тете станет для них более важным, притягательным и интересным, чем будущая профессиональная деятельность, к которой они готовятся.

Н.Н. Давыдова, В.А. Федоров
РГППУ, г. Екатеринбург

ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ, ОРИЕНТИРОВАННЫХ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ[1]

Аннотация: В статье рассмотрены подходы к формированию корпоративной культуры ОУ, входящих в сеть инновационно-активных ОУ Уральского региона, описаны конкретные формы и механизмы развития корпоративной культуры ОУ сети.

Ключевые слова: инновационно-активное образовательное учреждение, корпоративная культура, сетевое взаимодействие.

С 2007 года Учреждение Российской академии образования «Уральское отделение» и ФГАОУ ВПО РГППУ на основе Генеральных соглашений о сотрудничестве с рядом территорий Уральского региона выстраивает системную деятельность по консультационной поддержке научно-обоснованной практики развивающего и развивающегося образования [2,3]. Конкретным способом построения взаимодействия с образовательными учреждениями региона выступает новая форма инновационной деятельности – сетевое взаимодействие инновационно-активных образовательных учреждений, на протяжении многих лет сотрудничающих с научно-образовательными центрами УрО РАО и РГППУ. Под инновационно-активной школой (далее ИАШ) в проекте понимается школа, активно осваивающая новые технологии образовательной, социокультурной, финансово-экономической, управленческой деятельности с целью достижения нового качества образования, обеспечения доступности качественного образования, эффективного использования ресурсов образовательного учреждения «здесь и сейчас». Создаваемая открытая образовательная система включает совокупность взаимосвязанных образовательных элементов, состоящих в активном взаимодействии с социальными подсистемами и друг другом через разные виды ресурсов. В подобных системах сетевое взаимодействие направлено на поддержку устойчивого саморазвития каждого

[1] Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РГНФ № 11–06–00771а

ОУ, программирование деятельности участников инновационного проекта в условиях дефицита ресурсов; определение пути перехода от ресурсно-затратных программ к ресурсно-формирующим программам развития образовательных учреждений.

Известно, что сетевое взаимодействие основывается на стратегии синергизма (И. Ансофф, Х. Итами, Б. Карлофф, Э. Кемпбелл и др.), то есть получении конкурентных преимуществ за счет объединения усилий двух или большего числа организаций [1,4,5]. Наличие эффекта синергизма и умение управлять этим эффектом создает специфическое конкурентное преимущество для участников сетевого взаимодействия , которое, прежде всего, проявляется на уровне конкретных организаций, и которое, в конечном счете, реализуется на разных рынках в виде снижения уровня издержек либо в виде приобретения продукцией (в нашем случае образовательными услугами) уникальных свойств. Стратегия синергизма предполагает повышение эффективности деятельности за счет совместного использования ресурсов (синергия технологий и издержек), рыночной инфраструктуры (совместный сбыт) или сфер деятельности (синергия планирования и управления). Значение стратегии синергизма заключается, таким образом, в том, что она помогает получить более высокую рентабельность любого производства (процесса) при взаимосвязи организаций, чем в ситуации, когда они управляются раздельно. Многие экономисты считают синергизм важным элементом выбора, разработки и детализации стратегии развития организации. В то же время отмечается, что синергический эффект – каким бы потенциально большим он ни был – не проявится сам по себе, его нужно планировать и извлекать. Образовательная практика также свидетельствует, что эффект совместной деятельности всегда выше простой суммы индивидуальных усилий за счет роста потенциала сотрудничества, расширения взаимосвязей. Таким образом, в сети формируется новая собственность (интеллектуальный продукт) и коллективный собственник. Так как большинство процессов в сети самоорганизуется, то сетевые структуры оптимальны и с точки зрения штата управления процессами. Интегративной основой объединения учреждений и педагогов является консультационная поддержка проектной деятельности ИАШ по формированию содержания и организации образования в универсуме инновационной культуры, проявляемая в виде консультационной помощи при разработке образовательных программ ОУ, программ развития ОУ или территорий, исследовательских и управленческих проектов и др.

Успех ИАШ в рамках сети - это результат коллективных усилий педагогических коллективов. Коллектив единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей сети, обладает единым видением будущего, пониманием настоящего, осознанием необходимости изменений и наличием сформированной корпоративной культуры в образовательном учреждении.

В целом, культура, понимаемая как «средство организации социума, способ производства человеком самого себя как духовного существа, способ развития сущностных сил человека» [6,7], создает предпосылки для разработки корпоративного подхода к системе управления ИАШ, входящими в сетевое взаимодействие. В педагогических, социологических исследованиях корпоративная культура определяется как составляющая общей культуры человека (А.Агеев, Ф.Котлер, В.С.Спивак, А.Л.Черненко и др.). Корпоративная культура играет значимую роль в общей схеме деятельности, выживания и процветания любого образовательного учреждения. Она охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни педагогического коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения, ритуалы, стандарты качества оказываемых образовательных услуг. Цель каждого образовательного учреждения в условиях сетевого взаимодействия – найти собственную культуру, обрести свой имидж в рамках сети, адаптироваться к условиям сетевого взаимодействия и при этом сохранить лучшие из выработанных в коллективе ценностей. В ходе исследования, проведенного в учреждениях сети, изучались ценностные ориентации педагогов как основы корпоративной культуры ОУ, характер коммуникаций между педагогами, удовлетворенность работой. Изучая изменения в развитии коммуникаций и взаимоотношений между педагогами ОУ сети за 5 лет работы были определены основные уровни развития корпоративной культуры учреждений: к высокому относятся – 71% педагогов учреждений сети, к среднему уровню – 26%., низкому -3% .

На основании результатов исследования была разработана модель управления развитием корпоративной культуры педагогов в ОУ сети, которая включает:

• ***развитие материальной культуры учреждения сети*** (культуры условий деятельности (разработка программ, планов, проектов, мониторинг), культуры средств (образовательная среда, средства деятельности культуры, научное обеспечение), которые определяют модернизацию деятельности учреждения в условиях сети;

• **развитие *организационной культуры*** - горизонтальный характер разделения труда: расстановка конкретных руководителей во главе ВНИКов или отдельных подразделений; вертикальное разделение труда, отделение работы по координации от непосредственного выполнения заданий, необходимых для успешной групповой работы, специальное разделение труда;

• ***условия для развития корпоративного и индивидуального имиджа педагогов ОУ*** сети различными методами и формами организации их деятельности, а также личностных и профессиональных качеств, обеспечивающих успех деятельности учреждения сети в целом: мотивационная направленность, ценностные ориентации, компетентность, толерантность, коммуникативность и др. Именно различные виды совместной деятельности создают профессиональное сообщество, способное к эмпатийному слушанию, педагогической рефлексии, совместному творчеству, новым образцам педагогической техники (тренинги, деловые игры, практикумы-семинары, семинары-брифинги, веб-семинары, видеоконференции, «мозговые штурмы»). Разработана программа выработки общего корпоративного имиджа участников сетевого взаимодействия в целом, конкурентоспособного в образовательном пространстве и мобильного в реагировании на образовательные запросы вербальными и невербальными средствами коммуникаций.

Данные контрольного эксперимента свидетельствуют о появлении у педагогов ОУ, входящих в сетевое взаимодействие длительное время, таких корпоративных ценностей, как психологическая совместимость педагогов их сплоченность, творческое сотрудничество, отказ от борьбы как способа решения профессиональных проблем и потребность решать вопросы посредством коммуникаций и диалога. Данные параметры согласуются с показателями уровня проявления мотивации в творчестве и в производственной мотивации. Повысился уровень принятия отдельными пе-

дагогами групповых ценностных ориентаций, лежащих в основе развития корпоративной культуры, стремления эмоционально утвердиться в группе педагогов. Исследования показывают, что наиболее значимыми характеристиками для коллективов ОУ сети стали ориентация на саморазвитие, ответственность и совместимость членов коллектива, что подтверждает положение о том, что корпоративные тенденции становятся основой сетевого взаимодействия.

В качестве возможных результатов развития корпоративной культуры ОУ в условиях сетевого взаимодействия можно отметить ее следующие возможности:

- сетевое взаимодействие позволяет ***комплексно*** решать сложные педагогические проблемы, которые одной образовательной структуре оказываются не под силу;
- для ИАШ очень важно видеть другие способы решения общей проблемы, а через это понимать, с одной стороны, свое отличие, а с другой стороны, «усиливать» собственную ***авторскую*** позицию
- взаимообмен ресурсами между участниками сети делает каждого участника ***более устойчивым и более мобильным***, способным решать сложные системные задачи через выстраивание системных проектов в связке «ступени школы – система профессионального образования – дополнительное образование – гражданские институты».

Список литературы

1.Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание. С-Петербург, Питер, 2009, 344 стр.

2. Гапонцева М.Г., Гапонцев В.Л., Федоров В.А. Синергетика в педагогике: целесообразность переноса // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2008. № 9. С. 100-110.

3. Давыдова Н.Н. Организационно-управленческая модель взаимодействия образовательных учреждений как фактор инновационного развития регионального образования //Образование и наука. Известия УрО РАО,2010,№ 8. с. 32-42.

4.Ласло Э. Пути, ведущие в грядущее тысячелетие. Проблемы и перспективы // ВИЕТ. 1997. №4. С. 87

5.Милграм С. Эксперимент в социальной психологии. Питер, 2001, 336 с.

6. Шоттмиллер Д. Затраты на качество стимулируют процессы непрерывного совершенствования. // Методы менеджмента качества, 2008, №2.

7. Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: ИНФРА-М, 2008.