

**Гуремина Нонна Викторовна**

канд. геогр. наук, доцент

ГАУ ДПО «Приморский краевой институт развития образования»

ФГБОУ ВО «Морской государственный  
университет им. адмирала Г.И. Невельского»

г. Владивосток, Приморский край

## **КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

***Аннотация:** в статье рассмотрено понятие корпоративной культуры образовательной организации как эффективного инструмента взаимодействия участников образовательных отношений, описаны ее компоненты, влияющие на формирования имиджа образовательного учреждения. Даны основные составляющие педагогической этики, показан пример проекта, направленного на развитие корпоративной культуры общеобразовательной организации.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, образовательная организация, педагогическая этика.*

Сегодня успех любой организации, в том числе в сфере образования, всё чаще зависит не столько от материально-технической базы, сколько от того, насколько сплоченным является коллектив и насколько разделяемы им общие ценности. В условиях современных требований к качеству обучения и воспитания особенно важно не просто функционировать, а системно формировать благоприятную внутреннюю среду. Одним из эффективных способов укрепления команды и повышения лояльности сотрудников становится целенаправленное развитие корпоративной культуры. Она помогает не только создать комфортный психологический климат, но и выявить возможности для повышения педагогической эффективности, оптимизации взаимодействия между участниками образовательного процесса и улучшения имиджа учреждения.

Системная работа над развитием корпоративной культуры позволяет объективно проанализировать существующие нормы и традиции, вовремя внести корректировки в коммуникационные процессы и адаптироваться к новым социальным запросам. Кроме того, такой подход помогает убедиться, что ценности и миссия организации соответствуют как профессиональным стандартам, так и внутренним ожиданиям педагогического коллектива.

Корпоративная культура образовательной организации – это система ценностей, норм, убеждений, традиций и правил, которые определяют взаимодействие участников образовательного процесса (педагогов, учащихся, администрации, родителей) [4, с. 74]. Она формирует уникальный облик учреждения, влияет на атмосферу в коллективе, качество обучения и развитие организации (таблица 1).

Таблица 1

#### Основные компоненты корпоративной культуры образовательной организации

Компоненты	Характеристики
Ценности и убеждения	Определяют нормы поведения и отношения между участниками образовательного процесса [4; 5]
Коммуникации	Способы общения и взаимодействия между членами коллектива [4; 5]
Ритуалы и традиции	Укрепляют принадлежность к организации, создают общий опыт (например, празднование определённых дат, профессиональные праздники)
Лидерство и управление	Стиль руководства, способы принятия решений
Признание и поощрение	Мотивируют сотрудников и учащихся к достижению успехов.
Физическая среда	Организация пространства, использование технологий и оборудования
Элементы фирменного стиля	Логотип, гимн, герб, слоган, фирменные цвета [4; 5]

В отличие от производственных организаций, в образовательных учреждениях корпоративную культуру формируют не только сотрудники, но и воспитанники (школьники, студенты). Она может быть как формализованной (закреплённой в уставе, миссии, правилах), так и неформальной – основанной на традициях, ритуалах, коллективных историях. При этом она оказывает влияние на имидж учреждения, его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг [2, с. 210].

Т.В. Зубова отмечает, что для соблюдения, поддержки и развития традиций и ценностей как ключевых компонентов корпоративной культуры, необходим лидер – мотиватор в лице руководителя, директора или заведующего [1, с. 150].

А.А. Николаевой было установлено, что тип организационной культуры оказывает значительное влияние на стиль поведения сотрудников образовательной организации в ситуации конфликта. При этом наибольшее значение для профилактики и разрешения конфликтов в образовательной организации имеют такие элементы организационной культуры как стиль руководства и наличие разделяемых большинством сотрудников ценностей, норм и правил [3, с. 76].

В качестве примера был разработан план мероприятий по развитию корпоративной культуры общеобразовательной организации, представленный в таблице 2. Все мероприятия объединены в 5 блоков: коммуникация, поддержка и признание, интеграция, повышение имиджа, повышение конкурентоспособности.

Таблица 2

План мероприятий по развитию корпоративной культуры  
общеобразовательной организации (проект)

№ п/п	Мероприятия	Задачи	Период	Участники
№1 Коммуникация	Мероприятие 1. Обучение и консультирование по вопросам развития корпоративной культуры образовательной организации	Организация семинаров и тренингов для учителей и администрации по вопросам корпоративной культуры. Введение в учебный план уроков, посвященных ценностям и корпоративной культуре	В течение года	Педагоги, обучающиеся
	Мероприятие 2. Горячая линия	Регулярные опросы и встречи для сбора обратной связи от всех участников образовательного процесса	В течение года	Все участники образовательного процесса
	Мероприятие 3. Школьный канал (блог, форум)	Создание платформы для обмена мнениями и идеями	Начало учебного года	Все участники образовательного процесса

№2 Поддержка и признание	Мероприятие 1. Наши традиции и ценности	Введение традиций, таких как ежемесячные тематические мероприятия (дни открытых дверей, творческие вечера)	В течение года	Все участники образовательного процесса
	Мероприятие 2. Доска почета	Установление традиций чествования лучших сотрудников и учащихся	В течение года	Педагоги, обучающиеся
	Мероприятие 3. Наши выпускники	Установление традиций чествования лучших выпускников (информационный стенд и т. д.)	В течение года	Выпускники, родители, педагоги
	Мероприятие 4. Дни рождения	Установление традиций празднования дней рождений сотрудников и обучающихся	В течение года	Педагоги, обучающиеся
№3 Интеграция	Мероприятие 1. Вовлечение родителей	Организация совместных мероприятий для учащихся, родителей и учителей (например, субботники, спортивные соревнования). Привлечение родителей к участию в жизни школы через родительские комитеты. Информационные стенды для родителей	В течение года	Родители
	Мероприятие 2. Межведомственное взаимодействие	Создание и реализация межведомственных проектов, направленных на решение определенных задач (интеграция детей с проблемами в развитии общеобразовательную школу и общество; формирование здорового образа жизни и оздоровление населения; вовлечение населения в занятия физической культурой, спортом и туризмом; профилактика девиантных и аддиктивных форм поведения у детей и подростков и т. д.)	В течение года	Представители правоохранительных, медицинских организаций и др.
	Мероприятие 3. Социальное партнерство	Создание и реализация проектов при участии социальных партнеров (проекты в области духовно-нравственного, гражданско-	В течение года	Социальные партнеры

		патриотического, экологического воспитания и др.)		
№4 Повышение имиджа	Мероприятие 1. Миссия и ценности	Разработка миссии и ключевых ценностей образовательной организации.	Начало учебного года	Ответственные (классные руководители, директор, зам. директора по УВР)
	Мероприятие 2. Образовательный бренд	Разработка миссии и ключевых ценностей образовательной организации.	Начало учебного года	
	Мероприятие 3. Форма и дресс-код	Разработка миссии и ключевых ценностей образовательной организации.	Начало учебного года	
№5 Повышение конкурентоспособности	Мероприятие 1. Мониторинг корпоративной культуры	Проведение анкетирования среди учителей, учащихся и родителей для выявления текущего состояния корпоративной культуры. Анализ полученных данных и выявление слабых и сильных сторон.	Конец учебного года	Все участники образовательного процесса
	Мероприятие 2. Стратегия развития образовательной организации	Разработка мероприятий по повышению конкурентоспособности образовательной организации	Начало учебного года	Ответственные (классные руководители, директор, зам. директора по УВР)
	Мероприятие 3. Реализация стратегии развития	Реализация мероприятий по повышению конкурентоспособности образовательной организации	В течение учебного года	Все участники образовательного процесса

Таким образом, эффективная корпоративная культура способствует повышению качества образования, сплочённости коллектива и устойчивому развитию образовательной организации.

### ***Список литературы***

1. Зубова Т.В. Роль корпоративной культуры в образовательном учреждении / Т.В. Зубова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – №70-1. – С. 149–153. EDN LVOMGD
2. Колесникова Л.Н. Профессиональный имидж современного преподавателя / Л.Н. Колесникова // Ученые записки Орловского государственного

университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2011. – №6(44). – С. 209–215. EDN OULWRF

3. Николаева А.А. Корпоративная культура образовательной организации как средство разрешения и профилактики конфликтов / А.А. Николаева, И.А. Савченко, Е.А. Корецкая // Образовательные ресурсы и технологии. – 2018. – №3(24). – С. 76–82. DOI 10.21777/2500-2112-2018-3-76-82. EDN TDRSUV

4. Пестерева О.А. Функции и особенности корпоративной культуры образовательной организации / О.А. Пестерева, Э.В. Будаева // Вестник Бурятского государственного университета. – 2019. – Вып. 4. – С. 72–76.

5. Сергеева Т.Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько // Педагогика. – 2006. – №10. – С. 11–21.