

*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*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** В статье представлен опыт исследования и предложены пути совершенствования корпоративной культуры педагогического коллектива в образовательной организации. Автором предложены оптимальные направления развития корпоративной культуры образовательной организации.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, совершенствование, профессиональное развитие.*

***Annotation:** The article presents the research experience and suggests ways to improve the corporate culture of the teaching staff in an educational organization. The author suggests optimal directions for the development of the corporate culture of an educational organization.*

***Keywords:** corporate culture, improvement, professional development.*

В условиях конкуренции перед каждым образовательным учреждением встает вопрос о создании успешного, престижного, комфортного учреждения, оказывающего влияние не только на внешнюю среду, но и на внутреннюю.

Корпоративная культура является важным аспектом работы педагогического коллектива образовательного учреждения. Она определяет ценности, нормы и общую атмосферу в коллективе, влияет на процесс обучения и развития учащихся, а также на успехи работы педагогов.

В первую очередь, корпоративная культура помогает создать единую команду педагогов. Образовательное учреждение - это коллектив, в котором каждый участник должен знать свои задачи и быть готовым работать в команде. Корпоративная культура помогает участникам коллектива осознать свою важность в общей работе, а также создает условия для сотрудничества и взаимопомощи. Когда педагоги объединяются и работают с единой целью, образовательный процесс становится более эффективным и результативным [3, с. 27].

Нами было проведено опытно-экспериментальное исследование с целью апробации системы организационно-педагогических условий формирования корпоративной культуры в образовательной организации.

В ходе исследования нами был проведен анализ развития корпоративной культуры на примере образовательной организации МБОУ «Губернаторский лицей № 100». Эффективность управления педагогическим коллективом в МБОУ «Губернаторский лицей № 100» в среднем отмечена, как на достаточном уровне. Она характеризуется вниманием к возникающим педагогическим проблемам, быстрым и эффективным способом их решения, сформированностью ключевых ценностей.

В результате работы нами выявлены такие конкурентные преимущества МБОУ «Губернаторский лицей № 100», как:

- молодой мобильный педагогический коллектив, стремящийся к профессиональному росту и самоактуализации;
- активная позиция каждого члена коллектива, в первую очередь, руководителя; поиск творческих путей решения проблем;

- поддержание интереса и желание участвовать в деятельности учреждения;

- желание работать в данном учреждении образования.

Однако, в тоже время, наблюдается ряд проблем, с целью решения которых, было предложено разработать программу совершенствования корпоративной культуры образовательной организации. Основными задачами программы развития корпоративной культуры выступили:

- совершенствование системы управления образовательным процессом;

- формирование и укрепление корпоративной культуры в целях повышения качества образования;

- разъяснение корпоративной политики в области обучения и развития педагогического коллектива и персонала по формированию корпоративной культуры;

- разработка механизмов развития корпоративной культуры с целью повышения имиджа учреждения образования.

Таким образом, были предложены направления совершенствования корпоративной культуры педагогического коллектива образовательной организации, а именно:

- Формирование единого образовательного процесса;

- Поиск актуальных и эффективных форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов;

- Применение различных средств мотивации сотрудников;

- Стимулирование коллективной работы и сотрудничества.

Формирование единого образовательного процесса, объединяющего семью и образовательное учреждение, является приоритетной задачей при формировании корпоративной культуры образовательного учреждения. Информационно-методическая служба образовательного учреждения должна находиться в режиме постоянного поиска актуальных и эффективных форм и методов повышения профессионального мастерства педагогов, помогать им

обрести индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Одной из таких форм является организация профессиональных выставок, презентаций, смотров и конкурсов.

Также важно не оставлять без внимания важные события, связанные с деятельностью учреждения и его сотрудников: юбилей учреждения, День знаний, аттестация педагогических работников, календарные праздники, личные юбилейные даты, свадьба, рождение детей и др. Проведение данных мероприятий позволяет создать комфортный микроклимат в коллективе, нацелить на позитивные отношения, самореализацию и повышение своего профессионального статуса [2, с. 17]. Очень важно поощрять и признавать достижения и успехи учеников и педагогов, организовывать церемонии награждения, выпускные вечера и другие мероприятия, где будут отмечаться достижения и вклад каждого участника школы.

Вторым направлением формирования корпоративной культуры педагогического коллектива является развитие профессиональной компетентности специалистов образовательного учреждения. Создание благоприятных условий для повышения профессионального мастерства членов педагогического коллектива, в том числе повышения квалификации, получения высшего педагогического образования, реализации таких форм профессионального взаимодействия педагогов, как наставничество, работа творческих групп, взаимодействие вне педагогического пространства – важные составляющие развития профессиональной компетентности специалистов образовательного учреждения.

Немаловажным аспектом в совершенствовании корпоративной культуры образовательного учреждения является мотивация сотрудников. Мотивация повышается в следующих случаях: квалификация людей соответствует должности, отношение работников к ней хорошее; имеют четкое представление о своих задачах и функциях; ощущают поддержку коллектива; имеют возможность обучения; чувствуют к себе уважение и

интерес со стороны руководства; имеют возможность самостоятельных действий; справедливо вознаграждаются; владеют нужной информацией. Средства для стимулирования и мотивации деятельности сотрудников разнообразны. Можно выделить три основные группы: экономическое стимулирование, административное (или организационное) и социально-психологическое [1, с. 23].

Также необходимо осуществлять поддержку и стимулирование потребностей педагогов в проявлении индивидуального стиля профессиональной деятельности, формировании корпоративной культуры учреждения образовательного учреждения. Такие факторы, как общественное признание достижений отдельного работника, группы педагогов, личное признание руководства учреждения успехов сотрудников («стена успеха», «фотогалерея наших достижений» и др.), представление результатов педагогического творчества (методических разработок, программ, технологий, моделей) на городском, республиканском уровнях, непременно окажут положительное влияние на совершенствование корпоративной культуры.

Крайне важно создавать условия, где педагоги могут эффективно сотрудничать, обмениваться идеями и поддерживать друг друга, поощрять командную работу и участие в проектах, которые способствуют развитию школы. Организация различных мероприятий и активностей также будут способствовать укреплению командного духа и созиданию общего смысла [4].

Совершенствование корпоративной культуры образовательного учреждения – это постоянный анализ и улучшение корпоративной культуры школы, оценка и выявление слабых мест и проблем, разработка плана действий для их устранения и развития школы в целом.

Успех любой организации, тем более, образовательного учреждения – это результат коллективных усилий ее членов, результат высокого качества работы сотрудников. Поэтому формирование корпоративной культуры

любого образовательного учреждения – это новый механизм управления изменениями, который позволит обеспечить эффективность и качество образовательного процесса; стать учреждением с грамотно развитой корпоративной культурой, которая станет интересной и для потенциальных сотрудников, и для коллег, и для спонсоров, и для потребителей образовательных услуг – детей и их родителей.

### Список литературы

1. Блинов А.О., Василевская О. В. Искусство управления персоналом — М, 2011 – 201 с.
2. Иванова С. Корпоративная культура - эффективное средство мотивации сотрудников. // Служба персонала, №9, 2018. – с. 23-26.
3. Коровина О.Ю. Организационная культура в сфере образования: Методические материалы в помощь слушателям курсов повышения квалификации / О.Ю. Коровина; Науч. ред. А.В. Золотарева. – Вологда: Издательский центр ВИРО, 2022. – 64 с.
4. Коротков Э.М. Управление качеством образования. – М., 2020. – 256 с.