

*Еремеева Лариса Владимировна  
студент, Ульяновский государственный педагогический университет*

*им. И. Н. Ульянова, Россия, г. Ульяновск*

*Балашова Валентина Гергиевна*

*научный руководитель, канд. пед. наук,*

*Ульяновский государственный педагогический университет*

*им. И. Н. Ульянова, Россия, г. Ульяновск*

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** В статье представлен анализ особенностей формирования корпоративной культуры в образовательной организации и раскрывается понятие «организационно-педагогические условия». Автор также представляет теоретическую модель системы организационно-педагогических условий формирования корпоративной культуры в образовательной организации.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, организационно-педагогические условия.*

***Annotation:** The article presents an analysis of the peculiarities of the formation of corporate culture in an educational organization and reveals the concept of "organizational and pedagogical conditions". The author also presents a theoretical model of the system of organizational and pedagogical conditions for the formation of corporate culture in an educational organization.*

***Keywords:** corporate culture, organizational and pedagogical conditions.*

Время современной действительности показывает, что культура является важной составляющей кадрового менеджмента любого предприятия.

Однако проблема корпоративной культуры образовательной организации в России стоит весьма остро, поскольку в образовании данному вопросу уделяется недостаточно внимания.

Формирование корпоративной культуры является одной из ключевых задач образовательных организаций в современных условиях. Корпоративная культура создает благоприятную обстановку для развития образовательного процесса, способствует сотрудничеству и взаимодействию между педагогами, учащимися и родителями, а также помогает достижению общих целей организации.

Образовательная организация должна обладать эффективной корпоративной культурой, двигаться в ногу со временем и совершенствоваться в течение всей деятельности образовательного учреждения. В последствии, она поможет привлечь к процессу не только новых педагогов, но и обучающихся, ведь сплоченная работа коллектива внушает доверие родителям будущих школьников. В связи с непрерывными изменениями в мире, обществе и образовании, необходимо постоянно совершенствовать корпоративную культуру, адаптировать её под требования современных реалий. Корпоративная культура определяет успех организации, имидж и репутацию в глазах общества, объединяет коллектив, обеспечивает благоприятный климат внутри организации.

Вопрос развития корпоративной культуры нашел отражение в работах многих ученых. Так В.А. Спивак занимался изучением структурно-функционального анализа элементов корпоративной культуры [3]. Н.Н. Пусенкова, А.Л. Черненко в своих работах рассматривали сущность культуры корпорации, определяли развитие различных социальных аспектов, изучали роль и место лидера в коллективе. Работы А. Агеева, М. Грачева, Э.М. Коротков посвящены изучению вопросов, касающихся применения инструментов развития корпоративной культуры [1]. Т.Б. Сергеева, О.И.

Горбатько, З.С. Смелкова, М.А. Шишкина изучали значимость диалога, общения, коммуникаций в корпоративном взаимодействии специалистов [2].

Понятие корпоративной культуры включает совокупность ценностей, норм и традиций, которые формируются и развиваются внутри организации. В образовательной организации корпоративная культура имеет особое значение, так как она направлена на создание благоприятной атмосферы для обучения и развития обучающихся.

Разделяя мнение Э.М. Короткова, считаем, что «корпоративная культура является эффективным инструментом развития коллектива и образовательного учреждения в целом, позволяет повысить его статус, авторитет и влияние, создать привлекательный имидж, обеспечить качество образовательной деятельности, а значит, повысить конкурентоспособность на рынке образовательных услуг» [1, с. 71].

В работах С.Д. Якушева подчеркивается, что «формирование корпоративной культуры образовательного учреждения – длительный и трудоемкий процесс, но он позволяет образовательному учреждению обрести свое лицо, стать востребованным и успешным в условиях широкого выбора образовательных услуг и конкурентных отношений между организациями их оказывающими» [4, с. 27].

С нашей точки зрения, формирование корпоративной культуры педагогического коллектива представляет собой осознанный и целенаправленный процесс, который должен быть обязательно спланированным, организованным, контролируемым, мотивированным, а также ориентированным на становление традиций, корпоративных ценностей, норм и правил поведения, благоприятного эмоционального климата в педагогическом коллективе.

Формирование корпоративной культуры в образовательной организации требует определенных организационно-педагогических условий. Одно из важнейших условий – это наличие четкой миссии и целей образовательной

организации. Миссия должна быть понятной и выражать основные ценности и принципы работы образовательного учреждения.

Другим важным условием является определение и продвижение ценностей, которые являются основой корпоративной культуры. Это может быть уважение к каждому ученику, развитие творческого мышления, активное участие в жизни образовательного учреждения. Ценности должны быть отражены в педагогической практике и поддерживаться всеми сотрудниками образовательной организации.

Для формирования корпоративной культуры также важно создание благоприятной и сплоченной рабочей среды. Это может быть достигнуто посредством организации коллективных мероприятий, заседаний, тренингов, которые способствуют коммуникации и взаимодействию между сотрудниками и учениками. Регулярное проведение совместных мероприятий помогает укрепить коллектив, создать доверие и понимание между всеми участниками образовательного процесса [3, с. 45].

Не менее важным условием для формирования корпоративной культуры является наличие подходящей организационной структуры. Распределение прав и обязанностей между сотрудниками должно быть четким и прозрачным. Важно дать возможность каждому сотруднику принимать активное участие в принятии решений и развитии образовательной организации. Также необходимо создать механизмы обратной связи и возможности для саморефлексии и самооценки сотрудников.

Наконец, существенным условием является постоянное обучение и развитие сотрудников. Образовательные организации должны предоставлять возможности для профессионального развития и повышения квалификации сотрудников. Это позволяет не только повысить качество образования, но и развивать лидерские навыки и осознанность, что способствует формированию корпоративной культуры.

Особое внимание следует уделить разработке и реализации программ профессиональной подготовки и развития педагогов, которые будут способствовать формированию корпоративной культуры. Важно создать условия для обмена опытом, проведения тренингов и семинаров, участия в научно-практических конференциях. Также следует активно привлекать педагогов к процессу обновления образовательной программы, оценке и совершенствованию качества образовательного процесса [4, с. 56].

Итак, к организационно-педагогическим условиям формирования корпоративной культуры в образовательной организации целесообразно отнести: поэтапное формирование корпоративной культуры, повышение профессионального мастерства и формирование ценностно-ориентированного единства педагогического коллектива образовательной организации; систематическое отслеживание уровня сформированности корпоративной культуры по адаптированным критериям и показателям.

Организационно-педагогические условия играют важную роль в формировании корпоративной культуры образовательной организации. Во-первых, необходимо создать благоприятные организационные условия, такие как наличие четкой структуры управления и определенных процедур, которые способствуют эффективному взаимодействию всех участников образовательного процесса. Кроме того, важно обеспечить доступность и прозрачность информации о целях, задачах и стандартах образовательной организации.

Во-вторых, педагогические условия играют важную роль в формировании корпоративной культуры. Это включает в себя разработку и реализацию целостного образовательного процесса, ориентированного на развитие ключевых компетенций и ценностей, активное использование инновационных педагогических методов и технологий, а также создание условий для профессионального роста и развития педагогов.

В-третьих, необходимо учитывать особенности организации педагогического процесса - уровень образования, тип образовательной организации, специфику ее участников. Важно создать сбалансированную систему ценностей и установок, которая будет соответствовать потребностям различных групп участников образовательного процесса.

Таким образом, организационно-педагогические условия играют важную роль в формировании корпоративной культуры в образовательной организации. Миссия, ценности, благоприятная рабочая среда, правильная организационная структура и постоянное обучение сотрудников – все это способствует развитию коллективного сознания и созданию благоприятных условий для обучения и развития учащихся.

#### **Список литературы**

1. Коротков Э.М. Управление качеством образования. – М., 2020. – 256 с.
2. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. –2023. – № 10.- С. 46.
3. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. - М.: Питер, 2011. – 234 с.
4. Якушева С.Д. Основы педагогического мастерства: Учебник / С.Д. Якушева 4-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2011. - 256 с.