



КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНО- ГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА УСТАНОВИ

Світлана Жуковська,
кандидат педагогічних наук,
головний редактор журналу "Освіта. Технікуми,
коледжі"

Нещодавно була присутня на дуже поважному зібранні науковців-педагогів, де йшла мова про інноваційне освітнє середовище. Дискутували про умови та етапи створення такого середовища, його функціонування та розвиток, про те, що головною умовою створення інноваційного середовища є інноваційність особистості керівника. Але дуже чітко висловила свою думку Тетяна Іванівна Сущенко – доктор педагогічних наук, професор, кафедри освіти та управління навчальним закладом Класичного приватного університету, яка впродовж п'ятдесяти років готує педагогів, формує їх педагогічну майстерність, компетентність, професіоналізм. Тетяна Іванівна наголосила, що «... успішний розвиток педагогічної компетентності викладача може бути розвивально-формульовальним тільки за рахунок інноваційного освітнього середовища. Що ж воно таке, оце інноваційне освітнє середовище? Чи є воно в освітній установі відчуваєш з тієї хвилини, як тільки відчинив двері й увійшов до неї. З того, як привіталась чергова, як зустрів керівник, як розмовляють з тобою люди, яких ти зустрічаєш. Все стає зрозумілим. Педагогічна компетентність якраз у цьому...».

Освіта є невід'ємною

Основою формування інноваційного освітнього середовища установи, показником якості її освітньої діяльності виступає корпоративна культура.

складовою суспільства й інноваційні процеси, які в ній відбуваються, вимагають відповідних змін у професійній діяльності педагога. Терміни «інновація», «інноваційний» означають нововведення, яке стосується окремих аспектів освітнього процесу. До нового у педагогіці належать не тільки ідеї, підходи, методи, які ще ніколи не використовувалися, а й елементи, або комплекс елементів педагогічного процесу з прогресивними засадами, що надає можливість ефективно забезпечувати розвиток та саморозвиток особистості.

Освітніми інноваціями є вперше створені, вдосконалені освітні, навчальні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що мають істотно поліпшити результати освітньої діяльності [10]. На думку О.Г. Козлової, педагогічні інновації – це результат творчого пошуку оригінальних нестандартних рішень різноманітних педагогічних проблем. Продуктом творчого пошуку можуть бути нові технології навчання [5].

Під інноваційною діяльністю С.М. Николаєнко розуміє вид діяльності, який виникає внаслідок пошуку новизни, оригінальних

й ефективних рішень, яких раніше не існувало [7]. Готовність до інноваційної діяльності зумовлена особливостями особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти, виховання й самовиховання, професійного самовизначення педагога.

Входження педагога в інноваційний режим роботи неможливе без творчого самовизначення, провідну роль у якому відіграє його налаштованість на самовдосконалення, самоосвіту, саморозвиток, без чого неможливе забезпечення нової якості освіти. Носіями педагогічних інновацій можуть стати лише творчі особистості, які здатні: до рефлексії, що характеризується здібностями педагога до самопізнання, самовизначення й осмислення власного духовного світу, власних дій і станів, ролі та місця в професійній діяльності; до саморозвитку як творчого ставлення індивіда до самого себе, створення ним самого себе в процесі активного впливу на зовнішній та внутрішній світ із метою перетворення; до самоактуалізації як фактора безперервного прагнення людини до якнайповнішого виявлен-

ня і розвитку своїх особистих можливостей; до професійного самовдосконалення, яке здійснюється в двох взаємопов'язаних (разом із цим – порівняно самостійних) формах: самовиховання і самоосвіта; вони взаємодоповнюють одна одну, є виявом роботи людини над собою [8].

Інноваційні перетворення в галузі освіти найбільш притаманні інноваційним навчальним закладам та освітнім установам. Таку назву отримали установи, які почали започатковувати нововведення або їх елементи. Ці завдання можливо виконати тільки тоді, коли в освітніх установах буде створене середовище професійного розвитку викладачів, яке стимулюватиме педагогів до інноваційної діяльності. Це особливий вид професійно-педагогічного середовища – інноваційне.

Л.В. Загрекова поняття «інноваційне середовище» визначає як «певна морально-психологічна обстановка, підкріплена комплексом заходів організаційного, методичного та психологічного характеру, що забезпечують формування інноваційного потенціалу педагогічних систем» [3].

Автор розглядає інноваційне освітнє середовище як якісне, системне професійно-педагогічне середовище з програмою управлінських та організаційних дій, спрямованих на розробку, впровадження та поширення інновацій.

Основою формування інноваційного освітнього середовища установи, показником якості її освітньої діяльності виступає корпоративна культура.

Через корпоративну культуру співробітники освітньої установи ідентифікують себе як професійну спільноту, що на якісному

рівні відрізняє її від інших освітніх установ.

В теорії колективу поняттям «корпорація» позначається «... група досить високого рівня згуртованості, в якій її члени об'єднані спільністю цілей, орієнтуються на єдині цінності, якісно здійснюють групову взаємодію...» [11]. Корпоративність обумовлена тим, що установи, перш за все професійні, які, щоб вижити, а потім і далі розвиватися, повинні вміти свідомо, цілеспрямовано автономізуватися, домогтися високої якості внутрішнього життя, постійно його підтверджувати результатами діяльності.

Що ж таке «корпоративна культура»? В колективі будь-якої корпорації є така сфера відносин, яка не піддається формальній регламентації. Ці відносини складаються протягом років за неписаними правилами під впливом історичного досвіду, менталітету людей, традицій, духовних цінностей і смаків. Це сприяє створенню особливого мікроклімату в колективі. Вся зазначена сфера об'єднується поняттям «корпоративна (або організаційна) культура». Корпоративна культура базується на основоположних цінностях, які поділяються членами установи. Ці цінності в різних корпораціях можуть бути різними, зокрема і залежно від того, чиї інтереси лежать в основі діяльності компанії: самої компанії в цілому чи окремих її членів. З цінностей випливають стилі поведінки, спілкування, діяльності. До найбільш значущих характеристик корпоративної культури відносяться: усвідомлення працівником свого місця в установі, спільна діяльність, норми поведінки, культура спілкування, система комунікацій, діловий етикет, традиції компанії, особливості трактування по-

вноважень і відповідальності, трудова етика. Вирішальним фактором у становленні корпоративної культури є її місія, принципи, якими слід керуватися. Місія організації формулює її головне призначення в суспільстві, сенс функціонування організації, її світогляд, філософію і специфіку. Формування принципів, якими слід керуватися, має на меті створити в очах своїх співробітників і в зовнішньому середовищі певний імідж установи.

Імідж освітньої установи – це своєрідна медаль, однією стороною якої є внутрішній образ компанії, тобто образ у свідомості членів колективу, а другою – її зовнішній образ, призначений для партнерів. Стійкий позитивний імідж створює запас довіри до всього того, що відбувається в стінах установи, в тому числі до інноваційних процесів.

Розвиток корпоративної культури сприяє самостійності у сфері оволодіння новими освітніми програмами, технологіями, що забезпечує перехід на новий рівень компетентності фахівців установи.

Зазначимо, що корпоративна культура як досвідчених працівників, так і недосвідчених є колективною цінністю, забезпечує якість діяльності організації. Ефективність діяльності освітньої установи неможлива без розвитку корпоративної культури її членів. Мета кожної освітньої установи – знайти власну культуру, сформулювати імідж, адаптуватися до ринкових умов і при цьому зберегти найкращі з утворених в педагогічному колективі цінностей. Визначаючи цінності, які об'єднують співробітників освітніх установ, педагоги виділяють професіоналізм, компетентність, працьовитість (17,2 %), відповідальність,

порядність, чесність (15%), цінність освіти (8,6%), любов до професії (6,5%), наявність загальних цілей, загальна справа (6,5%), взаємодопомога, взаємопідтримка (5,3%), корпоративізм, колективізм, командний дух (5,3%), взаємоповага, доброзичливість (4,3%), високий рівень загальної та академічної культури (4,3%), дружба, згода, співпраця (4,3%), творчість (4,3%), честь (2,2%) [4].

У соціологічних, психологічних та педагогічних дослідженнях корпоративна культура визначається як складова загальної культури людини (А.Агеєв, Н. Гора, В.Співак), індивідуального іміджу педагога.

Іміджологія – це наука про функціонування, систематизацію та впровадження у свідомість споживача знакових заміників інформації про носіїв визначених атрибутів [9]. Педагогічна іміджологія – це науковий напрям, покликаний розробляти й використовувати

теорію та практику формування іміджу педагогічних працівників освітніх установ, іміджу самої системи освіти в країні в цілому. Імідж педагога – це його соціально-бажаний образ. Для здобуття позитивного іміджу особистість має володіти високими професійними позитивними особистими якостями [1].

І наостанок хочу повернути увагу до одного забутого терміну, без якого ні одна освітянська установа не має права на існування, без якого немає сенсу говорити ні про імідж педагога, ні про імідж установи, ні про корпоративну культуру. Як давно ви востаннє з екранів телевізорів чули слово «інтелігентність»? Мабуть, у минулому столітті?! З нашої пам'яті зникла система моральних цінностей інтелігентції, які охоплюють одним поняттям – інтелігентність.

В.І. Даль зазначав, що інтелігенція – це «розумна, освічена, розумово розвинена частина жителів» [2], а

Д.С. Ліхачьов визначав інтелігентність як ідеал виховання, до якого має прагнути гуманне демократичне суспільство [6].

Чи не має бути ідеалом виховання педагог? Чи не він є сховищем загальнолюдських цінностей? Чи не він зобов'язаний передавати ці цінності прийдешнім поколінням? Як і корпоративну культуру освітянської установи, яка створилась не за один день, і не однією особистістю. Час плине, з різних причин в установі змінюються працівники, старших змінюють молоді колеги, найгірше, коли йде керівник, який присвятив створенню інноваційного освітнього середовища частину свого життя – виникає реальна загроза для установи. Щоб цього уникнути, необхідно проводити щоденну роботу з вдосконалення корпоративної культури, яка є основою інноваційного освітнього середовища установи.

Список використаних джерел

1. Гора Н.В. Педагогічна іміджологія як залежність формування успішного професійного іміджу. [Електронний ресурс] / Н.В. Гора // International Scientific Journal режим доступу до ресурсу : <http://www.inter-nauka.com/>
2. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4-х т. Т.2. СПб, ТОО «Диамант», 1996. 460 с.
3. Жуковська С.А. Науково-методичний центр «Агроосвіта» як осередок розвитку педагогічної компетентності викладачів аграрних технікумів і коледжів : монографія / С.А. Жуковська, О.С. Снісаренко. – Київ : НМЦ «Агроосвіта», 2017. – 316 с.
4. Истомина А. П. Нравственные ценности и установки педагогического коллектива высшего учебного заведения. А.П. Истомина // Молодой ученый. – 2012. – №3. – С. 139–143.
5. Козлова О. Г. Сутнісні складові інноваційної діяльності вчителя / О. Г. Козлова. – Суми : ВВП «Мрія-1» ЛТД, 1999. – 92 с.
5. Лихачёв Д.С. Заметки и наблюдения : Из записных книжек разных лет.– Л., 1989. – С. 480.
6. Ніколаєнко С. М. Теоретико-методологічні основи управління інноваційним розвитком системи освіти України : монографія / С. М. Ніколаєнко. – Київ, 2008. – 503 с.
7. Химинець В. В. Інноваційна освітня діяльність / В. В. Химинець. – Тернопіль : Мандрівець, 2009. – 360 с.
8. Холод А.М. Основы имиджологии / А.М.Холод. – К., 2001. – 172 с.
9. Холтобіна О. У. Витоки і поняттєво-термінологічний апарат педагогічної інноватики / О. У. Холтобіна // Педагогічні науки : зб. наук. пр. – Херсон : Вид-во ХДУ, 2007. – Вип. 45. – С. 76–79.
10. Штро В.А. Референтные отношения в группе как фактор организационных изменений / В.А.Штро, А.А.Меланьина // Вопросы психологии. – 2005. – № 3. – С. 70–83.