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций // Собр. соч. В 6 т. Т. 3. М., 1990. С. 97.
4. Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики / пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. СПб. : Евразия, 1999. С. 31–32.

Статью рекомендует д-р филол. наук, проф. Н. И. Коновалова.