

выполнение ими разнообразных видов хозяйственно-экономической, производственно-технологической и организационно-управленческой деятельности в условиях инновационно-ориентированной рыночной экономики. Определяющими условиями успешности деятельности специалистов должны стать: профессионализм, опережающийся на инновационно-ориентированную мотивацию; мировоззренческая ориентация на гармонизацию в профессиональной деятельности личных и общественных интересов; стремление к самореализации как личности и профессионала в выполняемой работе.

### **Список литературы**

1. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета // Университетское управление: практика и анализ. -2006. -№2. - С.7-25
2. Мальцева Г.И. Университетская корпоративная культура // Университетское управление: практика и анализ. -2005. - №2. - С.95-103
3. Франц А.С. Корпоративная культура университета (Этико-аксиологический аспект) // Университетское управление: практика и анализ. 2006. №2. С. 26-30

**И.Ю. Виноградова, В.А. Комолова**

*МАОУ лицей № 110 им. Л. К. Гришиной, г. Екатеринбург*

## **ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ МАОУ ЛИЦЕЙ № 110 ИМ. Л.К.ГРИШИНОЙ**

Понятие «корпоративная культура» в последние годы все шире используется педагогическим сообществом. Это обусловлено тем, что в условиях рынка, когда значительная часть социальных и профессиональных объединений строит свою деятельность на основе корпоративных отношений, система образования 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» [1, с. 11].

Корпоративная культура образовательного учреждения имеет двойственную природу: с одной стороны, это культура достижения интересов

на рынке образовательных услуг – культура конкурентной борьбы; с другой – это традиционная академическая культура, основанная на сохранении и приращении педагогических ценностей.

Насколько необходима образовательному учреждению как конкурентоспособной организации корпоративная культура?

Значимость ее состоит в том, что она позволяет без административного нажима, естественным путем отбирать наиболее эффективные для достижения цели внутрикорпоративные межличностные отношения, соответствующие модели поведения персонала. Культивируя такие ценности, как компетентность, творческая устремленность, готовность к внешней и внутренней образовательной конкуренции (соревнованию), к работе в команде, коллективизм, гордость за своё ОУ, корпоративная культура повышает сплоченность сотрудников, согласованность их поведения, наиболее соответствующего целям организации. «Когда люди имеют единые ценности и нормы поведения, нет необходимости указывать им, как они должны поступить в каждой конкретной ситуации: организация может быть «уверена», что ее члены примут правильное решение, руководствуясь своими культурными нормами и ценностями» [4, с. 77].

Усиливая конкурентоспособность ОУ, корпоративная культура способствует повышению его имиджа, приобретению им хорошей репутации. Следует заметить, что, выбирая ОУ для своих детей, родители руководствуются не столько его имиджем, сколько репутацией. Престиж образовательного учреждения имеет общий характер, а репутация относится к конкретным аспектам его деятельности. [5, с. 25].

Стратегия формирования корпоративной культуры разворачивается в двух планах: внешнем и внутреннем. Внешний план – применение комплекса мер, направленных на обеспечение конкурентоспособности ОУ, то есть достижение социального статуса. Внутренний план – становление корпоративных педагогических ценностей, высокой образовательной культуры, норм педагогических отношений, обеспечивающих благоприятный морально - психологический климат, творческую атмосферу в среде педагогов, что формирует достоинство личности, профессиональную гордость и, в конечном счете, обеспечивает репутацию ОУ и коллектива [3, с. 75].

Еще Дж. Дьюи писал, что отсутствие разносторонних и сбалансированных интересов может привести к невниманию к человеческому фактору, а замкнутость в собственных интересах мешает полнокровному взаимодействию с другими группами [5, с. 242]. В настоящее время при

выявлении сущности корпоративной культуры образовательного учреждения в лицее мы опираемся на несколько ее направлений:

1) создание условий для профессионального роста учителей. Повышение квалификации приобрело в лицее системный и целевой характер. Ежегодно все учителя лицея проходят курсы повышения квалификации. На базе лицея ежегодно проходят курсы с приглашенными специалистами УрГПУ, УрОРАО, Академии ПК г. Москвы. Учителя получают международные стажировки в рамках различных программ: США 2 чел., Франция 5 чел., Финляндии 1 чел., Израиль 18 чел., Англия 1 чел., Китай 1 чел. Это позволяет осуществлять эффективную мотивацию членов педагогического коллектива, всех субъектов образовательного процесса на позитивное отношение и участие в инновационных изменениях.

2) создание условий для поддержания и повышения общего культурного уровня педагогов. Администрация на протяжении нескольких лет инициирует и организует выезды коллектива на культурно-образовательные семинары в г. Казань (2006 г.), в г. Реж (2007г.), г. Тобольск (2008г.), г. Н-Тагил, г. Киров (2009г.), Санкт-Петербург (2010г.), г. Пермь (2010 г.), Франция, Париж (2012). Существует театральный абонемент для педагогов лицея (4 спектакля в год) в Театре музыкальной комедии. Всегда приветствуется системное участие хора учителей (34 чел.) в творческих конкурсах района и города. В лицее стало уже традицией издание сборников стихов педагогов; оформление холла лицея фотоработами учителей по определённой тематике. Талантливые познающие всегда новые педагоги – источник соблюдения и развития традиций, высоких норм образовательно-педагогической среды.

3) создание системы тиражирования и презентации положительных результатов профессиональной деятельности педагогов. В лицее выпущены лицейские сборники: «Инновационная деятельность в процессе развития личности учащихся» (10 выпусков), «Опыт организации коллективной мыслительной деятельности на педагогическом совете» 2 выпуска, «Инновационные процессы в учебно-воспитательной работе лицея» 2 выпуска. В этих сборниках за последние три года учителя лицея поместили 96 публикаций из 203 опубликованных работ в различных научных и методических изданиях. Размещены материалы об учителях лицея в энциклопедии «Одаренные дети» (7 чел.) и «Лучшие люди России» (2 чел.).

Коллектив лицея – постоянный участник выставок:

- Всероссийский образовательный форум (г. Москва) 2003,2006, 2008гг.
- Санкт-Петербургский образовательный форум (2010г.)
- Региональная выставка «Образование от А до Я» (Свердловская обл.) с 2001г.
- Ежегодно Городская выставка «Инновационные проекты в образовании») с 2008г.

Стала традицией система рассылок пресс-релизов по ТВ-каналам. За последние 3 года о педагогах лицея или с их участием прошли сюжеты: ОТВ - 3 раза; 41 канал- 2 раза; 4 канал- 5 раз; НТВ- 1 раз; 1 канал- 2 раза.

Публикуются заметки и статьи о позитивном опыте учителей лицея в газете «Вечерний Екатеринбург», «Уральский рабочий». Создаются фильмы о выдающихся педагогах лицея. Особое внимание уделяем рекламной продукции (шарфы, пакеты, календари и др.), формирующей позитивный образ педагога, использование корпоративной символики: лицейского знака.

У педагогов есть возможность участия в международных проектах: Обмены учителей лицея (г. По, Франция) - 20 чел.; международные семинары по теме Холокоста (г. Иерусалим, Израиль)- 20 чел.; семинары по билингвальному обучению (Франция) - 4 чел.; международного экзамена для учителей английского языка - 2 чел.

4) создание условий для сохранения и поддержания психического и физического здоровья педагогов лицея. Проведение раз в четверть дня здоровья для педагогов лицея в фитнес-центре «Сити-фитнесс», диспансеризация педагогов, утренняя зарядка, организация группы здоровья, поддержка развития кафедры физической культуры, строительство стадиона – все эти условия, позволили педагогам быть здоровыми, спортивными и позитивно настроенными на повышение эффективности делового взаимодействия.

5) создание системы поощрений педагогов. Создана внутренняя система поощрений: Лицейские Ники в номинациях: «Хранитель лицейских традиций», «Лицей – жизнь моя», «И мастерство и вдохновенье!» и др. Награда «Лучшему классному руководителю» - «Золотая Курочка». Приз учительских симпатий вручается ученикам выпускного класса. Каждый сотрудник стремится к высокой результативности своей деятельности, что способствует упрочению имиджа школы.

Система работы с учащимися в лицее имеет свои традиции:

- премия А.Н.Волкова за успехи в изучении математики и других наук;
- Доски почета, информационные листы, стенды, где учащиеся могут найти необходимую информацию по всем аспектам работы лицея, результаты работы и творчества лицейстов, результаты работы Лицейской думы;
- Лицейская дума - является выборным органом ученического самоуправления лицея № 110. Ученическая Дума является представительным и совещательным органом.

б) социальная поддержка педагогического коллектива. Работа с ветеранами педагогического труда («12 класс» является завсегдаем всех лицейских мероприятий), работа лицейского музея. Проведение «золотых» юбилеев педагогов. Создание условий для участия педагогов в социальной программе «Льготное муниципальное жилье» (4 чел.).

Феномен корпоративных отношений в российском образовании стал изучаться сравнительно недавно. Становление корпорации идет определенными этапами; особенное влияние на нее оказывают деятельные, инициативные харизматические личности. Именно они проявляют необыкновенные организаторские способности, энергию, гибкость, которые позволяют им добиться в самых неблагоприятных экономических условиях великолепных результатов [2, с. 15].

Понимание образовательного учреждения как самостоятельного социального субъекта уже состоялось, о чем свидетельствуют государственные документы. В своих посланиях и выступлениях перед общественностью по вопросам развития образования и крупных научно-образовательных центров В.В. Путин неоднократно подчеркивал, что перед образованием поставлена задача обеспечения его конкурентоспособности. Политика в области образования обусловила внимание к изучению и исследованию свойств, характеристик и возможностей образовательных учреждений как корпораций особого рода. Каждое образовательное учреждение современного типа осваивает новые образцы корпоративной культуры.

### **Список литературы**

1. Горшкова О.В., Мальцева Г.И. Роль корпоративной культуры в формировании эффективного университета // Университетское управление. 2006. № 2(42). С. 40-44. [Статья]
2. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения // Педагогика. –2006. – № 10.

3. Психологический словарь / под ред. А.В.Петровского, М.Г. Ярошевского. Москва, 1990.
4. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б.М. Бим-Бад. Москва, 2003.
5. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. Москва, 2006.

**И.В. Волгина**  
*УГМА, г. Екатеринбург*

### **КОРПОРАТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Новое пробуждение самосознания российского общества, вылившееся в сложные процессы его целостного обновления, хотя еще и не давшие ожидаемых результатов, привело к рождению, утверждению в реальной жизненной практике таких феноменов как «корпорация», «корпоративная культура», «корпоративность» организации. В связи с этим возникла потребность заложить основы теоретико-педагогического исследования феномена «корпоративности образовательного учреждения». В качестве фактора личностного саморазвития субъектов педагогического процесса, мы хотели бы сосредоточить свое внимание на проблеме влияния корпоративного духа образовательного учреждения на личностное саморазвитие субъектов образовательного учреждения.

С понятием «корпорация», лежащим в основе названия исследуемого феномена, связаны и позитивные, и негативные смыслы. Так в теории коллектива понятием «корпорация» обозначается «... группа достаточно высокого уровня сплоченности, в которой её члены объединены общностью целей, ориентируются на единые ценности, качественно осуществляют групповое взаимодействие...» [3] То есть, эта группа обладает рядом важнейших характеристик зрелого коллектива – и это основное. Но она является антиподом коллектива в главном – в направленности, поскольку в ней групповые, «корпоративные» интересы являются превалирующими по отношению к интересам социального целого.

Понятие «корпоративность», таким образом, традиционно несет в себе следующие коннотаты: оно обозначает некое сплоченное сообщество с узкосоциальной корпоративной (групповой) направленностью; это сообщество представляет собой оппозицию социальному целому по своим интересам; оно сосредоточено на своем выживании и потому использует любые средства для этого, вступая в конфликт с обществом. В таком узком смысле указанный термин не может быть принят сегодня, потому что оп-