УДК 37.008

ДИАГНОСТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ВЫЯВЛЕНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДИТЕЛЯ ДОО

Гулак А.Н.
БУ ВО «Сургутский государственный педагогический университет», Сургут, e-mail: nastena-arefeva@mail.ru

В статье раскрывается практическая часть исследования. Представлены подробно поставленные цель и задачи, которые необходимо решить за определённый период времени проведения эксперимента. Автор приводит разработанный диагностический инструментарий, который разработан в соответствии с предъявляемыми требованиями к педагогам дошкольной образовательной организациии, а также к руковордителю дошкольной организации. На основании представленной диагностики автор исследования будет выявлять уровень сформированности организационной культуры не только у руководителя дошкольной организации, но и у всего педагогического коллектива. Также данные методики помогут выявить какие мероприятия проводятся в рамках решения поставленной проблемы. В статье приводятся авторские методики, взятые за основу для проведения практической части исследования. Подобранные показатели к исследуемым составляющий организационной культуры помогают раскрыть и понять точность её содержания. Для раскрытия исследуемых данных автор разделяет методики между педагогами дошкольной организации и руководителем, так как это помогает изучить проблему с нескольких сторон сразу, со стороны сотрудников и со стороны администрации. Немаловажным является и изучение нормативной документации дошкольной организации, на основании которого будет выявлено, насколько решается проблема формирования и развития организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, критерии, диагностика, сформированность, компонент, ценности, методика, эксперимент, педагоги, взаимодействие, руководитель

DIAGNOSTIC TOOLS FOR DETECTING THE FORMATION OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF TEACHERS AND THE HEAD OF PEO

Gulak A.N.
SurSPU, Surgut, e-mail: nastena-arefeva@mail.ru

The article reveals the practical part of the study. Presented in detail the goal and tasks that need to be solved for a certain period of time of the experiment. The author cites developed diagnostic tools, which are developed in accordance with the requirements for teachers of pre-school educational organizations, as well as for the leader of the pre-school organization. Based on the presented diagnostics, the author of the research will reveal the level of formation of organizational culture not only in the head of the pre-school organization, but also in the whole teaching staff. Also, these techniques will help identify which activities are being carried out as part of solving the problem posed. The article presents the author's methods, taken as the basis for the practical part of the study. Selected indicators to the studied component of organizational culture help to reveal and understand the accuracy of its content. To disclose the data under study, the author shares the methodologies between the teachers of the pre-school organization and the leader, as this helps to study the problem from several sides at once, from the side of the staff and from the administration. It is also important to study the regulatory documentation of a preschool organization, on the basis of which it will be revealed how the problem of forming and developing an organizational culture is being solved.

Keywords: organizational culture, criteria, diagnostics, formation, component, values, methods, experiment, teachers, interaction, leader

Для изучения особенностей работы руководителя ДОО по развитию организационной культуры педагогов необходимы конкретные критерии и показатели, на основании которых мы планируем осуществлять исследование.

В практической части исследования мы позаимствовали критерии и показатели учёных, которые уже разработаны в полном объёме и апробированы в практике деятельности дошкольного образования.

Чтобы проанализировать организационную культуру педагогов дошкольной образовательной организации необходимо, прежде всего, подобрать критерии оценивания, показатели, а также разработать уровни сформированности исследуемого компонента.

Для этого была определена цель исследования – изучить особенности работы руководителя ДОО по развитию организационной культуры педагогов.

При достижения поставленной цели предстоить решать некоторые задачи практической части исследования:

• Определить критерии и показатели сформированности организационной культуры педагогов ДОО;

• Изучить уровень сформированности организационной культуры педагогов ДОО;

• Разработать систему работы руководителя ДОО по развитию организационной культуры педагогов.

Эффективность деятельности руководителя ДОО зависит от организационной культуры в целом. Для этого необходимо изучать как внутренние, так и внешние институты взаимодействия организации [1].

На диагностическом этапе происходит сбор аналитических данных образовательной организации об особенностях развития организационной культуры среди педагогов, а также о системе мероприятий, проводимых руководителем в рамках данного компонента [2].

На этапе констатирующего эксперимента нами были выделены критерии, и разработаны показатели сформированности организационной культуры среди педагогов дошкольной образовательной организации.

Также для выявления системы работы руководителя по развитию организационной культуры разработали критериальный аппарат. За основу были взяты критерии и показатели Бескровной Л.В., Арсеньевой Ю.Э. [3, с. 112–154].

Критерии и показатели системы работы руководителя ДОО по развитию организационной культуры.

Когнитивный компонент: – осознание внешних и внутренних факторов организационной культуры;

– знание организационной культуры и её компонентов;

– жизненные ценности руководителя;

– образ идеальной организационной культуры.

Ценностный компонент: – внедрение специальных форм работы по актуализации, систематизации и совершенствованию уровня развития организационной культуры педагогического коллектива ДОО;

– координация профессиональной деятельности педагогов;

– демонстрация прогрессивных тенденций развития организационной культуры;

– профилирование деятельности педагогов;

– реализация совместно-творческой деятельности педагогов ДОО.

Деятельностный компонент: – организация совместной деятельности по проектированию организационной культуры;

– организация социального взаимодействия; – организация группового обучения педагогов;

– закрепление организационных норм административными мерами.

Критерии и показатели сформированности организационной культуры педагогов ДОО

Когнитивный компонент: – знание педагогов сущности понятия «организационная культура», её характеристик;

– самостоятельный анализ, соотношение накопленных знаний и культурного опыта организационной деятельности;

– знание особенностей членов коллектива;

– понимание необходимости постоянного обновления способов деятельности;

– использование в совокупности всех знаний об организационной культуре организации в своей деятельности.

Ценностный компонент: – принимает педагогические ценности как значимые;

– ориентируется на ценности созидания и развития организации;

– оценивает свою организационную культуру как нравственное качество;

– мотивы деятельности педагогов при взаимодействии с субъектами образовательных отношений;

– ориентация на профессионально-организационную культуру поведения в практической деятельности.

Деятельностный компонент: – взаимодействие на основе согласия и соучастия;

– выбор культурных вариантов поведения в процессе организации педагогической деятельности;

– отношения к соблюдению норм пяти нравственных качеств (терпимость, принципиальность, справедливость, правдивость и ответственность);

– признание собственной ответственности за результаты своей деятельности;

– принятие правил поведения в соответствии с традициями, нормами поведения организации, педагогическим этикетом.

Для выявления каждого критерии были подобраны специальные разработанные методики, отдельно для педагогов и отдельно для руководителя, которые уже направлены на выявление организационной культуры. Тест профессиональной мотивации (Ш. Риччи и П. Мартина) направлен на выявление уровня сформированности ценностного компонента. Он выявляет особенности потребностно-мотивационной сферы. Тест О.Ю. Коровиной «Организационная культура в сфере образования» [4] направлен на выявление уровней сформированности всех выделенных компонентов среди педагогов ДОО и руководителя. Методика О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто «Изучение социально-психологического климата трудового коллектива» [5] позволит выявить также уровни сформированности всех ком-

понентов. Данные методики предполагается использовать для работы с педагогами.

Работу руководителя ДОО по развитию организационной культуры педагогов можно представить в виде определённой системы действий.

1 этап – подготовительный. Задача на данном этапе состоит в определении философии, идеологии, миссии образовательной организации, основных ценностей.

2 этап – диагностический. Задача раскрывается в выявлении основных характеристик организационной культуры образовательной организации методами анализа локальных актов, протоколов и планов работы педагогического Совета по организационной культуре, анкетирования педагогов, проведения бесед.

Конкретно мы выявляем какая работа с ними ведётся по развитию органихзационной культуры, знакомит ли руководитель их с данным компонентом, ведёт ли какие-либо мероприятия и как они закреплены в нормативных актах, какую работу ведёт при несоблюдении положенных форм работы.

Исходя из вышесказанного, в нашем исследовании мы пришли к выводу, что, формирование и развитие организационной культуры образовательной организации, организационной культуры педагогического коллектива образовательной организации является определяющим фактором эффективного образовательного процесса, который позволяет достичь высоких результатов.

Список литературы

1. Самодурова В.С. Организационная культура современной школы // Первое сентября. Управление школой. – 2013. – № 16. – С. 25–32.

2. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы. – М.: АПКиПРО. – 2014. – 124 с.

3. Арсеньева Н.В. Организационная культура образовательных систем: обоснование необходимости и определение направлений изменений // Инновационные процессы и социальное партнерство в образовании: материалы международной научно-практической конференции. – Новосибирск, 2017. – 250 с.

4. Коровина О.Ю. организационная культура в образовании. – В.: ВИРО, 2016. – 70 с.

5. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 2013. – 118 с.