

**Гуремина Нонна Викторовна**

канд. геогр. наук, доцент

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

г. Владивосток, Приморский край

## **РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОЦЕНКА ИХ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

***Аннотация:** в статье предложены направления для развития корпоративной культуры образовательной организации, направленные на оптимизацию внутришкольного управления и укрепление кадрового потенциала. Предложенные мероприятия включают в себя программы наставничества и адаптации, лаборатории педагогических инноваций и стратегические сессии развития.*

***Ключевые слова:** корпоративная культура, образовательная организация, педагогические инновации, наставничество.*

Одним из эффективных способов укрепления команды и повышения лояльности сотрудников становится развитие корпоративной культуры. Корпоративная культура общеобразовательной школы является мощным стратегическим инструментом, который позволяет обеспечить эффективное взаимодействие участников образовательных отношений и оказать существенное влияние на качество образования [2, с. 15]. Она помогает школе адаптироваться к внешним вызовам, укреплять свои позиции на рынке образовательных услуг, способствует созданию комфортной и безопасной среды для обучения, а также может привлекать талантливых педагогов и заинтересованных родителей [1; 3]. Для развития корпоративной культуры общеобразовательной школы могут быть рекомендованы следующие мероприятия.

1. Программы наставничества и адаптации. Цель: снижение текучести молодых кадров, формирование культуры передачи опыта и поддержки профессионального становления в соответствии с федеральными рекомендациями по

наставничеству. Программа предполагает парное сопровождение молодых специалистов опытными педагогами-наставниками в течение шести месяцев. В структуру могут входить индивидуальный план адаптации, регулярные методические консультации, совместное планирование и анализ уроков, итоговая защита педагогического кейса.

2. Лаборатории педагогических инноваций. Цель: формирование готовности коллектива к внедрению инноваций, разработка регламентов обобщения и сохранения опыта, анализа и трансляции лучших педагогических практик. Проводятся в формате ежемесячных рабочих встреч в рамках профессиональных педагогических лабораторий и совместного проектирования учебных практик. Участники совместно разрабатывают, апробируют и анализируют инновационные образовательные практики, создают цифровую библиотеку успешных кейсов.

3. Стратегические сессии развития. Цель: обеспечение соответствия между заявленными принципами и реальными действиями, выработка общего понимания целей развития школы и превращение ценностей в конкретные шаги управления. Стратегические сессии организуются и проводятся с участием администрации, педагогов, представителей родительского комитета и обучающихся. В рамках коллективной работы формируется поэтапный план развития учреждения, ценностные ориентиры переводятся в конкретные критерии оценки профессиональной деятельности и управленческих решений, а также разрабатывается локальный документ «Культурный кодекс», фиксирующий стандарты поведения и механизмы воплощения принципов в школьной практике. Проект плана мероприятий по развитию корпоративной культуры общеобразовательной организации представлен в таблице 1.

Таблица 1

Проект план реализации мероприятий  
по развитию корпоративной культуры общеобразовательной организации  
на учебный год

Период	Программа наставничества	Лаборатория инноваций	Стратегические сессии
--------	--------------------------	-----------------------	-----------------------

Подготовительный (сентябрь)	Отбор и обучение наставников, разработка индивидуальных планов, заключение соглашений	Формирование инициативной группы, утверждение регламента работы Лаборатории	Анализ запросов и ожиданий всех участников образовательного процесса, анкетирование, сбор материалов для работы сессии
Реализационный (октябрь-апрель)	Реализация плана адаптации, ежемесячные встречи пары «наставник-молодой специалист», промежуточный мониторинг	Проведение тематических сессий, документирование и размещение практик в цифровой библиотеке	Методический семинар проектирования с использованием методов визуализации и групповой работы
Итоговый (май-июнь)	Подготовка и публичная защита педагогического кейса, итоговая рефлексия, оценка эффективности программы	Школьный фестиваль инноваций, презентация результатов, адаптация и внедрение успешных практик в работу методических объединений	Утверждение Кодекса и плана действий, внесение соответствующих положений в Устав, Правила внутреннего распорядка. мониторинг (ежеквартально): рабочие группы отслеживают исполнение, при необходимости корректируют план
Инструменты оценки	Чек-листы адаптации, анкеты удовлетворённости молодых педагогов, коэффициент сохранности кадров (сравнение показателей двух учебных годов), динамика показателей «Вовлечённость» и «Развитие способностей» в повторной диагностике	Карта внедрённых изменений, журнал педагогической рефлексии, оценка роста способности педагогов к профессиональному взаимодействию и адаптации к новым условиям (на основе повторного анкетирования), количество апробированных и тиражируемых практик	Анализ соответствия декларируемых ценностей и реальной практики, протоколы управленческих решений (аудит на соответствие ценностям), анализ уровня вовлечённости участников образовательного процесса в принятие решений (анкетирование, наблюдение, интервью)
Результат	Утверждённый состав наставников	Регламент работы Лаборатории, индивидуальный план адаптации	Обновленные Правила внутреннего распорядка и Устав
<b>Ресурсы</b>			
Кадровые	Методист, педагог-психолог, 4–5 опытных учителей-наставников	Руководители МО, методисты, приглашённые эксперты	Внутренний модератор – завуч/психолог – или

			приглашённый специалист
Временные	2–4 часа в месяц	1 сессия в месяц (2 часа)	2 рабочих дня на сессию + 4 часа в квартал на работу групп
Материально-технические	Доступ к внутренней цифровой платформе, методические шаблоны	Методический кабинет, компьютер	Планшет для записи на подставке, стикеры, цифровые доски для визуализации
Финансовые	Доплата наставникам из фонда стимулирования в соответствии с Положением об оплате труда	Средства фонда стимулирования в соответствии с Положением об оплате труда	Обновление положений в Уставе, Правилах внутреннего распорядка

Внедрение разработанного комплекса мер преследует две взаимосвязанные цели: оптимизацию внутришкольного управления и укрепление кадрового потенциала. Социальная эффективность предложенных мероприятий будет осуществляться комплексно на основе оценки динамики удовлетворённости педагогов профессиональной деятельностью, их вовлечённости в жизнь учреждения, сплочённости коллектива и стабильности кадрового состава. Количественные показатели (текучесть кадров, количество апробированных практик, доля педагогов, успешно завершивших адаптационный цикл) будут фиксироваться через внутренние отчёты и кадровую аналитику. Качественные изменения – посредством фокус-групп, анкетирования удовлетворённости и анализа рефлексивных журналов. Мониторинг планируется проводить в два этапа: промежуточный (в середине учебного года) и итоговый (в конце учебного года), что позволит оперативно корректировать траекторию реализации мероприятий.

К ожидаемым социальным эффектам могут быть отнесены следующие.

1. Внедрение программы наставничества позволит снизить коэффициент текучести молодых специалистов на 15–20% в течение первого учебного года, сократить период профессиональной адаптации с 6 до 3 месяцев и повысить уровень субъективной удовлетворённости работой среди новичков.

2. Деятельность Лаборатории педагогических инноваций создаст условия для профессиональной самореализации: ожидается вовлечение не менее 60% педагогов в проектную деятельность, формирование устойчивой культуры взаимного обучения.

3. Проведение стратегических сессий обеспечит переход от формального соблюдения регламентов к осознанному участию педагогов в управлении школой: прогнозируется повышение индексов «Миссия» и «Вовлечённость», а также снижение уровня управленческого напряжения за счёт прозрачности целеполагания и сопричастности к принятию решений.

Таким образом, мероприятия по развитию корпоративной культуры общеобразовательной организации, объединяющий программу наставничества, лабораторию педагогических инноваций и стратегические сессии, будут направлены на системное преодоление бюрократизации, снижение текучести кадров и повышение профессиональной вовлечённости педагогов. Прогнозируемая социальная эффективность и система мониторинга с учётом возможных рисков создадут условия для перехода к адаптивной модели корпоративной культуры общеобразовательной организации, способствующей профессиональному росту коллектива и достижению стратегических целей развития школы.

### *Список литературы*

1. Акасевич О.А. Корпоративная культура школы: создание благоприятного климата для качественного образования / О.А. Акасевич, Н.В. Панченко // Педагогическая перспектива. – 2025. – №1(17). – С. 81–87. DOI 10.55523/27822559\_2025\_1(17)\_81. EDN DUAENZ

2. Гуремина Н.В. Корпоративная культура образовательной организации как эффективный инструмент взаимодействия участников образовательных отношений / Н.В. Гуремина // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Чебоксары, 22 апреля 2026 г.). – Чебоксары: Среда, 2026. – С. 15–19. EDN SFMUXD

3. Федоров О.Д. Корпоративная культура российских школ: в поисках закономерностей / О.Д. Федоров, Н.А. Калдузова // Ценности и смыслы. – 2021. – №2(72). – С. 95–111. DOI 10.24412/2071-6427-2021-2-95-111. EDN LCKBUN