достоверно ($p < 0,05$) выше (120,3 ± 7,7 г/л), чем в группе несовершеннолетних (114,4 ± 8,9 г/л). Средняя продолжительность родов в несовершеннолетней группе была достоверно ($p < 0,01$) дольше (8,8 ± 2,7 часов), чем в группе среднего возраста (7,4 ± 2,8 часов). В родах в обеих группах наиболее часто отмечалось несвоевременное излитие околоплодных вод – 214 (44,3 %) и 17 (30,9 %), причем достоверно чаще это осложнение родов встречалось в несовершеннолетней группе ($p < 0,05$). Достоверных различий в частоте послеродовых кровотечений, а также в частоте материнского травматизма между несовершеннолетними родильницами и родильницами среднего возраста нами обнаружено не было. Обращает на себя внимание, что хориоамнионит в родах, задержка частей последа, а также применение акушерских щипцов или вакуум-экстракции плода были отмечены только в группе несовершеннолетних. Достоверных различий в частоте рождения детей в состоянии асфиксии между несовершеннолетними родильницами и родильницами среднего возраста нами обнаружено не было. Кефалогематомы у новорожденных были выявлены только в несовершеннолетней группе. На наш взгляд, важным является и тот факт, что две несовершеннолетние беременные отказались от ребенка и самовольно покинули роддом. Отказов от ребенка в группе женщин среднего возраста не было.

Заключение. Результаты проведенного исследования, в целом подтверждают литературные данные о большей частоте осложнений беременности и родов у несовершеннолетних женщин, чем у женщин среднего репродуктивного возраста. Так, достоверно чаще у беременных подростков встречалась анемия беременных, гестоз, гипотрофия плода, а в родах – преждевременное излитие околоплодных вод, перинеотомия и травмы новорожденного. В то же время, достоверных различий в частоте возникновения слабости родовой деятельности, кровотечений, асфиксии новорожденного и материнского травматизма нами обнаружено не было, что не соответствует известным данным литературы. Вероятно, требуются дополнительные углубленные исследования, направленные на всестороннее изучение особенностей течения беременности и родов у несовершеннолетних, в зависимости от их возраста и медико-социального статуса.

«Актуальные проблемы образования. Опыт реализации болонских соглашений», Амстердам (Нидерланды), 19-25 октября 2014 г.

Педагогические науки

К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПРОЦЕССЕ СОЗДАНИЯ ШКОЛ – КОМПЛЕКСОВ

Сиденко А.С., Сиденко Е.А., Голоднова Л.В.

ФГАОУ ДПО АПКиППРО;
ГБОУ СОШ № 641, Москва,
e-mail: sidenko2009@yandex.ru

В российском образовании произошли большие изменения, и реформы коснулись не только школы, но и системы дошкольного образования. На сегодняшний день изменен статус дошкольного образования в связи с переходом на ФГОС и определением дошкольного образования первой ступенью в системе непрерывного образования. С целью обеспечения преемственности всех ступеней в рамках реализации постановления Правительства Москвы № 86 от 22 мая 2011 года во всех округах столицы активно ведется создание образовательных комплексов, в которые объединяются как школы, так и дошкольные образовательные учреждения. В таких условиях руководителю образовательного комплекса необходимо обладать прогностической функцией управления образовательной организацией, чтобы организация была готова к новым изменениям и могла не только их «пережить», функционировать, но и успешно развиваться в новых условиях. Одним из обязательных условий успешного функционирования организации является создание и поддержка организационной культуры образовательного учреждения, и это, несомненно, является функцией управленца.

Организационная культура организации в широком смысле определяется как система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям. Это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды. [2, 5].

Для создаваемых школ – комплексов это становится особенно актуальным, так как объединяются, как правило, организации у которых ни ценности, ни цели, ни традиции не согласованы. И это нужно планировать делать руководителю. Рассмотрим некоторые особенности формирования организационной культуры создаваемой образовательной организации.

К наиболее значимым характеристикам организационной культуры (в проекции теории менеджмента на образование) можно отнести: осознание работником образования своего места в группе, структурном подразделении или в школе-комплексе; тип совместной образова-

тельной деятельности; нормы поведения, принятые в педагогическом коллективе; трудовая этика; культура общения внутри коллектива; система коммуникаций; деловой этикет; традиции образовательной организации; тип управления; особенности трактовки полномочий и ответственности членов проектных команд, проблемных групп, творческих объединений.

Решающим фактором в становлении организационной культуры является философия образовательной организации, принципы, которым следует администрация. Эти принципы формулируются в рекламных материалах, в ПИАР – акциях, в различных информационных документах. Формирование таких принципов преследует цель создать в глазах своих сотрудников и во внешней среде определенный имидж организации.

Имидж образовательной организации, с одной стороны, представляет собой внутренний образ организации, который имеется в сознании членов педагогического коллектива, а с другой – ее внешний образ, предназначенный для родителей, партнеров, конкурентов, заказчиков и т.п.

Основная забота руководства образовательной организации – это внешний облик организации, так как от этого во многом зависит успех ее деятельности в конкурентной образовательной среде города. Этот облик формируется в сознании лиц и организаций под воздействием контактов с образовательной организацией, как непосредственно с учителями, воспитателями, администрацией, так и в ходе знакомства с рекламой, публикациями в СМИ, сайтом, презентациями, отражающими образовательную деятельность организации и ее результаты.

Имидж образовательной организации может формироваться стихийно и целенаправленно. Часто у руководителей «не доходят руки» до того, чтобы отслеживать возникающий образ своей организации. Все силы отдаются формированию, главным образом, материально-технического потенциала образовательной организации. В таких случаях складывается стихийный имидж, имеющий обычно как положительные, так и отрицательные черты, из-за чего об одной и той же организации можно услышать прямо противоположные мнения. Естественно правильнее начинать работу по формированию имиджа школы-комплекса одновременно с созданием образовательной организации.

Таким образом, работа над имиджем тонкая и сложная, охватывающая многие процессы и многих людей, но совершенно необходимая, если организация хочет закрепиться на образовательном рынке и иметь хорошие перспективы дальнейшего развития.

Принципы, на которые следует опираться, исследуя и оценивая состояние организационной культуры, можно определить следующим образом: представление образовательной организации как части общества, как коллективного члена сообщества; научность, использование достижений научных дисциплин, имеющих своим объектом человека, социальные общности, организации, труд; системность в восприятии объектов управления и факторов, влияющих на поведение субъектов; гуманизм, основывающийся на признании личности наивысшей ценностью, а духовности – целью и средством развития личности и общества; профессионализм, предполагающий наличие у управленца адекватного образования, опыта, компетенций, позволяющих эффективно управлять созданием организационной культуры школы-комплекса.

Основные функции, которые на уровне школы-комплекса выполняет организационная культура следующие:

• смыслообразующая функция: организационная культура влияет на мировоззрение человека, зачастую ценности образовательной организации превращаются в ценности личности и коллектива либо вступают с ними в конфликт;

• воспроизводство лучших элементов накопленной педагогической культуры, передовых педагогических практик, продуцирование новых ценностей и их накопление;

• познавательная функция (например, познание и усвоение организационной культуры, осуществляемое на стадии адаптации как одного педагога, так и входящего в состав комплекса организационного подразделения, способствует включению в коллективную деятельность, определяет его успешность);

• коммуникационная функция – через ценности, принятые в образовательной организации, нормы поведения и другие элементы культуры обеспечиваются взаимопонимание работников образования и их взаимодействие;

• оценочно-нормативная функция, осуществляемая на основе сравнения реального поведения одного субъекта образовательного пространства, творческой группы, структурного подразделения, всей школы-комплекса с социально-принятыми нормами, с идеалами, ценностями, целями, отраженными в образовательной политике государства;

• регламентирующая и регулирующая функция организационной культуры, т.е. применение организационной культуры как индикатора и регулятора поведения;

• сохранения, накопления и трансляции позитивного опыта образовательной организации.

Применительно к образовательной организации организационная культура аккумулируется в педагогической миссии конкретной образовательной организации, связанной с педагогическими идеями, ценностными установками, стилем и методами преподавания, набором конкретных методик и программ, характером взаимоотношений, которые исполь-

зуются в данном конкретном образовательном учреждении [1, 6].

Одной из основных задач на сегодняшний день в условиях объединения школ и ДОУ в комплексы является создание новой, единой для всех структурных подразделений комплекса, организационной культуры образовательной организации. Основным затруднением можно считать рассогласование разных организационных культур, существовавших в каждом учреждении образования независимо друг от друга на момент создания единого комплекса. Создание комплексов представляется возможным только в случае согласия всех участников процесса объединения, а это возможно исключительно при условии понимания и принятия всеми структурными подразделениями общей миссии, ценностей и приоритетов.

На этапе создания новой организационной культуры управленцу прежде всего необходимо задать пределы, в которых в каждом структурном подразделении возможно принятие решений на каждом из уровней управления, после чего в каждом подразделении определяются возможности использования ресурсов организации [3, 4].

Несомненным приоритетом при создании новой организационной культуры также является создание условий для развития образовательной организации, что сохраняет систему комплекса от стагнации. Возвращаясь к прогностической функции руководителя комплекса можно сказать, что именно с помощью нее управленец может обеспечить развитие своей организации и, следовательно, «продвинуть» весь комплекс вперед. Организационная культура комплекса также предполагает идентификацию всех членов образовательного процесса с той организацией, в которой они находятся. Не стоит забывать, что участниками образовательного процесса являются, в том числе и родители, приводящие в тот или иной комплекс своих детей. Родители также могут либо идентифицировать себя с оргкультурой данного комплекса, либо решить, что прописанные в миссии данной образовательной организации ценности им не подходят. Как отметил в интервью телеканалу «Москва 24» И.И. Калина, сутью проекта создания образовательных комплексов являлось изменение характера отношений между школой и семьей. Механизмом реализации было выбрано личностно-ориентированное финансирование. Это значит, что при условии выбора родителями другого учреждения комплекс теряет то финансирование, которое предполагалось получить, если бы родители привели в него своего ребенка. «Педагоги должны быть заинтересованы работать так, чтобы ученики хотели учиться в этой школе. В школах должно быть, как в самолетах, когда говорят: «Спасибо, что вы выбрали нашу компанию», – пояснил Калина. Он подчеркнул, что считает этот проект педагогическим, а не финансово-экономическим. На наш взгляд, это выдвигает понятие организационной культуры на первый план, поскольку в основу нового образовательного комплекса должны закладываться педагогические, а не финансово-экономические ценности.

Список литературы

1. Давыдова Н.Н. Развитие процессов самоорганизации ОУ в условиях научно-образовательной сети // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2013. – №4. – С. 45-47.

2. Роббинс С.П. Менеджмент : пер. с англ. / С. П. Роббинс, М. Коултер . 6-е изд . М. : Вильямс, 2004 . – 880 с.

3. Сиденко А.С. О модели внутрифирменного повышения квалификации по подготовке школ к реализации ФГОС второго поколения. // Инновационные программы и проекты в образовании. – 2011. – №4. – С. 41-45.

4. Сиденко Е.А. Основные затруднения учителей при переходе на ФГОС второго поколения. // Эксперимент и инновации в школе. – 2012. – №2. – С.4-7.

5. Ушаков К.М. Источник сопротивления – организационная культура // Директор школы. – 2002. – № 7. – С. 3-7.

«Актуальные проблемы науки и образования», Германия (Дюссельдорф-Кельн), 2-9 ноября 2014 г.

Медицинские науки

УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ЗАКОН МОРФО-ФИЗИОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛЯРНОСТИ КЛЕТОК

Постолаки А.И.

ГУМФ «Н. Тестемицану», Кишинев, Республика Молдова, e-mail: yarushkin-vasek@mail.ru

Сравнительный анализ процесса смены морфологической и физиологической полярности энамелобластов при развитии зубов в начале амелогенеза с аналогичным процессом, который достиг наибольшей сложности у высших растений, показал их идентичность.

Полярностью (П.) называют различие между противоположными точками (полюсами) организма, органа или отдельной клетки, которое проявляется и в физиологических функциях, например в образовании, передвижении и накоплении различных веществ. Эти особенности настолько глубоко заложены в наследственной природе организма, что не меняются даже при изменении окружающих условий среды [1, с. 33–34]. Так, в период эмбрионального развития зубов наряду с поступлением минеральных и других веществ в энамелобласты (Э.) со стороны сосудов зубного мешочка, в начале амелогенеза (А.) наблюдается изменение морфологической и физиологической полярности этих клеток. До начала А. базальные концы Э., в которых помещались ядра, были обращены к зубному сосочку, а их вершины с аппаратом Гольджи – к пульпе эмалевого органа. Как