

Муниципальное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Ольховский центр развития творчества детей и юношества»
Ольховского муниципального района Волгоградской области

ул. Базарная, 14, с. Ольховка, Ольховского района, Волгоградской области, Российская Федерация, 403651,
тел. 8 (844 56) 2-18-52, e-mail: olhovdetsentr@yandex.ru,
ОКПО 22417284, ОГРН 1023404975660, ИНН 3422000371, КПП 342201001

Методическая разработка

«Продуктивная внутриучрежденческая культура - основа
оптимизации деятельности образовательного учреждения по профилактике
зависимых состояний средствами социально-культурной деятельности»

Бассанский Владимир Иванович
педагог дополнительного образования
высшей квалификационной категории
МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ»

с. Ольховка, 2017

В настоящей методичке дан краткий анализ организации образовательной деятельности в МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ», ведущейся на основании «Устава», а так же, существующего законодательства РФ и распоряжений и приказов МОиН РФ в области дополнительного образования.

Эта же законодательная характеристика процесса педагогического воздействия определяет и общую направленность деятельности образовательного учреждения (здесь и далее по тексту - ОУ), и наличие определенной цели, опосредованной, в свою очередь, к основным требованиям, регламентируемым современным менеджментом. Одним из таких требований предполагается и является неперенное создание позитивной внутриучрежденческой образовательной среды на основе продуктивной внутриучрежденческой культуры. Эти понятия в менеджменте тесно взаимосвязаны и не могут рассматриваться отдельно друг от друга. Однако, без создания именно продуктивной внутриучрежденческой культуры невозможен сам менеджмент ОУ и кружковой деятельности. И он определяется не иначе, как «способность приводить управляемую систему в режим функционирования и последующего развития». Это значит: без оптимизации процесса развития функционирующего образовательного учреждения дополнительного образования, не имеет никакого смысла даже «вести разговор» о качестве осуществляемой образовательной и воспитательной деятельности.

Неперенным условием, предвосхищающим создание именно продуктивной внутриучрежденческой культуры, становится организация качественного и креативного взаимодействия педагогического состава с учащимися и социо-культурным институтом семьи на основах детского художественного творчества. Создание позитивной внутриучрежденческой образовательной среды, в свою очередь, оказывает менеджеру (руководителю кружка) действенную помощь в организации грамотных основ профилактики зависимых состояний в среде детей, подростков и юношества средствами социально-культурной деятельности.

В МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ» основной стратегией менеджмента является «Творческая». При использовании ее в качестве основополагающей, руководитель имеет возможность не просто локализовать последствия внешних воздействий на управляемое учреждение (воздействий, носящих социально-экономический характер, в том числе), но может реально прогнозировать объективные «запросы» и педагогического коллектива, и учащихся, а также, и социального института семьи. Данная стратегия помогает успешно «разрешать» также и проблемы, возникающие в результате «столкновения» мнения родителей, предъявляющих собственные (кстати, вполне оправданные современностью) требования к образовательному процессу в ОУ дополнительного образования (здесь и далее по тексту - ДО), с требованиями «социального заказа», регламентируемого государственной политикой в области образования. Говоря о МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ», можно утверждать, что здесь хорошо налажены:

- механизмы индивидуально-общественной разъяснительной работы с кадрами, учащимися и социальным институтом семьи;
- справедливость (требования, оценка образовательной деятельности и т.д.);
- сообразность ролевых функций конечной цели.

К стратегически важным элементам менеджмента, в данном случае, относятся примерно следующие методы «опережающей» локализации возможных проблем управления:

- ведение руководителем ОУ (кружка) диалога в процессе общения (взаимодействия) с сотрудниками и учащимися как при организации и реализации образовательных программ, так и в процессе всего педагогического воздействия;
- использование руководителем ОУ (кружка) «монолога» (в процессе общения и взаимодействия) только в «критических ситуациях», например: здоровье и жизнь сотрудников и учащихся в опасности;

- соблюдение права педагогов дополнительного образования (здесь и далее по тексту - ПДО) на повышение квалификации;
- развитие деятельности методических объединений (здесь и далее по тексту - МО) и прочих творческих объединений (кружки в том числе), - при этом, руководитель, принимая участие в деятельности МО, «имеет право голоса» на общих основаниях и в прямой зависимости от своей профессионально-предметной квалификации;
- работа с кадрами ведется руководителем (по возможности) в индивидуально-ориентированном порядке;
- работа с учащимися и институтом семьи ведется руководителем кружка (по возможности) в индивидуально-ориентированном порядке;
- руководителем:
 - всемерно учитываются предложения сотрудников, но учитываются они опосредованно с их реалистичностью, прогрессивностью, целесообразностью и в соответствии с действующим законодательством,
 - создаются условия для возможно полной самореализации творческих потенций сотрудников (педагогов ДО) и ДПиЮ,
 - ведется постоянный анализ образовательной деятельности, реализуемой членами коллектива в отношении обучаемого контингента. При этом, предпочтение отдается совместному творческому анализу организации и реализации образовательного процесса, опять же с совместным поиском «находок и промахов»,
- руководитель:
 - не применяет без особой необходимости меры воздействия, регламентируемые ТК, в отношении сотрудников, допустивших незначительные и случайные (разовые) «промахи» в процессе реализации ими образовательных программ и педагогического воздействия,
 - знает и может предметно доказать, что именно «не должно делать» его ОУ.

Говоря о менеджменте ОУ ДО, следует подчеркнуть, что в создании продуктивной внутриучрежденческой культуры немаловажное значение играет так же способность и грамотные навыки руководителя, заключающиеся в делегировании своих полномочий коллегам по образовательной деятельности. Но, говоря о менеджменте кружка или объединения по интересам, так же необходимо понимать, что делегирование полномочий (в разумной степени) руководителем кружка обучаемому контингенту так же крайне необходимо.

Ведя разговор о создании позитивной внутриучрежденческой образовательной среды необходимо учитывать и выбор стиля менеджмента. Всего их существует около 5-и, но основными следует считать следующие:

- демократический;
- либеральный;
- авторитарный.

Применение каждого стиля приемлемо лишь для каждого рассматриваемого в менеджменте случая в отдельности, или в их симбиозе.

Только на основании вышеизложенного можно вести разговор о локализации возможных проблем управления в ОУ ДО на современном этапе. Но именно этот путь предполагает устранение смысловых барьеров, которое само по себе планомерно ведет к постепенному переводу любой возникшей в образовательном учреждении конфликтной ситуации из личностно-прагматической плоскости в плоскость предметно-деловых разногласий.

Доказано, что одной из первопричин обращения несовершеннолетних и молодежи к «миру наркотических грез» является жесткость кризиса, постигающая ребенка в присвоении им культуры социума. Кризис проявляется, прежде всего, в виде

возникающего вроде как «из неоткуда» внутреннего конфликта формируемой личности. Развитие внутреннего конфликта стремительно. Если педагог оставляет учащегося «один на один» с этим «предвестником» неблагоприятного прогноза развития данной ситуации, то внутренний кризис, носящий характер творческого ступора, непременно приведет учащегося к выбору, - «шагнуть за край, или нет». И вот уже несовершеннолетний в разряде детей, находящихся в трудной жизненной ситуации...

Предметно-деловые разногласия, - это конфликт, нет необходимости оспаривать такой факт. Однако именно этот вид конфликтной ситуации может предоставить ребенку возможность выхода из сложившейся ситуации. Именно плоскость предметно-деловых разногласий своим творческим поиском «момента истины» оптимизирует развитие кризисной ситуации: формирующаяся личность получает реальную «опору» собственным положительным устремлениям, заключающимся в творческой самореализации. Такой путь ведет ребенка к обретению творческих единомышленников из «разряда» бывших соперников, помогает несовершеннолетнему найти себя в социуме путем реализации творческих потенций, утверждая наших детей в убеждении, что они и их творчество крайне интересны и необходимы обществу взрослых. Современный менеджмент, - это великая вещь!

Грамотно построенный менеджмент уже сам по себе предполагает возможность успешной организации в образовательном учреждении деятельности по профилактике зависимых состояний среди ДПиЮ средствами социально-культурной деятельности. Создание позитивной внутриучрежденческой образовательной среды на основах развитой продуктивной внутриучрежденческой культуры играет огромную роль в менеджменте любого образовательного учреждения, локализуя «в зародыше» большинство из многочисленных управленческих проблем.

Необходимо помнить, что и руководитель учреждения, и руководитель кружка или объединения по интересам (ПДО) обязаны пользоваться в процессе организации и реализации педагогического воздействия прогрессивными научными теориями лидерства, например:

- поведенческо-ситуативная теория;
- теория «Путь - цель».

«Ситуативная теория» разработана социологами и подразумевает выбор стиля работы руководителя (образовательного учреждения или кружковой деятельности) в зависимости от действий «рассматриваемого» сотрудника (ПДО, в частности) или кого-либо из учащихся.

Теория «путь - цель» «освещает» поступки лидера, всей своей деятельностью мотивирующей подчиненных или учащихся:

- разъяснение руководителем перспектив дальнейшего роста (в том числе и карьерного), заставляющее объект воздействия пересматривать свое отношение к образовательной деятельности и учебе;
- морально-материальное стимулирование руководителем качества образовательной деятельности и учебы;
- конкретная формулировка руководителем конечных целей и «снятие» смысловых барьеров при осуществлении менеджмента;
- повышенные требования руководителя к четкости исполнения сотрудниками и обучаемым контингентом своих распоряжений;
- личное и возможно полное устранение руководителем каких-либо «барьеров» (любого свойства), возникающих на пути ПДО или учащихся к решению поставленной задачи.

Менеджмент предполагает, что формирование корпорационной культуры должно занимать ведущее место в жизни учреждения. Во внутриучрежденческом

менеджменте ОУ (имеется в виду МОУ ДО «Ольховский ЦРТДЮ») понятие «Продуктивная внутриучрежденческая культура». - это ключевая переменная интегрирующая, объединяющая усилия педагогов ДО и учащихся с целью достижения ими качественных показателей в процессе организации и реализации педагогического воздействия (воспитательно-образовательного процесса) по известной схеме: СУБЪЕКТ - ОБЪЕКТ - СУБЪЕКТ, и т.д.

Современный менеджмент ОУ вводит настоящее понятие во внутриучрежденческий оборот в целях:

- получения образовательным учреждением идеолого-педагогического ядра;
- формирования в образовательном учреждении своей исходной идеологической позиции;
- создания системообразующего начала в процессе формирования коллектива единомышленников (относится и к коллективу педагогов ДО и к коллективу учащихся).

Под внутриучрежденческой культурой (в узком смысле) следует понимать:

- определенную «философию» ОУ ДО;
- ценности-объекты, на которые направлены интересы членов педагогического коллектива и учащихся, включая:
 - уже достигнутые,
 - пока не достигнутые,
 - нормы и правила внутриучрежденческого «жизнеобустройства».

В широком смысле это понятие отражает весь спектр современных взглядов, определяющих, в свою очередь:

- специфику поведения сотрудников и обучаемого контингента;
- специфику и направленность общего развития ОУ ДО;
- специфику развития (модернизации) образовательного процесса в ОУ ДО.

Содержание продуктивной внутриучрежденческой культуры четко указывает педагогу ДО и учащимся:

- направление и место приложения их усилий;
- смысл образовательной деятельности, осуществляемой ОУ;
- смысл получения дополнительного образования учащимися.

Одновременно повышается чувство отождествления личного «Я» с внутренним миром образовательного учреждения. При этом, «культура учреждения» формируется из его наследия, истории, комплекса интеллектуальных и моральных представлений, выражающихся в ее обычаях, стиле, взаимоотношениях и мышлении. «Культура учреждения» так же отражает основные убеждения, «господствующие» как в педколлективе, так и в коллективе учащихся.

Если конкретизировать все только что вышеизложенное, то можно вести разговор о том, что один из вариантов содержательного «абриса» продуктивной внутриучрежденческой культуры выглядит примерно следующим образом:

- взгляд на человека и отношение его к ребенку. - это центральная позиция для учреждения дополнительного образования;
- миссия каждого учреждения (его предназначение) дополнительного образования является первопричиной его существования и строго индивидуальна;
- именно из индивидуального предназначения учреждения дополнительного образования, регламентируемого его Уставом, исходят цели и задачи образовательно-воспитательной миссии.

Ведя разговор о создании позитивной внутриучрежденческой среды на основе формирования продуктивной внутриучрежденческой культуры, следует так же осуществить краткое описание сущности данного понятия.

Итак, позитивная внутриучрежденческая среда, - это:

- общая педагогическая политика ОУ ДО, имеющая ярко выраженные и обусловленные: идейно-тематическую направленность и сверхзадачу (в соотношении с прогрессивностью, активностью и созидательностью реализуемого образовательного процесса), которые, в свою очередь, имеют в основе:
 - научно-аналитический подход к формированию личности,
 - совершенствование технологий обучения и воспитания,
 - индивидуальную и постоянную работу с кадрами;
- система принципов:
 - в поведения (педагоги ДО и учащиеся),
 - менеджмента ОУ ДО;
- система отношений педагогического коллектива к организации и реализации образовательно-воспитательного процесса;
- система:
 - ясно трактующая роли педагога и учащегося,
 - регламентирующая направленность и границы идеологического воспитания,
 - объясняющая роль воспитателя (педагога ДО) в воспитательно-образовательном процессе;
- создание «модели выпускника» в соответствии:
 - с современными требованиями и регламентом государственного (социального) заказа,
 - с пожеланиями родителей учащегося (законными представителями),
 - с устремлениями (в их вариативности) самого учащегося;
- кодекс поведения (педагоги ДО и учащиеся), включающий положения об отношении:
 - к учреждению,
 - к ребенку со стороны сотрудников ОУ,
 - каждого к себе самому,
 - к образовательной деятельности ОУ ДО со стороны педагогов ДО и учащихся,
 - о взаимоотношениях педагогов ДО и учащихся.

Известно, что в условиях позитивной, глубокой и прочной личностной культуры человек действует самостоятельно и в соответствии с воспринятыми целями и идеалами, а значит, отпадает необходимость контролировать каждый его шаг. Поэтому перед менеджером образования, впрочем, как и перед педагогом социально-культурной деятельности (руководителем кружка - педагогом ДО, в том числе), стоит первоочередная задача: создать систему ценностей, которые бы разделялись всеми членами коллектива образовательного учреждения: и педагогическим коллективом, и коллективом учащихся.

Необходимо понимать и помнить:

- что образовательное учреждение, - это учреждение, существующее, прежде всего, для учащихся, а не наоборот;
- что менеджмент, - это не «мода», а новая философия управления, выделяющая роль управления и менеджера в общественной жизни;
- что досуг, - это часть времени личности (группы или сообщества) используемая (в основном):
 - для сохранения, восстановления и развития физического здоровья человека,
 - для нравственного и интеллектуального совершенствования,
 - для духовного развития.

Естественно, что общественная роль организатора досуга неизмеримо возрастает именно в наши дни, особенно, если в роли педагога-организатора выступает педагог системы дополнительного образования, получивший специальность «Педагог социально-культурной деятельности». Работая руководителем учреждения и

руководителем кружковой деятельности в ОУ ДО, и соприкасаясь с наиболее «горячими» реалиями действительности, считаю, что именно педагог такой специализации выступает организатором и координатором региональных досуговых программ (при их наличии), отвечающих, прежде всего, за возрождение национальной духовности в среде несовершеннолетних и молодежи, ведь педагог-организатор всегда принимает в процессе своей деятельности объективное участие:

- в решении:
 - жизненных проблем социального института семьи,
 - насущных проблем социального института школы и своего ОУ ДО,
 - региональных программ, «разрешающих» существующую проблематику:
 - * в экономической,
 - * в историко-культурной,
 - * в социально-психологической,
 - * в религиозной, и прочих средах, общих для различных социальных групп;
- в блокировании и нейтрализации возможных источников социальной и межнациональной напряженности;
- в преодолении «кризиса недоверия» населения в отношении местных органов самоуправления;
- в создании благоприятной среды для социокультурной деятельности населения.

Таким образом, создание продуктивной внутриучрежденческой культуры в ОУ ведет к развитию ситуации оптимизации деятельности по созданию позитивной внутриучрежденческой среды, что, как нельзя более кстати, соответствует ситуации развития ОУ, как учреждения дополнительного образования в соответствии с современными требованиями, предъявляемыми Министерством образования и науки Российской Федерации. Именно это и подразумевает менеджмент в отношении любого учреждения, т.е. введение управляемого учреждения в режим функционирования с последующим продуктивным развитием.

Продуктивная внутриучрежденческая культура формируется в прямой зависимости от культурных, социальных, политических, исторических, экономических и нравственных устоев социума. Качество же ее напрямую зависит от деятельности педагогов ДО, что и определяет, в конечном итоге, успешность организации и реализации работы по осуществлению профилактики зависимых состояний в среде несовершеннолетних и молодежи средствами социально-культурной деятельности в образовательном учреждении дополнительного образования.

Поэтому, актуальность создания позитивной внутриучрежденческой среды на базе продуктивной внутриучрежденческой культуры, - это осознанная необходимость как для менеджмента в ОУ, так и для педагогики, культурологии, психологии и прочих наук, без этого невозможно грамотное формирование личности ребенка на устоях гражданственности и патриотизма. Дополнительное образование «стимулирует творческую инициативу, удовлетворяя предпочтения педагогов и учащихся, и является для них сферой самореализации».

Известно, что любой конфликт может быть разрешен только при непосредственном ведении диалога сторонами и поиска ими «момента истины» - консенсуса (в данном случае), но я не веду разговора о конфликтологии. Разговор ведется о педагогике социально-культурной деятельности. О педагогических проблемах создано множество трудов, - размышляли над этим «вопросом» Сухомлинский, Ушинский, Макаренко и многие другие «ученые мужи». И все они утверждали, что культурный диалог с ребенком возможен только посредством взаимодействия педагогов и учащихся в процессе декоративно прикладного, художественного и технического творчества (здесь и далее - ДПХиТТ), говоря современным языком. Только творческое общение «на равных» между несовершеннолетними и взрослым поколением оптимизирует включение ребенка в

культуру социума и во взрослую жизнь. При этом, ребенок не только имеет возможность формирования своей личности в процессе учебно-воспитательного воздействия, но и осуществляет это формирование в условиях качественного социального контроля (со стороны педагогов, в частности), базирующегося на изучении ребенком общих основ культуры в процессе обучения методом глубокого погружения в культуру человеческой цивилизации и человеческих взаимоотношений в процессе творческого взаимодействия. Это заставляет ребенка задуматься еще «с младых ногтей» и о своем месте в социуме, и о точке приложения своих творческих «силенок», и о своем «месте под солнцем» в ближайшем обозримом будущем. Сотрудники ОУ, в данном случае, имеют конкретную возможность формирования личности ребенка на основах привития ему положительной рефлексии.

Хотелось бы так же сформулировать несколько рекомендаций для специалистов ОУ ДО, ведущих воспитательно-образовательную деятельность в условиях сельской местности (вдалеке от проторенных путей городской «цивилизации»):

- инновационные технологии и средства их реализации должны проходить апробацию не только в условиях города и на «базах» городских центров (или центрах, имеющих статус федерального ОУ), но и в ОУ, реализующих образовательную деятельность в сельской местности, в том числе и прежде всего - на базе ОУ ДО;
- менеджерам сельских ОУ, в первую очередь, необходимо добиваться решения проблем качественного и гарантированного финансирования своего учреждения;
- модернизация системы дополнительного образования, о которой сейчас «ведется» речь», предполагает сделать доступными для учащихся сельских школ современные компьютерные технологии, - это поможет:
 - привлечь в ОУ ДО дополнительный контингент учащихся,
 - значительно облегчить профилактическую деятельность в среде ДПиЮ, реализуемую ОУ ДОД в сельской местности,
- «назрела» необходимость больше внимания уделять допрофессиональной ориентации ДПиЮ и их социальной адаптации к современным реалиям методами и средствами социально-культурной деятельности.

Дети, - это наше будущее, это будущее всей человеческой цивилизации. И только «...взращая новые поколения, «освобожденные» от...плевел Зла», можно с уверенностью смотреть одновременно и в глаза людям, и в будущее.