В процессе формирования корпоративной культуры образовательного учреждения, стиль руководства играет достаточно значимую роль ввиду того, что отношения в педагогическом коллективе во многом являются неформальными, в частности, педагогический коллектив не имеет установленной иерархии (за исключением нескольких заместителей директора сотрудников). Социальные статусы в таком коллективе определяются, не в порядке занимаемой должности, а на основании возраста, опыта, педагогических заслуг, педагогического мастерства, преподаваемой дисциплины, особенностей общественного поведения педагога, в том числе принятия и признания его учениками или студентами. Социальный статус каждого члена коллектива образовательной организации зависит от комплекса факторов, ввиду чего достаточно трудно регулируется, как со стороны самого педагога, так и со стороны руководителя. Для того, чтобы корпоративная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность и эффективность, необходимо развивать активное взаимодействие между руководителем и сотрудниками для принятия корпоративных ценностей, достижения единой цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив — источник соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения. В таблице ниже представлены четыре основных механизма формирования и корректировки корпоративной культуры образовательного учреждения и их краткая характеристика
В процессе формирования корпоративной культуры образовательного учреждения, стиль руководства играет достаточно значимую роль ввиду того, что отношения в педагогическом коллективе во многом являются неформальными, в частности, педагогический коллектив не имеет установленной иерархии (за исключением нескольких заместителей директора сотрудников). Социальные статусы в таком коллективе определяются, не в порядке занимаемой должности, а на основании возраста, опыта, педагогических заслуг, педагогического мастерства, преподаваемой дисциплины, особенностей общественного поведения педагога, в том числе принятия и признания его учениками или студентами. Социальный статус каждого члена коллектива образовательной организации зависит от комплекса факторов, ввиду чего достаточно трудно регулируется, как со стороны самого педагога, так и со стороны руководителя. Для того, чтобы корпоративная культура образовательного учреждения была стабильно направлена на результативность и эффективность, необходимо развивать активное взаимодействие между руководителем и сотрудниками для принятия корпоративных ценностей, достижения единой цели. Сплоченный, творческий, активный педагогический коллектив — источник соблюдения и развития традиций, установления норм поведения, передачи духовных и материальных ценностей своим воспитанникам и молодым педагогам образовательного учреждения. В таблице ниже представлены четыре основных механизма формирования и корректировки корпоративной культуры образовательного учреждения и их краткая характеристика Таблица 4 Механизмы формирования икорректировки корпоративной культуры Механизм Описание Участие Привлечение руководством своих сотрудников для решения важных организационных задач. Один из примеров — создание рабочей группы для разработки миссии образовательной организации. Символьное управление Разработка и внедрение в повседневную жизнь организации особенных и специфичных для нее действий и ритуалов. Например, специальные действия по поощрению сотрудников в связи с успешным окончанием учебного года детей; совместные походы сотрудников в ресторан, театр раз в квартал. Взаимопонимание Обеспечение и создание условий для постоянной обратной связи между сотрудниками организации и руководителями. Создание информационных каналов для информирования о изменениях внутри школы и взаимодействия сотрудников. Такими каналами могут быть: внутренняя пресса организации, online-каналы в корпоративных мессенджерах, регулярные совещания и собрания, на которых каждый может высказаться и предложить изменения, необходимые для улучшения тех или иных элементов корпоративной культуры. Поощрение Проведение специальных обрядов и материальных и нематериальных действий, направленных на то, чтобы выделить сотрудника за его заслуги внутри коллектива, стимулировать его и других сотрудников к дальнейшему росту. Это может быть, как устная публичная и непубличная похвала, ежеквартальная премия, награждение за заслуги перед школой, оплата обучения с целью повышения квалификации в качестве бонуса и так далее. Можно сделать вывод, что ключевая роль в формировании корпоративной культуры образовательного учреждения, ее сохранении и коррекции принадлежит руководителю организации. Именно его ценности становятся ценностями организации. Именно он направляют работу организации и следит за внедрением принятых основ корпоративной культуры, миссии и видения организации. Также большое значение имеет обратная связь и ежедневная работа по созданию положительной атмосферы внутри коллектива, предоставлению рядовым сотрудникам возможности принимать участие в решении важных корпоративных вопросов, поощрение сотрудников, реализация и внедрение организационных ритуалов компании. Поддержание положительной рабочей атмосферы и сохранение позитивной корпоративной культуры внутри коллектива — ежедневный труд, в который неосознанно вовлечены большинство сотрудников образовательной организации. Для того, чтобы помочь сотрудникам образовательного учреждения извлечь необходимые благоприятные среды корпоративной культуры образовательного учреждения, нужно сфокусировать внимание на нескольких наиболее важных моделях поведения, которые, по мнению руководства, играют решающую роль. Эти источники позитивной энергии, гордости и взаимопонимания при должном внимании и расширении их масштаба значительно повысят эффективность деятельности учреждения. Такой подход, сколь простым бы он ни казался, не только способствует переменам в наиболее важных моделях поведения, но и позволяет корректировать и развивать культуру компании гораздо эффективнее, чем намеренное провоцирование масштабных и потенциально разрушительных изменений в культуре многоуровневой транснациональной компании. В идеале правильные модели поведения следует внедрять с помощью небольших повторяющихся мероприятий, значимость которых очевидна, поскольку они сигнализируют о направлении, в котором в данный момент движется образовательное учреждение. Даже если условия для изменений корпоративной культуры вполне благоприятны, руководству всегда надо учитывать, что в любом случае будет сопротивление новациям, поэтому не стоит ожидать быстрой адаптации новых культурных ценностей, и нужно быть готовым к длительной работе. Именно руководители играют основную и ключевую роль в формировании корпоративной культуры в таких учреждениях как образовательные. Поэтому руководителям необходимо формировать корпоративную культуру в учреждении для повышения эффективности работы, мотивации персонала, улучшения психологического климата в коллективе, повышения престижа профессии, востребованности ее среди молодежи. Таким образом, можно сделать вывод, что корпоративная культура образовательного учреждения является выражением ценностей, установок и моделей поведения всех ее членов (акционеров, менеджмента и сотрудников), сформировавшихся в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. Создание и стимулирование позитивной корпоративной культуры скажется самым благотворным образом на результатах деятельности любого образовательного учреждения. Корпоративная культура в данном случае выступит в качестве мощного «рычага», ведущего организацию к успеху, доминированию на рынке, стабильности. Нездоровая корпоративная культура, напротив, может привести к обратным результатам. Корпоративная культура должна быть органичной частью организации, соответствовать современным условиям, российской специфике и менталитету, должна содействовать достижению целей образовательного учреждения — повышению эффективности его деятельности.