

# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК СРЕДСТВО АКТИВИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ПЕДАГОГА

Ирина Александровна Галацкова

кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и образовательных технологий ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет имени

И.Н. Ульянова

e-mail: [irina9079@mail.ru](mailto:irina9079@mail.ru)

Анастасия Николаевна Мингачева,

заместитель директора по учебно-воспитательной работе МБОУ «Губернаторский лицей №100» (Ульяновск)

e-mail: [mingachevaan@gmail.com](mailto:mingachevaan@gmail.com)

В статье рассматриваются возможности активизации воспитательной функции педагога посредством формирования корпоративной культуры педагогического коллектива. Отмечается, что профессионально-личностное развитие педагога является важным условием воспитания. Воспитание понимается как управление процессом формирования и развития личности ребенка через создание благоприятных для этого условий. Авторами поддерживается идея событийного подхода в воспитании, на основе которого возникает необходимость формирования корпоративной культуры педагогического коллектива как системы установок и ожиданий, поддерживаемых членами всего педагогического коллектива и способствующей активизации воспитательной функции учителя. В статье приведен комплект психодиагностических методик профессионально-личностного развития и эффективности формирования корпоративной культуры педагогического коллектива, применяемый на базе муниципального бюджетного образовательного учреждения «Губернаторский лицей № 100» г. Ульяновска в ходе экспериментальной деятельности в рамках программы развития инновационных процессов в системе образования Ульяновской области по теме «Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива как условие профессионально-личностного развития педагога». Авторы отмечают, что изучение параметров профессионально-личностного развития педагогов при формировании корпоративной культуры педагогического коллектива выполняет не только диагностическую функцию, но в большей степени развивающую, формирующую, коррекционную, в результате которых и осуществляется становление воспитательной позиции педагога.

**Ключевые слова:** воспитание, корпоративная культура, профессионально-личностное развитие, событийный подход, воспитательный процесс, воспитательный потенциал, воспитательная функция.

## CORPORATE CULTURE OF THE TEACHING STAFF AS A MEANS OF ACTIVATING THE EDUCATIONAL FUNCTION OF THE TEACHER

Irina Alexandrovna Galatskova,

associate Professor of Management and educational technologies Ulyanovsk State Pedagogical University named after I.N. Ulyanov, candidate of Pedagogical Sciences

e-mail: [irina9079@mail.ru](mailto:irina9079@mail.ru)

Anastasia Nikolaevna Mingacheva,

Deputy Director for Educational Work of the municipal budget educational "Governor's Lyceum № 100" (Ulyanovsk)

e-mail: [mingachevaan@gmail.com](mailto:mingachevaan@gmail.com)

**Annotation.** The article discusses the possibilities of activating the educational function of a teacher through the formation of a corporate culture of the teaching staff. It is noted that the professional and personal development of a teacher is an important condition for education. Education is understood as managing the process of formation and development of the child's

personality through the creation of favorable conditions for this. The authors support the idea of an event approach in education, on the basis of which there is a need to form a corporate culture of the teaching staff as a system of attitudes and expectations, supported by members of the entire teaching staff and contributing to the activation of the educational function of the teacher. The article presents a set of psychodiagnostic methods of professional and personal development and the effectiveness of the formation of a corporate culture of the teaching staff, used on the basis of the municipal budgetary educational institution "Governor's Lyceum No. topic "Formation of the corporate culture of the teaching staff as a condition for the professional and personal development of the teacher." The authors note that the study of the parameters of the professional and personal development of teachers in the formation of the corporate culture of the teaching staff performs not only a diagnostic function, but to a greater extent developing, forming, corrective, as a result of which the formation of the educational position of the teacher is carried out.

**Key words:** education, corporate culture, professional and personal development, event approach, educational process, educational potential, educational function.

В мае 2021 года Владимир Путина предложил внести поправки в закон об образовании в части организации воспитательной системы. В пояснительной записке к законопроекту говорится, что воспитание учащихся будет составной частью образовательных программ, а принятие закона будет способствовать всестороннему духовному, нравственному и интеллектуальному развитию обучающихся. Уже в июне прозвучал доклад Министра просвещения Российской Федерации Сергея Кравцова на заседании Комитета Государственной Думы по образованию и науке о проекте федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся». Воспитание, отметил Министр, – это «стратегический национальный приоритет, требующий работы на федеральном, региональном и муниципальном уровнях».

Общеобразовательные учреждения являются центральным звеном всей системы образования, фундаментальной социокультурной базой воспитания и развития детей. Особое внимание представителей власти и системы образования нашего региона, родительской и педагогической общественности приковано к новым школам – центрам передовых педагогических технологий, стяжений молодых талантливых педагогов. МБОУ «Губернаторский лицей №100» г. Ульяновска открыт в 2018 году, педагогический коллектив состоит из 83 учителей, 12 – молодые педагоги, обладающие высочайшим потенциалом. Задача администрации лицея – активизировать воспитательный потенциал педагогов, создать условия для их эффективной воспитательной деятельности.

Говоря о процессе воспитания, его эффективности, необходимо заметить, что современная школа требует обновления воспитательного процесса, который должен осуществляться на основе качественно нового представления о статусе воспитания с учетом отечественных традиций, национально-региональных особенностей, достижений современного опыта; включать формирование разнообразных воспитательных систем, стимулирование воспитательных стратегий, методов, повышение эффективности действия его школьных и внешкольных механизмов, установление и поддержание баланса государственного, семейного и общественного воспитания. Рассматривая

множество современных подходов к воспитанию – аксиологический, антропологический, герменевтический, возрастной, индивидуальный, личностный, деятельностный, психотерапевтический, акмеологический, средовой, синергетический, мы понимаем, что реализация определенной модели воспитания ориентирует учителя на применение конкретных идей, принципов, методов и приемов деятельности, что способствует эффективности своей профессиональной деятельности через творчество, поиск содружества с обучающимися, что обеспечивает достижение их результатов. Инструментом педагога являются приемы и воспитательные формы, которые А. С. Макаренко считает неким «инструментом прикосновения к личности», позволяющим запускать механизмы самореализации личности [Дрозд 2015].

В настоящее время в категориальном аппарате психолого-педагогической науки и практики все более утверждается событийный подход, который И.Ю. Шустова считает наиболее подходящим в воспитании современных детей и юношей, отличающихся инфантилизмом, заикленностью на своих потребностях и интересах, эгоцентризмом. Она отмечает важность преодоления разрыва между взрослыми и воспитанниками, формирования между ними пространства, организации совместных дел, в результате чего будет возникать пересечение миров ребенка и взрослого, происходить взаимообогащение их жизненными и культурными ценностями [Шустова 2019:187].

В «Губернаторском лицее №100» поддержали основную идею событийного подхода в том, что воспитание – это встреча педагога и ребенка, непосредственное живое общение между ними, организация и проживание событий в настоящем, «здесь и сейчас», как активная включенность в них его участников.

Для реализации данной идеи необходимо обеспечить это живое общение, образовательное пространство, способствующее обогащению миров ребенка и взрослого. Возникла необходимость формирования среды, культуры, в которой возникнут определенные ценности, цели, действия, направленные на саморазвитие и воспитание личности. В 2019 году лицей вошел в региональную программу развития инновационных процессов в системе образования Ульяновской области в статусе экспериментальной площадки с темой исследования «Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива как условие профессионально-личностного развития педагога». Основная идея исследования: определение и проработка управленческих решений, способствующих становлению и развитию высокопрофессионального педагогического коллектива, способного на современном уровне решать общую педагогическую задачу образования [Галацкова 2020: 54]. Для реализации событийного подхода в воспитании важен совместный труд, сплоченные действия педагогов, объединенных общими целями, задачами и идеями. Мы рассматриваем корпоративную культуру педагогического коллектива как средство активизации воспитательной функции педагога, как условие его профессионально-личностного развития. В своем исследовании мы рассматриваем корпоративную культуру педагогического коллектива как

систему установок и ожиданий, поддерживаемых членами всего педагогического коллектива.

Компонентами корпоративной культуры являются миссия, ценности, убеждения, стили решения конфликтов, действующая система коммуникации и принятая символика. Миссия организации определяет основное ее предназначение в обществе, позволяет выработать коллективное сознание, установить ориентиры взаимодействий между коллегами и обучающимися, образцы поведения, мобилизует на достижение корпоративных целей и задает значение деятельности педагогического коллектива в социальном аспекте. Это основной компонент корпоративной культуры. Миссия включает в себя идеологию (правила деятельности педагогического коллектива) и имидж – образ, который создает и поддерживает образовательная организация.

Так, миссия нашей образовательной организации – воспитать члена общества, который, обладая индивидуальностью, может осуществлять взаимодействие с другими людьми, быть способным к совместному решению проблем самого разного характера (учебных, социальных и др.). Создавать условия для формирования в детях качеств деятельной, целеустремленной, высоконравственной и ответственной личности, готовой к успешной самореализации в условиях современного общества.

В структуре корпоративной культуры мы выделяем видимые элементы культурного пространства: ритуалы и традиции.

В «Губернаторском лицее №100» есть свой герб: две заглавные буквы ГЛ, расположенные на зеленом фоне. Зеленый – цвет развития и гармонии, безграничной энергии. Символом сотого лицея стала пчела – неутомимая труженица. Каждый педагог лицея носит маленькую брошку-пчелку. У «Губернаторского лицея» есть свой гимн, слова и музыку к которому написала сотрудница лицея. Всем известно, что музыка гимна во все времена являлась мощным средством воспитания патриотических чувств. Задача проста – воспитать чувство любви и уважения к месту, дающему знания и опыт, коллегам, детям, родителям. Каждое мероприятие лицея сопровождается гимном, который исполняют учащиеся вместе с педагогами.

Интерес к процессу формирования корпоративной культуры педагогического коллектива обеспечивается совместной разработкой администрации и педагогами как стратегических, так и оперативных целей и задач. Осознание самим педагогом значимости собственного профессионально-личностного роста является результатом позитивного отношения учителя к профессиональной деятельности, образовательной организации, а, следовательно, и результатам воспитательной деятельности.

Ценностное отношение учителя к профессиональной деятельности обусловлено осознанием проблем личностного развития и путей их решения, осмысливанием результата личностного развития как самоизменения. Ценностное отношение проявляется в стремлении педагога к постоянному самоконтролю и самооценке профессиональных достижений и в побуждении коллег к проектированию собственной профессиональной деятельности.

Выбирая между множественностью определений понятию «воспитания», останавливаемся на определении академика Л.И.Новиковой: «воспитание – это управление процессом формирования и развития личности ребенка через создание благоприятных для этого условий» [Новикова 2010]. Воспитательная деятельность педагога является профессиональной деятельностью по созданию благоприятных условий для развития личности ребенка и реализуется только при наличии у педагога личностно профессиональной позиции воспитателя.

Таким образом, возникает необходимость психологической диагностики профессионально-личностного развития педагогов. Считаем нужным подчеркнуть наше твердое убеждение в том, что изучение параметров профессионально-личностного развития педагогов при формировании корпоративной культуры педагогического коллектива выполняет не только диагностическую функцию, но в большей степени развивающую, формирующую, коррекционную. Диагностика в нашем исследовании выступает одновременно средством профессионально-личностного развития педагогов, а тестирование тех или иных характеристик изначально предполагает постепенное изменение субъектов в процессе самодиагностики, что так же сказывается на становлении воспитательной позиции педагога.

Для реализации поставленных задач должен быть использован специально подобранный инструментарий. В основу комплектования пакета тестовых методик положены следующие принципы: валидность по отношению к выделенным показателям, стандартизованность исследовательских процедур. Подобранные методики должны иметь унифицированные процедуры проведения, обработки и интерпретации полученных данных, так как возникает необходимость сравнения результатов.

**Методики для диагностики профессионально-личностного развития педагога и эффективности формирования корпоративной культуры педагогического коллектива**

<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Методика</b>
Мотивационно-ценностный	Мотивация деятельности	Анализ мотивации деятельности педагогов
	Направленность на гуманистический подход в профессиональной деятельности	Диагностика ориентированности педагогов на учебно-дисциплинарную или личностную модель взаимодействия (В.Г. Маралов)
Деятельностно-регулятивный	Способы и приемы профессиональной деятельности	Вопросник для анализа учителем особенностей индивидуального стиля педагогической деятельности (А.К. Маркова)
	Стиль педагогического общения	Психологический портрет учителя (Г. А. Резапкина)
	Эмпатия	Способность педагога к эмпатии (И.М. Юсупов)

	Творческий потенциал	Анкета «Каков Ваш творческий потенциал?»
	Потребность в самообразовании	Диагностика реализации потребности в саморазвитии (Н.П. Фетискин)
Рефлексивно-результативный	Способность к рефлексии	Опросник «Диагностика рефлексивности» (А.В. Карпов)

Информация, полученная учителем в ходе диагностики, способствует лучшему пониманию учителем самого себя, помогает ему построить общение с детьми более эффективно, создать атмосферу принятия и доверия, что стимулирует процесс воспитания. Проявляя внимание к личности каждого ребёнка, педагог осуществляет личностно-ориентированный подход в воспитании, что в конечном счёте позволяет ребёнку полнее раскрыть и реализовать свой потенциал.

Мы предполагаем, что стимулировать профессионально-личностное развитие педагога могут ряд условий:

- постановка в рефлексивную позицию по отношению к собственной деятельности и по отношению к себе как к профессионалу;
- формирование мотивации собственного профессионального развития;
- активизация потребности в самообразовании.

Основное же условие – это возможность и необходимость делать выбор, ощущать свободу и ответственность, осознавать цели и ценности, принимать их, а значит изменять себя самого. Эти условия создаются в совместном труде, сплоченных действиях отдельных педагогов, объединенных общими целями, задачами и идеями. Становится необходимостью формирование корпоративной культуры педагогического коллектива, направленной на реализацию педагогами новой современной парадигмы образования.

Таким образом, мы полагаем, что корпоративная культура педагогического коллектива является условием профессионально-личностного становления каждого учителя, так как развитие педагога соответствует целям и задачам образовательной организации, ее ценностям, а также активизирует их воспитательный потенциал. Качественное освоение учителем современных воспитательных функций возможно в условиях хорошо организованной методической среды образовательной организации и вовлечением каждого сотрудника в систему корпоративной культуры.

#### **Библиографический список**

1. Галацкова, И.А., Обласов, В.В., Мингачева, А.Н. Профессионально-личностное развитие педагога в условиях формирования корпоративной культуры педагогического коллектива // Нижегородское образование. 2020. №1. С. 53-59.
2. Дрозд, К.В. Актуальные вопросы педагогики и образования: воспитательный аспект: учеб.-метод. пособие / К. В. Дрозд. – Владимир: Изд-во ВлГУ. 2015. – 324 с.
3. Новикова, Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды / Под

редакцией Н.Л. Селивановой, А.В. Мудрика. Сост. Е.И. Соколова. – М., 2010.

4. Поляков, С.Д. Технологии воспитания. – М.: ВЛАДОС, 2002

5. Шустова, И.Ю. Событийный подход к воспитанию школьников / И. Ю. Шустова  
// Вестник Томского государственного университета. – 2019. – № 438. – С. 186-193.