

К вопросу о корпоративной культуре.

В последние годы в нашем обществе все большую актуальность приобретает понятие «корпоративной культуры», которое вышло за границы бизнес-среды, стало признаваться атрибутом любой организации, одним из основных показателей организованности коллектива, потенциала всей организации, условием ее эффективности и конкурентоспособности.

Понятие «корпоративная культура» в последние годы все шире используется и педагогическим сообществом. Система образования, как и всякая другая, обязана формировать у специалистов-профессионалов готовность к деятельности, направленной на достижение корпоративных целей, корпоративных интересов. Кроме того, сами образовательные учреждения, получившие немалые права и относительную экономическую самостоятельность, являются субъектами конкуренции, т.е. вынуждены отстаивать свои «частные» интересы на рынке образовательных услуг. Приходится согласиться с мыслью, что «невозможно представить себе ситуацию, когда общество строит свои структуры по принципу корпоративных интересов, а образовательные учреждения остаются вне поля гражданских отношений»

Культура в целом - это общепризнанные материальные и духовные ценности, созданные людьми, а также сам процесс их создания, преумножения, т.е. культурная деятельность человека.

Корпоративная культура — комплекс убеждений и ожиданий, разделяемых членами организации, эти убеждения формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп (Х.Шварц, С.Дэвис).

Корпоративная культура живет в единой символической системе, посредством которой передаются ценностные ориентации, негласные правила поведения, представления о принятом и неприемлемом способах взаимодействия, лежащие в основе построения взаимодействий внутри и за пределами организации.

В связи с этим, мы видим, корпоративная культура в образовательном учреждении обладает огромным образовательным и воспитательным потенциалом, поскольку, несет в себе некую систему ценностей.

Современные руководители рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними. В системе образования города Ялуторовска стратегическим инструментом являются **Программы развития социального капитала образовательной организации**, которые определяют основные направления развития коллектива путем создания условий для профессионального взаимодействия педагогов, выстраивают ценностные ориентиры корпоративной среды.

Образовательные организации города Ялуторовска работают над формированием системы социальных отношений и ценностей в школе и детском саду, над тем, чтобы у каждого педагога присутствовало чувство персональной ответственности за «конечный продукт». В свою очередь средством профессионального развития личности педагога должна стать эффективная профессионально-корпоративная среда.

В ходе Единых методических дней педагогическим сообществом наработан целый ряд материалов, способствующих формированию корпоративной культуры в ОО:

Перечень приёмов педагогического общения в школе и ДОО с опорой на индивидуальный стиль деятельности учителя, психологию поведения учителя в процессе профессионального общения, его личностные ресурсы, особенности. (См. «Методический вестник», №1, 2014г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_11_2014.pdf

Алгоритм инвариантных действий руководителя по созданию социального капитала в ОО (См. «Методический вестник», №1, 2014г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_11_2014.pdf

Алгоритм действий заместителя директора ОО по выработке профессиональных договорённостей педагогов (См. «Методический вестник», №1, 2014г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_11_2014.pdf

«Формирование механизмов поддержки и стимулирования профессионального сотрудничества педагогов» (См. «Методический вестник», №3, 2015г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_3_2015.pdf

« Основы педагогического общения» (рекомендации творческой группы психологов, руководитель Екимкина Н.А.) (См. «Методический вестник», №3, 2015г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_3_2015.pdf

«Эффективные способы (управленческие приёмы) развития среды профессионального общения педагогов. (См. «Методический вестник», №3, 2015г)

http://www.imc-ya72.ru/images/doc/mvest/mvest_3_2015.pdf