

Практическая работа №3

Тема: корпоративная культура как основа социального взаимодействия

- Цель: на примере образовательного, социозащитного учреждения, учреждения культуры, спорта разработайте модель развития корпоративной культуры как основы социального, социально-педагогического взаимодействия.
- Форма представления любая (презентация, ролевая игра, модель на ватманском листе и др.). Работа в группах (4-5 человек)

- 
- Материал, на примере раскрывающий суть проблемы.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В ОСНОВЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО ЛАГЕРЯ

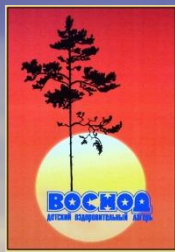
- Корпоративная культура организации является фундаментом, на котором строится вся дальнейшая деятельность и от того, насколько эффективна и продумана ее концепция, зависит устойчивость и успешность организации в целом. Учреждения, сумевшие сформировать организационную культуру, получают большие преимущества на рынке, в профессиональном поле, во всех сферах социального взаимодействия.
- Понятие корпоративная (организационная) культура сегодня прочно вошло в поле российского делового процесса. В.А. Спивак отмечает, что организационная культура определяет место организации в окружающем мире, а также те неписанные законы, нормы и правила, которые объединяют членов организации и связывают их вместе.

Применительно к сфере детского отдыха и оздоровления данное понятие используется нечасто.

В этой связи интересны работы новосибирских учёных: А.А. Данилкова, Е. Богдановой, Е. Киселёвой, З. И. Лаврентьевой и других, размышляющих о взаимосвязях организации и деятельности, личности и коллектива, экспертизе качества современного детского учреждения отдыха и оздоровления детей; московского учёного–философа Л. П. Долгих, которая обращает внимание на необходимость сегодня сформулировать новые парадигмы педагогики каникул. Интересны размышления Л. С. Илюшина об имидже современного детского лагеря, особенностях ребёнка 21 века: дети значительно изменились: по физическим, психическим, интеллектуальным показателям. Причём диапазон показателей расширился, изменились ценностные приоритеты, изменилась среда, влияющая на ребёнка. Поэтому естественной становится задача в корректировке, изменении подходов в организации педагогической и организационной среды в учреждении детского отдыха.

Всё это определяет новые черты социального взаимодействия субъектов детского оздоровительного лагеря (детей, родителей, педагогического коллектива и др.) Основой такой организации становится формирование корпоративной культуры, которая потребует переформулирования ценностей, на которых будут основываться системы воспитания (как в основном и дополнительном образовании, так и в сфере отдыха и оздоровления детей и молодёжи - близкой по сути содержания к дополнительному образованию).

Организационная культура – это важнейший инструмент менеджмента. В настоящее время она выступает как самооценность. Говоря иными словами, она нужна именно потому, что без сформированной культуры начинают тормозиться деловые процессы и коммуникации любого уровня. Ядром корпоративной (организационной) культуры детского лагеря является педагогический коллектив.



Компоненты кадровой стратегии в формировании педагогического коллектива ДОЛ «Восход»

- Презентация вожатского отряда «Байт» - взаимодействие с профильными учебными заведениями, реклама КВМ
- КВМ «Скоро лето!»: март – май
- Тренинг-класс «Я - вожатый»: н. мая
- Клуб молодых лидеров; стажёрская практика (для старших воспитанников) – в периоды смен
- Участие в Фестивальных проектах, в семинарах, конференциях, выставках



Петрова Светлана Геннадьевна