**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**Габдракипова Лилия Ильмировна**

**педагог-дефектолог**

МАДОУ детский сад № 42

г.Нефтекамск

***Аннотация.*** *В статье рассматриваются условия, необходимые для успешного развития корпоративной культуры педагогов. Также конкретизируется собственно понятие «корпоративная культура» и уточняется категория «корпоративная культура педагога». Кроме того, описываются формы и методы формирования корпоративной культуры педагогов.*

***Ключевые слова:*** *культура, корпоративная культура, корпоративная культура педагогов, профессиональная компетентность.*

***Annotation.*** *The article discusses the conditions necessary for the successful development of corporate culture of teachers. Also, the concept of "corporate culture" is specified and the category "corporate culture of the teacher"is specified. Besides, forms and methods of formation of corporate culture of teachers are described.*

***Key words:*** *culture, corporate culture, corporate culture of teachers, professional competence.*

Постепенно понятие «корпоративная культура» вышло за рамки бизнеса и получило множество новых, уточняющих толкований. Нас, в частности, интересует трактовка данного понятия относительного педагогов образовательного учреждения.

Проанализировав определения корпоративной культуры многих авторов (В.Г. Коновалова [3], С.Н. Митин [4], Т.И. Урусова [5] и др.), мы пришли к выводу, что под ней в широком смысле понимается феномен определенного объединения ценностей, ресурсов, атрибутов, условий, технологий и моделей модифицированного продуцирования ценностей и средств, которые предопределяют единство полиаксиологического пространства в визуализации, детерминации, модификации и решении выявляемых задач и противоречий субъекта, носителя профессии, в той или иной корпорации как системе, которая создает и распространяет продукты НТП и социальные блага в соблюдении норм развития и становления духовного потенциала личности, которая включена в процесс создания и потребления продуктов и ресурсов данной корпорации.

В узком смысле корпоративная культура трактуется в качестве набора профессионального инструментария, который обеспечивает в постановке и верификации задачи оптимизации выбора и использования методов, форм, ресурсов, средств, принципов, технологий и прочих системно-прикладных единиц той или иной профессии получать устойчивое развитие и определенную выгоду данной корпорации в виде продуктов культуры и допустимых средств самореализации и самовыражения, конкурентоспособности и востребованности, креативности и гибкости, гуманизма и этики.

Относительно корпоративной культуры педагогов можно отметить, что она понимается как феномен защиты целостности корпорации педагогов, который обеспечивает ее жизнеспособность в деформированном узко-специальном или объективном гуманно-акмеологическом направлениях развития данного ОУ, т.е. понятие «корпоративная культура педагогов» можно рассматривать в виде коллективной ценности, определяющей характер взаимоотношений, коммуникаций, обеспечивающей качество деятельности образовательного учреждения, общий корпоративный имидж образовательного учреждения и индивидуальный стиль деятельности педагога.

Формирования корпоративной культуры педагогов отличается такими чертами, как взаимодействие, диалогичность, вовлечение всех участников образовательного процесса, равенство учащихся и педагога, активное поведение аудитории (радость, спор, заинтересованность), предоставление информации, проблематичность изложения, возможности для отработки профессиональной роли, активность (посещение музея, другого предприятия и др.).

Негативно на формирование корпоративной культуры педагогов влияют безмолвность, монологичность, пассивность, скука, однообразие проводимых мероприятий.

Модель развития корпоративной культуры педагогов представлена следующими компонентами:

- материальный компонент, раскрывающий материальную культуру и материально-техническую основу организации деятельности ОУ.

- организационный компонент, отражающий уровень организационной культуры педагогов – горизонтальный характер разделения труда педагогов, предполагающий разделение труда по специализированным линиям или расстановку конкретных руководителей во главе отдельных подразделений;

- развивающий компонент, определяющий создание условий для развития индивидуального и корпоративного имиджа педагогов различными методами и формами организации их деятельности, а также личностные и профессиональные качества, обеспечивающие успех деятельности учреждения: ценностные ориентации, мотивационная направленность, толерантность, компетентность, коммуникативность и др. [2, с. 112].

Существует ряд условий, зависит от которых, будут ли работать члены педагогического коллектива над повышением собственного уровня корпоративной культуры:

* единство профессионального языка,
* логичность изложения требований к корпоративной культуре,
* сконцентрированность внимания педагогов на этом вопросе [1, с. 34].

В качестве условий для стимулирования педагогического коллектива на развитие корпоративной культуры активно сейчас используются такие приемы, как:

- материальные условия - возможность получения бесплатного отдыха, корпоративные мероприятия досугового характера, денежные премии;

- морально-нравственные условия – организация «Стены успеха», проведений награждений (типа, «Ступень славы» или «Праздник чести»), презентация результатов собственной деятельности перед общественностью, коллегами, родителями и др.;

- формирование корпоративного имиджа, представленного совместными проектами педагогов с социальными партнерами (например, фотовыставка «Родной край», фестиваль для педагогов «Путешествие в мир искусства», ежегодный творческий конкурс «Музыкальная гостиная» и др.);

- составление и выполнение кодекса профессиональной этики для педагогов, который обсуждается и принимается всеми педагогами образовательного учреждения и др.;

- формирование индивидуального имиджа образовательной организации на основе высокого корпоративного духа педагогов (мотивация педагогов, ценностные ориентации педагогов, формирование толерантности педагогов, компетентность и др.) и т.д.

Таким образом, в заключение статьи мы имеем возможность резюмировать, что формирование корпоративной культуры является важным аспектом успешной профессиональной деятельности для педагогов: коллектив педагогов, имеющий высокий уровень корпоративной культуры, более успешно взаимодействует с коллегами и родителями в рамках профессиональной деятельности, более активен в плане профессионального роста и обучения и воспитания детей.

**Использованные источники:**

1. Афонькина,  Ю.А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога ДОУ: диагностический журнал / Ю.А. Афонькина. – М.: Учитель, 2013. – 78 с.
2. Василенко, С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом / С.В. Василенко. – М.: Дашков и К, 2013. – 136 c.
3. Коновалова, В.Г. Управление персоналом: теория и практика. Управление организационной культурой: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
4. Митин, С.Н. Корпоративная культура образовательного учреждения: формирование, развитие, сохранение: практико-ориентированная монография / С. Н. Митин. – Ульяновск: УИПКПРО, 2012. – 184 с.
5. Урусова, Т.И. Корпоративная культура как стратегический ресурс аптечных организаций / Т.И. Урусова, К.В. Пузанкова. – Курск: КГМУ, 2013. – 135 с.