

МЕТОДЫ ФАСИЛИТАЦИИ В ПАРТИСИПАТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Демина В.А.

Школа № 883, г. Москва,
Московский городской педагогический университет
Demina@mgpu.ru

Думалкина А.М.

Школа № 904, г. Москва,
Московский городской педагогический университет
DumalkinaAM@mgpu.ru

Алисов Е.А.

Московский городской педагогический университет
AlisovE@mgpu.ru

Аннотация. Авторами статьи концентрируется внимание на рассмотрении методов фасилитации как эффективного инструмента в партисипативном управлении развитием корпоративной культуры педагогов образовательной организации. Подчеркивается, что вовлечение педагогов в управленческие процессы способствует созданию пространства открытого диалога, повышению вовлеченности педагогов, развитию ценностей сотрудничества и ответственности. Рассматриваются динамические, структурированные и графические методы фасилитации, способствующие саморефлексии и укреплению коллективной идентичности.

Ключевые слова: методы фасилитации, партисипативное управление, корпоративная культура, педагоги, образовательная организация.

Современная образовательная организация функционирует в условиях постоянных изменений – цифровизации, обновления кадровой политики, внедрения новых образовательных технологий и реформирования управленческих подходов [1]. Развитие корпоративной культуры педагогов становится важным фактором устойчивости и эффективности всей образовательной среды [2]. Однако этот процесс требует новых форм управления, основанных не на директивности, а на партисипативности.

Одним из ключевых инструментов развития корпоративной культуры педагогов могут выступать методы фасилитации, обеспечивающие включенность педагогов в процесс выработки решений, формирование открытой коммуникации и развитие корпоративных ценностей. Их применение в партисипативном управлении развитием корпоративной культуры способствует укреплению у педагогов чувства сопричастности и взаимного уважения.

Фасилитация в педагогической практике определяется как процесс организации группового взаимодействия, направленный на достижение общих целей через открытый диалог и сотрудничество, а также упрощение коммуникации. Он соответствует гуманистической парадигме образования и идее субъективности педагога как активного участника изменений. В образовательной организации фасилитация способствует:

- формированию доверительной и открытой атмосферы;
- выявлению скрытых противоречий и ценностных различий между участниками образовательных отношений;
- стимулированию рефлексии и самооценки профессиональной деятельности;
- развитию навыков совместного решения проблем и поиска компромиссов [3].

Партисипативное управление представляет собой управленческий подход, основанный на участии сотрудников в выработке управленческих решений. В образовательной организации он направлен на вовлечение педагогов в процесс стратегического планирования, разработку программ развития, совершенствования профессиональной деятельности педагогического коллектива [4].

Применение фасилитации в партисипативном управлении способствует укреплению корпоративной культуры по следующим направлениям:

- создание пространства открытого диалога, обеспечивающее безопасную среду для обмена мнениями, обсуждения стратегических вопросов и снятия коммуникативных барьеров между всеми участниками образовательных отношений;

- повышение уровня вовлеченности педагогов, предполагающее коллективное осмысление целей и поиск решений, которое усиливает их чувство сопричастности и стимулирует развитие организационной идентичности;

- развитие ценностей сотрудничества и ответственности, формирующее культуру партнерства, уважения к мнению коллег, готовность принимать участие в решении общих задач;

- преобразование управленческих отношений, позволяющее минимизировать авторитарные модели управления и усилить доверительные отношения в педагогическом коллективе.

В образовательной организации наиболее результативными являются следующие фасилитационные методы:

- динамические, подразумевающие организацию безопасного диалога и фиксацию позиций всех участников образовательных отношений;

- структурированные, нацеленные на коллективную генерацию идей и поиск консенсусных решений в малых группах с последующей интеграцией результатов, соответствующих совместному проектированию образовательной среды;

- графические, обеспечивающие наглядную визуализацию проблемы и путей ее решения с использованием специализированных схем и шаблонов, адаптированных для документирования таких процессов, как визуальные записи стратегических сессий, тренингов, семинаров.

Все эти методы формируют среду открытого общения, способствуют саморефлексии и укрепляют коллективную идентичность, что является основой развития корпоративной культуры. В процессе фасилитации педагоги не только обсуждают текущие образовательные проблемы, но и совместно формируют ценностные ориентиры [5]. Благодаря применению методов фасилитации в партисипативном управлении развитием корпоративной культуры педагогов, происходит согласование общих целей и принципов педагогической деятельности, осознание личного вклада каждого участника образовательных отношений, формирование норм профессиональной этики, обеспечение психологической безопасности [6].

Таким образом, методы фасилитации в партисипативном управлении развитием корпоративной культуры педагогов представляют собой эффективный инструмент построения открытой, ценностно-ориентированной и инновационной образовательной среды. Они способствуют формированию доверия, развитию профессиональной рефлексии и укреплению коллективного взаимодействия. Включение фасилитационных методов в систему партисипативного управления образовательной организацией позволяет преобразовать педагогический коллектив в сообщество, разделяющее общие цели, ценности и ответственность за результат.

Литература

1. Кобелева Л.С., Черных А.Б. Инновационные подходы в управлении образовательной организацией // Ученые записки Алтайского филиала Российской

академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2021. № 19. С. 30-32.

2. Грошева О.И. Корпоративная культура и управление изменениями в образовательной организации // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2015. № 6. С. 13-16.

3. Ширинкина Е.В. Фасилитация как новая форма организации труда // Вестник НГИЭИ. 2021. № 10 (125). С. 105-116.

4. Дашкова Е.С. Формирование, функционирование и развитие системы стимулирования работников на основе партисипативного подхода: дисс. ... док. эконом. наук. Воронеж, 2019. 364 с.

5. Averin S.A., Alisov E.A., Murodhodjaeva N.S. [et al.] Information technologies in education: Forming the competences of the future / // International Journal of Engineering and Technology (UAE). 2018. Vol. 7. No. 4.7. P. 276-282.

6. Алисов Е.А., Калинин Д.Ю. Развитие представлений младших школьников об информационной безопасности в процессе формирования информационной культуры // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2021. Т. 26. № 191. С. 137-143.