

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В РАЗВИВАЮЩЕМСЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования "Уральский колледж недвижимости и управления" - сравнительно молодое учебное заведение, оно существует с 2001 г. Колледж работает в режиме развития. В этом - заслуга учредителей и большой труд педагогического коллектива. За эти годы сформировались некоторые положительные традиции, такие как, День первокурсника, День рождения колледжа, День науки и т.п. Есть и реальные успехи в нашей методической и образовательной деятельности: организовано обучение студентов по 9 специальностям, осуществлено 5 выпусков специалистов для сферы недвижимости, проведены государственная аттестация и аккредитация образовательного учреждения, вырос спрос на наших выпускников у работодателей, установились постоянные связи колледжа со школами и вузами.

В то же время несколько раз произошла смена основного состава преподавателей, что мешало укреплению и развитию традиций. Как сказал несколько лет назад один из методистов, "в этом учреждении ещё нет никакого академизма". Действительно, ещё не устоялись общие дидактические подходы, общие подходы к воспитанию; нельзя сказать, что деятельность всех преподавателей строится на основе единых педагогических требований к учащимся.

Вот почему для нас актуальна задача интеграции всех педагогов в единый коллектив, формирования корпоративной культуры образовательного учреждения.

Образовательное учреждение современного типа, осваивающее новые образцы корпоративной культуры, стоит перед необходимостью раз-

работки двух планов своей стратегии: внешнего и внутреннего. Внешний – это экономический успех, рентабельность, презентабельность, количественные показатели успешности. Внутренний – поддержание и развитие культурного образца деятельности, основанного на гуманистических ценностях педагогики. Под культурой в широком смысле понимается целенаправленная деятельность людей по созданию новых значительных приращений в определенных областях.

Работу по формированию корпоративной культуры ОУ мы начали в 2007г. через систему педагогических советов, формы научно - методической работы, аналитическую деятельность руководителей ОУ, через создание традиций во внеклассной деятельности.

Одно из важных направлений в этой работе - выбор философии образования и образовательной модели. Как известно, существуют две философии образования. Первая - когда преподаватель идёт к учащимся с предметом. Учащиеся являются объектом воздействия педагога. В этом случае применяется репродуктивная образовательная модель, предполагающая преимущественно копирование деятельности учителя, действия по образцу. Вторая - когда преподаватель вместе с учащимися идёт к предмету. Учащиеся являются активными субъектами образовательного процесса, возникают партнёрские отношения, сотрудничество. Продуктивная образовательная модель предполагает активное участие студентов в процессе познания, преподаватель выводит их на исследовательский, творческий уровень познавательной самостоятельности. Первая образовательная модель представляет уровень преподавания давно прошедших лет. Вторая модель активно применяется в практике лучших отечественных школ и учреждений СПО, является основной в высшем образовании западных стран.

Именно эта философия и образовательная модель выводят нас на освоение современных образовательных технологий - на инновационную

деятельность, которая поддерживает в образовательном учреждении интеллектуальный потенциал, способствует профессиональному развитию учителя. Это является актуальным и в связи с действующей системой аттестации преподавателей. Выбор философии образования и образовательной модели очень важен в создании корпоративной культуры, так как является частью ценностей, принятых в образовательном учреждении.

В колледже мы попытались выстроить систему работы по ознакомлению преподавателей с передовыми образовательными технологиями. Начало работы было положено на педагогическом совете в мае 2007 г. Педсовет носил характер мотивации педагогов к этой деятельности. Далее на научно - методическом семинаре были рассмотрены требования к современному учебному занятию. Научно - методическая служба колледжа подготовила для преподавателей сборник методических рекомендаций. Проведённые мероприятия позволили включиться преподавателям в деятельность по конструированию технологий. Большую помощь преподавателям оказали проведённые творчески работающими учителями открытые учебные занятия, консультации и мастер - классы по разным технологиям: кейс - метод, метод проектов; модульное обучение; коллективная познавательная деятельность, групповая и парная работа; коллективные способы обучения, рейтинговая система оценки знаний, "учебное портфолио"; компьютерные коммуникации. Работа по освоению технологий находится в центре внимания управленческого персонала колледжа при посещении учебных занятий у педагогов и занимает важное место среди вопросов, обсуждаемых цикловыми комиссиями и кафедрами. Целенаправленно проводимая работа в этом направлении не только расширяет методический потенциал, но и способствует изменению менталитета преподавателей. На второй план уходят старые представления об ученике как о сосуде, который нужно наполнить знаниями, и что это якобы обеспечит его развитие. Ведущей становится идея о том, что развитие связано с овладением значи-

мыми для студентов способами действий. Развитие личности есть развитие отношений человека к миру, к людям и к самому себе. Развивают способы и знания, обогащающие эти отношения. Данное положение выступает как один из основных критериев образовательного процесса.

Другим важным направлением работы по формированию корпоративной культуры в колледже мы считаем воспитательную работу со студентами. Педагогическим ресурсом формирования корпоративной культуры является накопленный отечественной педагогикой опыт воспитания в коллективе, проектирование развития коллектива и личности через планирование воспитательной работы.

Воспитательная деятельность колледжа как неотъемлемая часть образовательного процесса предназначена для удовлетворения духовных потребностей личности, подготовки конкурентоспособных специалистов среднего звена для сферы недвижимости. Нами ещё в 2005 г. были поставлены общие воспитательные цели колледжа, цели воспитательной работы на 1, 2 и 3 курсах, а также определены основные направления деятельности классного руководителя: "Здоровье", "Общение", "Учение", "Досуг", "Труд", "Семья". На соответствии с этими направлениями составлены методические рекомендации по примерным формам работы куратора. В колледже установился такой алгоритм воспитательной деятельности классного руководителя: 1 раз в месяц – тематический классный час (аудиторное занятие) и 1 раз в месяц – занятие, связанное с выходом их колледжа (в театры, музеи, библиотеки и т.п.).

Способствуют сплочению студентов массовые мероприятия, проводимые в масштабе колледжа. Наряду с традиционными праздниками, в этом учебном году с большим подъёмом прошли презентация студенческих талантов "Минута славы", конкурс "Мисс и Мистер Колледж". В процессе подготовки и проведения массовых мероприятий в колледже сложился большой студенческий творческий актив. Планомерное осуществ-

ление внеклассной работы способствует созданию в учебном заведении гуманной и воспитывающей среды, способствующей развитию и саморазвитию личности, её социализации.

Некоторыми результатами нашей работы по формированию корпоративной культуры являются целенаправленная работа по усвоению лучших образцов поведения, осмысление значимости традиций и их поддержание, достижение нужного уровня осведомлённости о принятых мировых образовательных стандартах и постоянный профессиональный рост сотрудников. Возникает неуловимая деталь, которая делает корпоративную культуру видимой, осязаемой – гордость всех участников образовательного сообщества за своё образовательное учреждение.

В.А.Метаева
(РГППУ, Екатеринбург)

АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Последипломное образование, включающее в себя такие виды, как повышение квалификации, профессиональную переподготовку и стажировку, переживает кризис. Суть кризиса – в противоречии между тенденциями развития общества и личности в эпоху стремительной информатизации, глобализации, требующих нового вида компетентности, и технологическими возможностями образовательной практики, по-прежнему предлагающей образованию взрослых людей когнитивный (знаниевый) подход и традиционные педагогические методы. Разрешению этих противоречий во многом способствует рассмотрение последипломного образования с позиции его функций и их уточнения.

Наряду с базисными функциями образования (обучение, воспитание, профессиональная подготовка) с позиций институционального подхода традиционно выделяются экономическая, социальная, культурная функции. Образование обеспечивает рынок труда и является для него ресурсом,