

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ
Факультет соціальної та психологічної освіти
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

Сидоренко Людмила Олександрівна

**ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНІХ
КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

073 Менеджмент

РЕФЕРАТ

магістерської роботи
за освітньо-професійною програмою
«Управління закладом освіти»

Умань – 2021

Магістерською роботою є рукопис.

Роботу виконано в Уманському державному педагогічному університеті
імені Павла Тичини.

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК: *кандидат педагогічних наук, доцент Савченко
Наталія Володимирівна*

РЕЦЕНЗЕНТ: *доктор педагогічних наук, професор Іщенко
Людмила Валентинівна*

Захист відбудеться *14 грудня 2021 року о 9:00* на засіданні ЕК кафедри
педагогіки та освітнього менеджменту.

З роботою можна ознайомитись на кафедрі педагогіки та освітнього
менеджменту, за адресою: 20308, м. Умань вул. Садова, 28, ауд. № 316

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

1.1. Наукові підходи до формування корпоративної культури майбутніх керівників

1.2. Характеристика складових корпоративної культури майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти

1.3. Особливості корпоративної культури керівника закладу загальної середньої освіти

РОЗДІЛ 2. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

2.1. Дослідження стану сформованості корпоративної культури майбутнього керівника

2.2. Обґрунтування шляхів удосконалення корпоративної культури майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Донедавна в громадській і педагогічній свідомості побутувало переконання в тому, що культура освітньої установи – це комплекс історично виплеканих норм і правил, які формуються всередині закладу освіти. При цьому вважалося, що в кожному конкретному випадку традиції, манери і стиль поведінки учасників педагогічної взаємодії, засновані на непорушних правилах педагогічної етики є основою корпоративної культури закладу освіти. Саме тому вона стає своєрідною візитною карткою установи.

Корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, властивих цій організації, різних середовищах, що проявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе і навколишнього середовища.

Проблема розвитку корпоративної культури та впливу на неї з метою одержання позитивних результатів інноваційних перетворень, на сучасному етапі, коли освіта стрімко переходить на ринкові відносини, виникла через серйозне протиріччя між традиційним педагогічним мисленням і соціальною реальністю: правила поведінки нових комерційних структур докорінно відрізняються від традиційних установок педагогічної спільноти. Джерелом освітніх замовлень стали виступати не тільки держава, але і структури громадянського суспільства, окремі групи і особи. Перебуваючи в конкурентному середовищі, освітні установи поступово переходять до фінансової та правової самостійності, набагато активніше піклуються про свій імідж, створюють піклувальні ради, які підтримують інтереси замовників освітніх послуг. У зв'язку з цим поступово почала формуватися корпоративна культура освітніх установ, яка в силу традиційної етики не може повністю увібрати принципи корпоративної культури, що сформувалася в надрах економіки, але в той же час не має можливості нехтувати реаліями швидкозмінного світу.

Корпоративна культура є складовою культури загальної та, врешті-решт, національної самосвідомості. У свою чергу, національна свідомість – це комплексне поняття культури духовної особистості, формування якої, як основне завдання, стоїть перед вищими навчальними закладами. Державна національна програма «Освіта. Україна ХХІ століття», починаючи з 1993 р. ставила перед освітянами низку проблем, вирішити які, на жаль, не вдалося і через 20 років. У постанові Кабінету Міністрів України від 3.11.1993 р. йдеться про те, що освіта стала власною справою українського народу, і реформування та розбудова освітньої системи мають стати основою відтворення інтелектуального, духовного потенціалу народу. Україна має стати нацією, яка постійно навчається, виходячи з темпів зростання ролі особистості, інтелектуалізації праці, постійної зміни технологій виробництва та інформатизації суспільства. Одним із шляхів реформування освіти є «підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їхнього професіонального та загальнокультурного рівня».

Визначальним фактором успіху є формування корпоративної культури в майбутніх керівників освітньої установи, тому ми вважаємо, що створення відповідної концепції та методів формування у закладах вищої освіти є основою культури та їх сталого розвитку в майбутньому.

Дослідженнями у галузі теорії і практики підготовки особливостям формування корпоративної культури присвячені роботи зарубіжних і вітчизняних вчених таких як: М. Ахмедова, Ю. Балашова, Ю. Бугаєвська, А. Воронкова, К. Голд, Л. Кошева, О. Малая, О. Медведєва, Л. Мішина, Г. Морган, А. Ногінська, О. Разумова, А. Соловйова, О. Ходань, О. Чижикова, Х. Шварц, Е. Шайн та інших.

Таким чином, актуальність та недостатня наукова розробленість окресленої проблеми на теоретичному і практичному рівнях зумовили вибір кваліфікаційного дослідження: **«Формування корпоративної культури у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти»**

Мета дослідження полягає в теоретичному визначенні шляхів удосконалення процесу формування корпоративної культури керівника закладу загальної середньої освіти.

Об'єкт дослідження – процес формування корпоративної культури у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – шляхи удосконалення корпоративної культури у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти.

Відповідно до мети, об'єкта, предмета дослідження були визначені такі **завдання**:

1. З'ясувати сутність та особливості корпоративної культури у майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти.

2. Охарактеризувати складові корпоративної культури у майбутнього керівника закладу загальної середньої освіти..

3. Визначити стан сформованості корпоративної культури керівника закладу загальної середньої освіти..

4. Обґрунтувати шляхи удосконалення процесу формування корпоративної культури керівника закладу загальної середньої освіти.

Методи дослідження *теоретичні*: методи порівняльного та системного аналізу для зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, визначення понятійно-категоріального апарату дослідження, ознайомлення з нормативними документами; *емпіричні*: діагностувальні методи (анкетування, спостереження) – з метою з'ясування стану сформованості корпоративної культури у майбутніх керівників.

Експериментальна база. Експериментальна база. Дослідження проводилося на базі факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Теоретичне значення полягає у з'ясуванні сутності та особливостей формування корпоративної культури у керівників закладів загальної середньої освіти, розкритті основних видів корпоративної культури,

обґрунтуванні шляхів удосконалення сформованості корпоративної культури у керівників закладів загальної середньої освіти.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані емпіричні дані і висновки слугуватимуть науково-методичними рекомендаціями для керівників, викладачів, а також можуть бути використані в системі підготовки та сертифікації педагогічних кадрів.

Апробація результатів матеріали дослідження були обговорені та схвалені на засіданнях кафедри педагогіки та освітнього менеджменту, та Всеукраїнській науково-практичній конференції в м. Умань

Публікація. За результатами дослідження опубліковано тези на тему «Роль сучасного керівника у формуванні корпоративної культури».

Структура роботи. Магістерське дослідження складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (80 назв), додатків.

Загальний обсяг магістерської роботи – 84 сторінки, основний зміст викладено на 70 сторінках.

Висновки. В результаті окреслення визначених дослідженням завдань нами охарактеризовано сутність поняття «корпоративна культура майбутнього керівника» як складного особистісного утворення, яке включає якості особистості керівника, його цінності та уявлення про норми взаємодії у професійній діяльності, знання та вміння, формування у співробітників корпоративного духу, стимулювання їх до досягнення загальних цілей, згуртовування єдиної команди в організації.

Розглянувши культуру як єдиний глобальний організм, який охоплює всі сфери життя людини та є ядром її діяльності та взаємодії з оточуючим світом, ми зіткнулися з необхідністю розкрити чергові дефініції нашого дослідження такі поняття, як: «культура особистості», «професійна культура», «управлінська культура», «ділова культура», а також взаємовідношення термінів «організаційна культура» та «корпоративна культура».

Відповідно другого завдання, нами проаналізовано структурні компоненти корпоративної культури майбутніх керівників, що включає: мотиваційно-ціннісний, когнітивний і діяльнісний компоненти

Мотиваційно-ціннісний компонент вміщує у собі усвідомлення значущості корпоративної культури майбутніх керівників; усвідомлення та наявність цінностей; мотиваційна спрямованість на спільну діяльність; особистісне включення до професійного середовища на основі ідентифікації з майбутньою сферою діяльності, гордість та відчуття престижу.

Когнітивний компонент характеризується володінням знаннями щодо соціально-психологічних особливостей індивідуальної та спільної діяльності керівника та їх зв'язку з корпоративною культурою закладу, норм взаємодії у професійній діяльності, спрямованих на взаємодопомогу, взаємовідповідальність та толерантне ставлення до своїх колег, особистісних якостей, що властиві керівнику з високим рівнем корпоративної культури, а саме: схильність до організаторської діяльності, комунікативність, схильність до розвитку, доброзичливе та поважне ставлення до людей, відповідальність, справедливість.

До складу діялісного компоненту увійшли комунікативні та організаторські уміння, що забезпечують реалізацію норм взаємодії у процесі спільної діяльності, серед яких вирішення конфліктних ситуацій, командоутворення, створення власного іміджу та іміджу закладу, самопрезентація, аналіз, розробка та реалізація поставлених цілей тощо.

Одним з найважливіших завдань керівника навчального закладу є вирішення проблеми розвитку корпоративної культури та впливу на неї з метою одержання позитивних результатів інноваційних перетворень.

Основою корпоративної культури є система (сукупність) цінностей, переконання, норми і правила, що приймаються і поділяються більшістю співробітників, яка базується на загальному культурному рівні суспільства, нормах моралі, діловій практиці.

Ефективність діяльності сучасного освітнього закладу залежить від рівня сформованості його корпоративної культури, важливим елементом якої є корпоративна символіка, оскільки її введення дозволяє розв'язати проблему «культурного розриву», що виникає тоді, коли відбувається зіткнення різних типів культур в одній організації.

На основі аналізу нормативних документів, шкільної документації та психолого-педагогічної літератури визначено рівні сформованості корпоративної культури майбутніх керівників закладу загальної середньої освіти: високий, середній, низький.

З'ясували, що наявний стан сформованості корпоративної культури у магістрантів, потребує подальшого більш глибокого вивчення, застосувавши методи дослідження, які були обрані нами опираючись на розуміння сутності корпоративної культури як комплексу організаційного, комунікативного, рефлексивного компонентів та уявлень про типи корпоративної культури, яка реалізується через основні змістовні складові культури організації, культуру спілкування і рефлексії.

Також нами було проведено тестову анкету «Визначення рівня сформованості управлінської культури керівника ЗЗСО», яка надала нам можливість вивчити ефективність розвитку управлінської культури майбутніх керівників ЗЗСО в університеті. Результати цього тестування показали, що з сімнадцяти студентів в одинадцятьох студентів сформований середній рівень корпоративної культури.

Відповідно до наступного завдання, нами розроблено рекомендації щодо покращення наявного стану корпоративної культури серед майбутніх керівників закладів ЗЗСО, розглянувши основні способи формування та розвитку у них корпоративної культури. До таких способів відносяться:

- залучення студентів до корпоративної культури самого ЗВО.
- створення Школи підготовки керівників закладів освіти;
- розробка тренінгових програм, які дають можливість на 90% засвоїти отриману інформацію;

- введення в цикл навчальних дисциплін, що вивчаються магістрантами, предмету, який дозволив би їм більш детально розглянути ті проблеми, які мають місце в управлінській діяльності керівників освітніх установ, і які пов'язані з культурою навчального закладу і формуванням корпоративної символіки.