



Научная статья

УДК 371.5

[https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1\(17\)_81](https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1(17)_81)

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ШКОЛЫ: СОЗДАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО КЛИМАТА ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

О.А. Акасевич¹, Н.В. Панченко²

^{1, 2} МБОУ СОШ № 1 им. А.И. Герцена, Тимашевск, Россия, School1tim@mail.ru

Аннотация. В статье рассматривается проблема формирования корпоративной культуры школы как важного компонента школьного климата, влияющего на качество образования. В качестве основных составляющих корпоративной культуры образовательного учреждения авторы выделяют ценности, коммуникации, традиции, лидерство и управление, обучение и развитие, признание и поощрение, физическую среду. Описываются методы и инструменты развития корпоративной культуры: наставничество, создание команды лидеров, участие учащихся в управлении школой. Представлен практический опыт формирования корпоративной культуры в МБОУ СОШ № 1 им. А.И. Герцена (г. Тимашевск) на основе использования трёх моделей, направленных на педагогов, учеников и родителей, с выделением публичного, личностного и формального компонентов.

Ключевые слова: корпоративная культура, школьный климат, образовательное учреждение, качество образования, корпоративная идентичность

Для цитирования: Акасевич О.А., Панченко Н.В. Корпоративная культура школы: создание благоприятного климата для качественного образования // Педагогическая перспектива. 2025. № 1(17). С. 81–87. [https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1\(17\)_81](https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1(17)_81)

CORPORATE SCHOOL CULTURE: CREATING A FAVORABLE CLIMATE FOR QUALITY EDUCATION

O.A. Akasevich¹, N.V. Panchenko²

^{1, 2} Secondary school No. 1 named after A.I. Herzen, Timashevsk, Russia

School1tim@mail.ru

Abstract. The article examines the problem of forming a school's corporate culture as an important component of the school climate that affects the quality of education. The authors identify values, communications, traditions, leadership and management, training and development, recognition and encouragement, and the physical environment as the main components of the corporate culture of an educational institution. The methods and tools for developing corporate culture are described: mentoring, creating a leadership team, and student participation in school management. The practical experience of forming a corporate culture in Secondary School No. 1 named after A.I. Herzen (Timashevsk) based on the use of three models aimed at teachers, students and parents, with the allocation of public, personal and formal components is presented.

Keywords: corporate culture, school climate, educational institution, quality of education, corporate identity

For citation: Akasevich O.A., Panchenko N.V. Corporate school culture: creating a favorable climate for quality education. *Pedagogical perspective*. 2025; 1(17): 81–87. [https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1\(17\)_81](https://doi.org/10.55523/27822559_2025_1(17)_81)

Проблема формирования школьного климата на протяжении длительного времени остаётся актуальной, поскольку обусловлена необходимостью создания таких образовательных условий, при которых каждый ученик чувствует себя значимым и защищённым. Эффективная работа над его улучшением позволяет не только повысить успеваемость, но и снизить уровень тревожности, агрессии и конфликтов среди учащихся, что делает эту тему важной и востребованной в современном образовании. В частности, в проекте «Школа Минпросвещения России», реализуемом на федеральном уровне с 2022 года, школьный климат является одним из компонентов идеальной модели школы будущего.

В своём исследовании под школьным климатом мы понимаем «латентный и многофакторный конструкт, который задаёт систему устойчивых характеристик внутришкольной среды, определяемой материальным оснащением, содержанием совместной деятельности и циркулирующей информации, составляет ценностную основу поведения членов школьного коллектива, характеризуется их единством и чувством общности, безопасностью, ориентацией на академические результаты и качество образования, принятием норм и наличием корпоративной культуры» [1, с. 24].

Корпоративная культура является важным компонентом школьного климата и представляет собой набор ценностей, убеждений, традиций и правил, которые определяют взаимодействие внутри образовательного учреждения. Она влияет на поведение учителей, учеников и родителей, создавая атмосферу, которая либо способствует успешному обучению и развитию детей, либо препятствует этому процессу.

В теории менеджмента феномен «корпоративная культура» достаточно хорошо изучен.

Основы понимания того, как формируется и функционирует корпоратив-

ная культура, заложил американский психолог Э. Шейн. Его работы помогли компаниям осознать, что культура организации влияет на её эффективность, поведение сотрудников и долгосрочный успех. Изучением различных аспектов корпоративной культуры занимались также и отечественные учёные. А.Н. Занковский разработал концепцию управления корпоративной культурой, основанную на анализе ценностей, норм и традиций внутри организации. А.С. Сухоруков исследовал влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала и результаты деятельности компании. Т.И. Костенко изучала взаимодействие корпоративной культуры и инновационных процессов в организациях, роль культурного контекста в процессе внедрения новых технологий и методов работы, а также адаптации сотрудников к изменениям. О.С. Виханская известна своими трудами по исследованию взаимосвязей между корпоративной культурой и управленческой деятельностью, в которых она акцентирует внимание на важности учёта культурных особенностей при разработке стратегических решений и при управлении организацией. А.И. Наумов занимался вопросами формирования и развития корпоративной идентичности, определения роли корпоративной культуры в создании единого образа компании и укрепления её позиций на рынке. С.Г. Заржевский исследовал влияние корпоративной культуры на процесс принятия решений и управление конфликтами в организации.

Большое количество исследований корпоративной культуры применительно к образовательной организации представлено в современной научной литературе: общие вопросы её формирования исследовали И.И. Бурева, А.И. Кирьякова [2], И.А. Галацкова, В.В. Одласов, А.Н. Мингачева, И.В. Романова [3], С.Н. Митин [4] и др., практические аспекты развития изу-

чали Л.Е. Еремеева, В.Г. Балашова [5], М.И. Колдина, Л.Ю. Шобонова, Ю.В. Родионова [6], С.М. Сапожникова, С.А. Чудакова [7], Н.А. Шайденко, С.В. Данилин [8] и др., влияние корпоративной культуры на развитие организации рассматривали А.А. Волченкова, В.П. Глазачева [9], К.Б. Сафонов [10], К.В. Хадисова [11], М.Б. Сизова, Т.В. Семенова [12] и др., проблемы диагностики сформированности корпоративной культуры исследовали Л.А. Леонова [13], Е.В. Серкина [14] и др.

Важным аспектом исследуемой проблемы является влияние корпоративной культуры школы на психологический комфорт учащихся. Школа должна создавать условия, при которых ученики чувствуют себя безопасно и уверенно, чтобы они могли раскрыть свой потенциал и успешно учиться. Если в школе преобладает негативная корпоративная культура, высокий уровень конфликтов между учителями и учениками, низкий уровень доверия и уважения к личности учащегося, то это может привести к стрессам, страхам и другим проблемам психологического характера у школьников.

Также стоит отметить влияние корпоративной культуры школы на мотивацию и участие родителей в жизни ребёнка. Если школа создаёт положительную атмосферу, родители будут стремиться участвовать в образовательных мероприятиях, поддерживать учителя и принимать активное участие в жизни своего ребёнка. Однако, если в школе доминирует негативная культура, родители могут испытывать разочарование и отчуждение, что также негативно скажется на успеваемости и развитии ребёнка. Именно корпоративная культура определяет индивидуальность образовательной организации, обеспечивает стабильность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

На основе анализа научной литературы мы выделяем в качестве основных

следующие составляющие корпоративной культуры школы.

1. Ценности и убеждения, определяющие нормы поведения и отношения между учащимися, учителями и администрацией.

2. Системы коммуникации, включая способы общения и взаимодействия между членами школьного сообщества.

3. Ритуалы и традиции, которые укрепляют принадлежность к школе и создают общий опыт.

4. Лидерство и управление, определяющие стиль руководства и способы принятия решений.

5. Обучение и развитие, включая методы обучения, поддержку педагогов и развитие профессиональных навыков.

6. Признание и поощрение, которые мотивируют учащихся и педагогов к достижению успехов и развитию.

7. Физическая среда, включая организацию пространства, использование технологий и оборудования.

Для развития корпоративной культуры в первую очередь необходимо сделать анализ её текущего состояния, выявить сильные и слабые стороны. Далее необходимо определить стратегию её развития: какие ценности и нормы должны быть установлены в коллективе, какие методы и инструменты использовать для их внедрения и поддержания. Важно создать благоприятный психологический и эмоциональный контекст для всех участников образовательных отношений, чтобы они ощущали поддержку и уважение со стороны администрации, не боялись высказывать свои идеи, предложения, конструктивную критику. Необходимо формировать доверительные отношения в коллективе, стимулировать сотрудничество, взаимопомощь и взаимоподдержку. Важно создать систему мотивации педагогов, активно участвующих в развитии корпоративной культуры и демонстрирующих высокие результаты в своей работе.

Одним из ключевых элементов управления корпоративной культурой

педагогов является интеллектуальный и профессиональный рост коллектива. Необходимо создавать условия для повышения квалификации педагогов, организовывать научно-методическую работу, проводить семинары, тренинги. Важно стимулировать педагогов к самообразованию, обмену опытом, творческой инициативе.

Для успешного управления корпоративной культурой педагогов необходимо использовать различные инструменты и методы. Один из них – это разработка и внедрение кодекса поведения, который отражает основные ценности и принципы работы коллектива. Кодекс должен разрабатываться с учётом мнения и активным участием педагогов, чтобы обеспечить его высокую степень принятия коллективом и эффективную работу в практике образовательного учреждения.

Другим эффективным методом развития корпоративной культуры является практика наставничества, когда опытные педагоги помогают молодым коллегам грамотно и эффективно выполнять свои обязанности, учитывая опыт и навыки каждого из них.

Важным инструментом является создание команды лидеров, которые будут внедрять и поддерживать ценности и принципы работы коллектива и станут примером для остальных педагогов. Целесообразно использование различных форм работы с педагогическим коллективом, таких как круглые столы, дискуссии, совещания, чтобы все принимали участие в формировании и совершенствовании корпоративной культуры. Это поможет укрепить командный дух и улучшить качество работы всего коллектива.

Также необходимо привлечение учащихся к управлению школой. Ученики могут участвовать в школьных советах, проектных группах и других мероприятиях, которые позволяют им влиять на процессы принятия решений в школе. Это помогает развивать у уча-

тников чувство ответственности и причастности к общему делу.

Представим наш опыт формирования корпоративной культуры в МБОУ СОШ № 1 им. А.И. Герцена (г. Тимашевск).

Для её формирования мы предлагаем использование трёх моделей, направленных на педагогов, учеников и родителей. В каждой из них мы выделяем публичный, личностный и формальный компоненты. Публичный компонент включает следующие элементы: 1) положительный имидж школы; 2) корпоративную символику, фирменный стиль в одежде; 3) лозунги, девизы; 4) материально-техническое оснащение (оформление помещений, Доска почёта и т.д.). Личностный компонент включает: 1) личностные ценности; 2) мировоззрение; 3) убеждения и идеалы; 4) преданность организации; 5) лояльность к решениям руководства. Формальный компонент включает: 1) Миссию школы; 2) корпоративные нормы и правила; 3) традиции, ритуалы, корпоративные мероприятия и праздники; 4) субординацию и модели сотрудничества; 5) стандарты качества работы; 6) методы управления; 7) систему стимулирования, мотивации, поощрения; 8) систему контроля; 9) управление карьерой; 10) модели участия в школьном самоуправлении; 11) культуру проведения совещаний; 12) стиль руководства; 13) условия и безопасность труда; 14) корпоративный дух, сплочённость.

Для каждой модели сформирован пакет локальных актов и утверждён перечень мероприятий, через которые формируются элементы личностного компонента для каждой категории участников образовательных отношений. Дополнительно был разработан чек-лист самодиагностики, с помощью которого каждый может определить, что нужно сделать для достижения желаемого результата. В нём прописаны механизмы формирования корпоративной культуры для каждого уровня и

категории участников образовательных отношений.

Нами был определён и реализован перечень основных мер, направленных на формирование и развитие корпоративной культуры школы:

- диагностика состояния корпоративной культуры и изучение мнений всех заинтересованных сторон (педагогов, учеников и их родителей);

- разработка и принятие символики и атрибуты, введение школьной формы, аксессуаров с фирменным знаком (дневники, значки, футболки, шарфы, галстуки и пр.);

- создание системы традиционных общешкольных мероприятий (День здоровья, День школы, День самоуправления, Фестиваль творчества и др.);

- организация корпоративных событий для сплочения коллектива (майский педсовет в форме Тимбилдинга с участием ветеранов педагогического труда, педагогов, учащихся и их родителей; творческие вечера, экскурсии, посещения театров, выезды на природу и др.);

- создание системы мотивации учителей к использованию инноваций и самообразованию (корректировка положения о стимулировании педагогов, создание карты личностного роста педагога и т.п.);

- организация индивидуального карьерного консультирования педагогов;

- проведение на системной основе тренингов для учителей («Командообразование», «Коммуникативная культура» и др.), обучающихся («Понимание себя и других», «Толерантность» и др.) и их родителей («Конфликты», «Коммуникации в семье», программа «Школа родительского мастерства» и др.), совместных тренингов для педагогов и обучающихся («Эффективные коммуникации» и др.).

Наш опыт показал, что благодаря целенаправленному формированию и развитию корпоративной культуры:

1. Создаётся атмосфера доверия и сотрудничества. Положительная корпоративная культура способствует установлению открытых и дружественных отношений между учениками и учителями. Это позволяет создавать комфортную и безопасную среду для обучения, в которой каждый ребёнок чувствует себя значимым и защищённым.

2. Поддерживается дисциплина и порядок. Хорошо развитая корпоративная культура включает в себя чёткое определение ролей и ответственности каждого участника образовательного процесса. Это помогает избежать конфликтов и хаоса, способствуя созданию стабильной и предсказуемой среды для обучения.

3. Формируются лидерские качества. В школах с сильной корпоративной культурой часто создаются условия для проявления инициативы и лидерства среди учащихся. Ученики учатся брать на себя ответственность, работать в команде и решать сложные задачи.

4. Продвигаются инновации и профессиональный рост. Корпоративная культура, которая поощряет творчество и новаторство, способствует развитию инновационных подходов к обучению и использованию современных технологий. Учителя и администрация стремятся к постоянному улучшению образовательных программ и методов преподавания.

5. Укрепляется имидж школы. Школа с положительной корпоративной культурой привлекает больше талантливых преподавателей и заинтересованных родителей. Это ведёт к повышению качества образования и укреплению авторитета учебного заведения в обществе.

В заключение подчеркнём, что корпоративная культура приносит положительные результаты только тогда, когда её реально, а не на словах, разделяет и поддерживает большинство педагогов и сотрудников образовательной организации при понимании и принятии

со стороны обучающихся и родителей. При этом она не статична и требует постоянного мониторинга и адаптации к изменяющимся условиям, которые могут потребовать пересмотра существующих правил и процедур.

Список литературы

1. Акасеви́ч О.А., Панченко Н.В. Школьный климат как фактор повышения качества образования в современной общеобразовательной организации // Педагогическая перспектива. 2022. № 4(8). С. 22–29. [https://doi.org/10.55523/27822559_2022_4\(8\)_22](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_4(8)_22)
2. Бueva И.И., Кирьякова А.В. Формирование корпоративной культуры образовательных сообществ: теория и методология: монография. М.: Изд-во «Дом педагогики», 2009. 238 с.
3. Галацкова И.А., Обласов В.В., Мингачева А.Н., Романова И.В. Формирование корпоративной культуры образовательной организации. Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет, 2022. 102 с.
4. Митин С.Н. Корпоративная культура образовательного учреждения: формирование, развитие, сохранение: практико-ориентированная монография. Ульяновск: УИПКПРО, 2012. 184 с.
5. Еремеева Л.В., Балашова В.Г. Организационно-педагогические условия формирования корпоративной культуры в образовательной организации // Аллея науки. 2024. Т. 1. № 1(88). С. 666–670.
6. Колдина М.И., Шобонова Л.Ю., Родионова Ю.В. Развитие корпоративной культуры в образовательной организации // Проблемы современного педагогического образования. 2024. № 82-3. С. 183–185.
7. Сапожникова С.М., Чудакова С.А. Направления совершенствования корпоративной культуры в образовательном учреждении // Экономика и предпринимательство. 2024. № 5(166). С. 1312–1317. <https://doi.org/10.34925/EIP.2024.166.5.269>
8. Шайденко Н.А., Данилин С.В. Модель формирования корпоративной культуры педагогов общеобразовательной организации // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. 2021. № 1. С. 44–47.
9. Волченкова А.А., Глазачева В.П. Корпоративная культура как ценностная основа функционирования современной образовательной организации // Ярославский психологический вестник. 2023. № 1(55). С. 66–69.
10. Сафонов К.Б. Резервы корпоративной культуры в создании условий для устойчивого развития образовательной организации // Глобальный научный потенциал. 2024. № 4-1(157). С. 183–186.
11. Хадисова К.В. Роль корпоративной культуры в образовательной организации // Дневник науки. 2022. № 12(72). https://doi.org/10.51691/2541-8327_2022_12_38
12. Сизова М.Б., Семенова Т.В. Формирование корпоративной культуры как способ повышения уровня организационной готовности школы к изменениям в системе образования // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. 2021. № 1(13). С. 12–17.
13. Леонова Л.А. Оценка уровня корпоративной культуры организации в сфере образования // Научный аспект. 2024. Т. 1. № 2. С. 5–11.
14. Серкина Е.В. Формирование методики диагностики корпоративной культуры образовательного учреждения // Современное педагогическое образование. 2023. № 6. С. 44–48.

References

1. Akashevich O.A., Panchenko N.V. School climate as a factor in improving the quality of education in modern general educational organizations. *Pedagogical perspective*. 2022; 4(8): 22–29. [https://doi.org/10.55523/27822559_2022_4\(8\)_22](https://doi.org/10.55523/27822559_2022_4(8)_22) (In Russ.).
2. Bueva I.I., Kiriakova A.V. *Formation of corporate culture of educational communities: theory and methodology: monograph*. Moscow: Dom pedagogiki; 2009. 238 p. (In Russ.).
3. Galatskova I.A., Oblasov V.V., Mingacheva A.N., Romanova I.V. *Formation of corporate culture of an educational organization*. Ulyanovsk: Ulyanovskii gosudarstvennyi tekhnicheskii universitet; 2022. 102 p. (In Russ.).
4. Mitin S.N. *Corporate culture of an educational institution: formation, development, preservation: practice-oriented monograph*. Ulyanovsk: UIPKPRO; 2012. 184 p. (In Russ.).

5. Ereemeeva L.V., Balashova V.G. Organizational and pedagogical conditions for the formation of corporate culture in an educational organization. *Alieya nauki*. 2024; 1(88): 666–670. (In Russ.).
6. Koldina M.I., Shobonova L.Yu., Rodionova Yu.V. Development of corporate culture in an educational organization. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*. 2024; 82-3: 183–185. (In Russ.).
7. Sapozhnikova S.M., Chudakova S.A. Directions for improving corporate culture in an educational institution. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. 2024; 5(166): 1312–1317. <https://doi.org/10.34925/EIP.2024.166.5.269> (In Russ.).
8. Shaidenko N.A., Danilin S.V. Model for forming the corporate culture of teachers in a general educational organization. *Vestnik GOU DPO TO "IPPCTO". Tul'skoe obrazovatel'noe prostranstvo*. 2021; 1: 44–47. (In Russ.).
9. Volchenkova A.A., Glazacheva V.P. Corporate culture as a value-based foundation for the functioning of a modern educational organization. *Yaroslavskii psichologicheskii vestnik*. 2023; 1(55): 66–69. (In Russ.).
10. Safonov K.B. Reserves of corporate culture in creating conditions for sustainable development of an educational organization. *Global'nyi nauchnyi potentsial*. 2024; 4-1(157): 183–186. (In Russ.).
11. Hadisova K.V. The role of corporate culture in an educational organization. *Dnevnik nauki*. 2022; 12(72). https://doi.org/10.51691/2541-8327_2022_12_38 (In Russ.).
12. Sizova M.B., Semenova T.V. Formation of corporate culture as a way to increase the level of organizational readiness of schools for changes in the education system. *Neprevirnoe obrazovanie v Sankt-Peterburge*. 2021; 1(13): 12–17. (In Russ.).
13. Leonova L.A. Assessment of the level of corporate culture in educational organizations. *Nauchnyi aspekt*. 2024; 1(2): 5–11. (In Russ.).
14. Serkina E.V. Formation of a methodology for diagnosing corporate culture in an educational institution. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie*. 2023; 6: 44–48. (In Russ.).

Информация об авторах

Ольга Ивановна Акасеви́ч – директор МБОУ СОШ № 1 им. А.И. Герцена г. Тимашевск Краснодарского края.

Наталья Владимировна Панченко – заместитель директора по учебно-методической работе МБОУ СОШ № 1 им. А.И. Герцена г. Тимашевск Краснодарского края.

Information about the authors

Olga I. Akasevich – Secondary school № 1 named after A.I. Herzen, Head of school.

Natalya V. Panchenko – Secondary school № 1 named after A.I. Herzen, Deputy Head of school.

Статья поступила в редакцию 20.01.2025; одобрена после рецензирования 07.02.2025; принята к публикации 10.02.2025.

The article was submitted 20.01.2025; approved after reviewing 07.02.2025; accepted for publication 10.02.2025