Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Орловское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа»
(Орловское СУВУ)

РАССМОТРЕНО
методическим советом
Орловского СУВУ
Протокол № 2
от «23» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Орловского СУВУ
Т. В. Хохлова
«23» декабря 2021 год

ПРОГРАММА

работы педагогического коллектива Орловского СУВУ над единой методической темой
«Развитие организационной культуры Орловского СУВУ,
направленной на формирование законопослушного поведения воспитанников»
(2021-2022 учебный год)

г. Орлов, 2021 г.

I. Паспорт программы

Наименование Программы	Развитие организационной культуры Орловского СУВУ, направленной на формирование законопослушного поведения воспитанников
Разработчик Программы	Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Орловское специальное учебно-воспитательное учреждение закрытого типа»
Срок и этапы реализации Программы	2021-2022 учебный год I этап (организационный) – август 2021 г.- декабрь 2021 г. II этап (основной) – январь 2022 г.- март 2022 г. III этап (аналитический) – апрель 2022 - май 2022 г.
Цель Программы	Создание системы формирования организационной культуры образовательной организации для построения инновационной модели образовательного пространства и обеспечения качества образования Орловского СУВУ
Задачи реализации Программы	– корректировка основных нормативных правовых документов, регулирующих развитие организационной культуры учреждения; – разработка локальных актов, регулирующих взаимоотношения всех участников образовательного процесса (этикет учреждения); – разработка символов и атрибутов (например, гимн, герб, вымпел, наградные грамоты и благодарности и др.), используемых в воспитательном процессе учреждения (фирменный стиль, бренд-бук); – реализации современных педагогических технологий, обеспечивающих формирование и развитие организационной культуры учреждения; – проведение традиционных мероприятий и коллективно-творческих дел, способствующих развитию элементов организационной культуры учреждения; – описание опыта и оценка эффективности развития организационной культуры Орловского СУВУ, направленной на формирование законопослушного поведения воспитанников
Ожидаемые результаты	Разработка: – Свода этических норм и правил для воспитанников СУВУ; – Фирменного стиля для организации работы с воспитанниками в Орловском СУВУ: гимн, флаг, логотип, наградные грамоты, благодарности, положение о грамоте Орловского СУВУ); – Фирменного стиля для профориентационной работы в учебно-производственной части (эскизы эмблем профессий, описание эмблем; эскиз нагрудного знака для победителей месячника «Лучший по профессии», описание его и положение о награждении обучающихся; – Программы деятельности медиацентра (как средство создания положительного имиджа учреждения);

	– Методического пособия «Кейсы педагогических технологий воспитательной направленности»; – Сборника сценариев классных часов (из серии «Этикет для школьников), дидактических игр, пособий; – Сборника сценариев мероприятий военно-патриотической направленности; – Сборника сценариев традиционных воспитательных мероприятий – Методического пособия «Создание благоприятного психологического климата в коллективе»
Критерии эффективности Программы	– критерий осознания организационной культуры (показатели: уровень знаний о символике и культурных традициях учреждения; осознанное отношение к этическим нормам; активность сотрудников, воспитанников, родителей в данном направлении); – критерий обобщенности организационной культуры (показатели: командное взаимодействие в реализации действий, направленных на поддержание традиций, сложившихся в учреждении, применение этических норм; разнообразие форм работы с педагогами; включенность воспитанников и их родителей); – критерий доминантности организационной культуры (показатель значимости учреждения для педагогов, воспитанников, родителей); – критерий сплоченности субъектов образовательного процесса (показатель: индекс групповой сплоченности; связь с выпускниками); – критерий реализации в учреждении образовательных технологий, обеспечивающих формирование организационной культуры учреждения (показатель степени освоения педагогами современных образовательных технологий); – критерий сформированности законопослушного поведения воспитанников (показатели: уровня законопослушного поведения воспитанников на основе принятия воспитанниками организационной культуры учреждения).
Разработчики Программы	Ресурсный центр Орловского СУВУ, методические объединения педагогических работников
Нормативное обеспечение разработки программы	Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 N 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»; Федеральный закон от 24 июня 1999 г. N 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних" (с изменениями и дополнениями)» Устав Орловского СУВУ;

II. Актуальность программы

Необходимость разработки Программы обусловлена важностью развития организационной культуры Орловского СУВУ, направленной на формирование законопослушного поведения воспитанников, так как именно организационная культура является эффективным инструментом управления образовательной организацией, формирования модели поведения педагогических работников и воспитанников, позволяющим ориентировать сотрудников всех структурных подразделений и воспитанников на достижение общих целей.

Программа определяет основные цели, задачи, направления деятельности педагогического коллектива учреждения по реализации единой методической темы на 2021-2022 учебный год.

В настоящее время актуальным признается исследование организационной культуры образовательной организации, изучение проблемы формирования культуры образовательной организации, практическое использование ее потенциала.

Известные в педагогической науке исследователи, такие как С.Т. Шацкий, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский обращали внимание на то, что на результат деятельности образовательной организации, в большей мере, влияет уровень взаимодействия всех членов коллектива: администрации, педагогов, обучающихся. И только в сплочении коллектива, выработке единых требований и убеждений они видели успешное решение многих проблем.

Целью профилактической и реабилитационный работы Орловского СУВУ, как и целью всей системы специальных учебно-воспитательных учреждений, является адаптация воспитанников в социуме. Именно СУВУ закладывает основы будущей успешной социализации и жизни девиантных детей. В подавляющем большинстве случаев они не могут рассчитывать ни на семью, ни на позитивный пример самореализации ближайшего окружения. Педагогический коллектив СУВУ на время обучения заменяют детям семью и друзей, восполняют пробелы в воспитании и образовании, знакомят их с азбукой выбора и самореализации в профессии, повышают уровень самоуважения у таких подростков на основании включения их в общественно-значимые формы деятельности, воспитание в них личностно-ценных качеств и создание условий для совершения личностно-ценных действий, построение отношений с ними на основе уважения личности.

В стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года одним из основных направлений воспитания является:

– создание условий для повышения у детей владения русским языком, навыками общения и коммуникации;

– формирование стабильной системы нравственных смысловых установок личности, позволяющих противостоять идеологии экстремизма, национализма, ксенофобии и другим социальным явлениям;

– развитие у подрастающего поколения уважения к таким символам государства, как герб, флаг, гимн Российской Федерации, к историческим символам и памятникам Отечества.

Воспитать гражданина невозможно, если не сформировать у ребёнка уважение к членам своей семьи, учителям, к друзьям. Он никогда не научится любить свою Родину и чтить ее традиции, если с детства не привить ему чувство уважения к месту, где он родился, традициям и укладу жизни родной школы. Именно организационная культура образовательной организации способна повлиять положительным образом на формирование Гражданина своей страны.

Под организационной культурой понимают совокупность представлений о способах деятельности, нормах поведения, наборе привычек, правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о настоящем и будущем, сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации.

Для понимания организационной культуры важны ее видимые проявления, в которых содержатся основные посылы, ценности и убеждения.

Проявления организационной культуры

Символы	Герои	Ритуалы	Ценности и основные представления
Слова, лозунги, действия, предметы, которые обычно используются в организации, чтобы сделать более ясными ее задачи (эмблемы, язык, манера одеваться, портреты на стенах и т.д).	Образцы поведения людей, чьи идеи поддерживаются ради развития организации	Обычаи образовательной организации (манера приветствий, стиль проведения собраний, атмосфера праздников, дистанция между подчиненными и руководителями	Формируются на основе традиций образовательной организации

Организационная культура Орловского СУВУ представляет собой инструмент управления поведением педагогическим коллективом в целом, использование которого позволяет формировать определенную модель поведения педагогов и воспитанников, поддерживать доминирование определенного типа культуры организации, повышать и использовать его позитивный потенциал.

Для решения поставленных задач были определены:

1) элементы организационной культуры учреждения:

– общая культура учреждения, культура управления и взаимоотношений;

– совокупность ценностей, убеждений, норм поведения, установок и правил, принятых в учреждении, набор привычек, неписаных правил, запретов, ожиданий, представлений о будущем и настоящем;

– культурные традиции учреждения, забота об их сохранении и развитии;

– престиж учреждения в глазах воспитанников и их родителей, общественности;

– психолого-педагогический климат в учреждении;

– гуманистическая позиция педагогов и воспитателей, способных индивидуально подходить к воспитанникам, принимать детей такими, как они есть, и создавать каждому ситуацию успешности.

2) аспекты организационной культуры учреждения:

– ***Ценностно-мотивационный аспект:*** формирование образовательной среды как специально организованного образовательного пространства, в котором воспитанник учится взаимодействовать с обществом, овладевать важными социальными ролями, способствующими развитию личности и формированию законопослушного поведения.

– ***Содержательно-технологический аспект:*** применение современных педагогических технологий в урочной и внеурочной деятельности для построения комфортной образовательной среды и воспитательного процесса.

– ***Ресурсно-средовой аспект*** отражает особенности организации образовательной среды Орловского СУВУ с учетом применения символики учреждения, этических норм и традиций, сложившихся в учреждении.

– ***Результативный аспект*** отражает эффективность процесса проектирования элементов организационной культуры Орловского СУВУ, направленной на формирование законопослушного поведения воспитанников.

III. Мероприятия по реализации Программы

Этапы программы	Сроки	Мероприятия	Ответственные	Сроки	Формы работы
1 этап (организационный)	сентябрь 2021 г. – декабрь 2021 г.	Рассмотрение актуальности единой методической темы для Орловского СУВУ	Е.В. Измайлова, руководитель Ресурсного центра	август 2021 г.	педсовет
		Обсуждение плана работы Орловского СУВУ по единой методической теме на учебный год	В.В. Измайлова, руководитель Ресурсного центра	август 2021 г.	методсовет
		Изучение состояния организационной культуры Орловского СУВУ в структурных подразделениях	Руководители МО; Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом	сентябрь-ноябрь 2021 г.	заседания МО
		Разработка Программы «Развитие организационной культуры Орловского СУВУ, направленной на формирования законопослушного поведения воспитанников»	Е.В. Измайлова, руководитель Ресурсного центра, Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом	ноябрь 2021 г.	заседания МО, совещания руководителей МО
		Обсуждение программы «Развитие организационой культуры Орловского СУВУ, направленной на формирования законопослушного поведения воспитанников»	Е.В. Измайлова, руководитель Ресурсного центра	декабрь 2021 г.	педсовет
2 этап (основной)	январь 2022 г. – март 2022 г.	Создание рабочих групп	Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом	январь 2022 г.	совещание руководителей МО, приказ
		Подготовка плана работы групп по реализации ЕМТ	Руководители МО	январь 2022 г.	заседания творческих групп
		Анализ текущей работы по созданию итоговых продуктов и соблюдения	Руководители рабочих групп:	февраль 2022 г.	заседания рабочих групп;

		сроков реализации Программы	Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом		совещание руководителей МО
		Разработка итоговых продуктов деятельности рабочих групп по ЕМТ	Руководители рабочих групп	февраль-март 2022 г.	заседания рабочих групп
3 этап (аналитический)	апрель 2022 г. – май 2022 г.	Оформление результатов деятельности рабочих групп по реализации Программы по единой методической теме	Руководители рабочих групп Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом	апрель 2022 г.	заседания рабочих групп, совещание руководителей МО
		Презентация продуктов деятельности рабочих групп	Руководители рабочих групп	май 2022 г.	методсовет
		Подготовка аналитической справки по оценке эффективности результатов деятельности по ЕМТ	Е.В. Измайлова, руководитель Ресурсного центра, Л.В. Ляскович, заведующий методкабинетом	июнь 2022 г.	педсовет

IV. Оценка эффективности реализации Программы

Для оценки эффективности результатов деятельности педагогического коллектива Орловского СУВУ по реализации Программы определены следующие критерии:

– критерий осознания организационной культуры (показатели: уровень знаний о символике и культурных традициях учреждения; осознанное отношение к этическим нормам; активность сотрудников, воспитанников, родителей в данном направлении);

– критерий обобщенности организационной культуры (показатели: командное взаимодействие в реализации действий, направленных на поддержание традиций, сложившихся в учреждении, применение этических норм; разнообразие форм работы с педагогами; включенность воспитанников и их родителей);

– критерий доминантности организационной культуры (показатель значимости учреждения для педагогов, воспитанников, родителей);

– критерий сплоченности субъектов образовательного процесса (показатель: индекс групповой сплоченности; связь с выпускниками);

– критерий реализации в учреждении образовательных технологий, обеспечивающих формирование организационной культуры учреждения (показатель степени освоения педагогами современных образовательных технологий);

– критерий сформированности законопослушного поведения воспитанников (показатели: уровня законопослушного поведения воспитанников на основе принятия воспитанниками организационной культуры учреждения).