

**Вікторія Мартинюк**

*Науковий керівник: к. п. н., доц. Коломієць Н. А.*

## **КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ**

Враховуючи різноманітність педагогічних та соціологічних підходів до вивчення питання корпоративної культури, слід зауважити, що вона є складним інтегральним утворенням, яке включає загальні цілі навчального закладу, діючі в ньому цінності та норми, звичаї та традиції, загальноприйнятий стиль взаємовідносин учнів з педагогами та один з одним та інше [1].

Для того, щоб успішно реформувати організацію, керувати інноваційними процесами, необхідно вирішити подвійне завдання: досягти значного підвищення ефективності роботи закладу освіти та створити відповідну корпоративну культуру [2, с. 6].

Під формуванням корпоративної культури школи розуміють процес визначення провідних для мети і завдань шкільної організації культурних постулатів, розвитку її складових підсистем, їх цілісного формування, засвоєння працівниками, подальшого розвитку і змін відповідно до стратегії шкільної організації [3, с. 52].

Проблема розвитку корпоративної культури та впливу на неї з метою одержання позитивних результатів інноваційних перетворень – найважливіше завдання керівника навчального закладу, тому що зміни в завданнях та змісті діяльності сучасної школи потребують сформованої системи цінностей колективу, позитивного іміджу як кожного педагога, так і закладу освіти в цілому.

Аналіз науково-педагогічної літератури, дослідницьких робіт, організаційно-методичних матеріалів свідчить про те, що проблема корпоративної культури знайшла досить широке відображення в роботах І.О. Блохіної, О.С. Виханського, М.М. Баб'ян, І.В. Мажури, А.Н. Занковського та ін.

Школа є складним організмом, життєвий потенціал якого підтримується саме культурою: культурою норм, традицій, принципів, стосунків між суб'єктами навчально-виховного процесу. Таким чином, культуру можна вважати душею організації. Вона властива будь-якій формі людського існування і є невід'ємним атрибутом будь-якого суспільства, засобом організації людської життєдіяльності [2, с. 9].

Під корпоративною культурою розуміють систему особистих і колективних цінностей, що сприймаються і поділяються всіма членами організації; набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників – таких, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність у майбутньому [3, с. 54].

Процес формування корпоративної культури починається з усвідомлення керівником власних особистісних цінностей і норм, мотивів

трудової діяльності, а також особливостей організаційної культури організації, адекватності, сильних і слабких сторін, можливостей її трансформації. Керівник визначає необхідність процесу культуротворення, його спрямованість, зміст, засоби й методи реалізації перетворень, кінцевий результат.

Основними елементами корпоративної культури школи, як і будь-якої іншої організації, є:

– Поведінкові стереотипи: спільна мова, що використовується всіма учасниками навчально-виховного процесу.

– Групові норми: властиві окремим групам (класним колективам, батьківським комітетам тощо), стандарти і зразки, що регламентують поведінку їхніх членів.

– Проголошені цінності. Вкрай важливим є визначення цінностей школи, які можуть бути сформульовані за принципом «добре – погано».

– Філософія школи. Для формування корпоративної культури та виховання корпоративного духу школи необхідно створити для цього відповідні умови в освітній установі, необхідно прищепити всім єдину ідеологію школи, пробудити в них бажання прагнути її дотримуватися.

– Правила гри: правила поведінки в школі як, для учнів, так і для вчителів і батьків.

– Організаційний клімат: почуття, обумовлене характерною манерою взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу один з одним або іншими сторонніми особами.

– Існуючий практичний досвід: методи і технічні прийоми, що використовуються вчителями, учнями та батьками для досягнення певних цілей [2, с. 13].

Отже, корпоративна культура вибудовується на культурі міжособистісних стосунків, культурі ділового спілкування та є ефективним інструментом управління навчальним закладом.

Наразі зростає значущість цілеспрямованого впровадження сучасних методів роботи з персоналом в українських освітніх закладах, які дозволяють забезпечити більш високий рівень координації взаємодії працівників навчально-виховних закладів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болгаріна В. С. Реалізація культурологічного підходу до управління навчально-виховним процесом / В. С. Болгаріна // Культурологічний підхід до управління школою. – Х. : Основа, –2006. Вип. 5 (41). – С. 51–82. (Б-ка журн. «Управління школою»).
2. Корпоративна культура / під заг. ред. Г. Л. Хаєта : навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, – 2013. – 403 с.
3. Підлісних В. І. Теорія організацій / В.І. Підлісних. – СП-б.: Пітер, – 2003. – 253 с.