

Висновки. Самоповагу доцільно розглядати як стійку рису або ставлення індивіда до себе, що виявляється в почутті схвалення або несхвалення на свою адресу, або як судження про власну значущість, які виявляються у настановах індивіда. Відносно сутності самоповаги, виокремлюють два положення, які приймаються більшістю дослідників: самоповага є узагальненим самоставленням, яке, по-перше, є цілісним, одновимірним і універсальним утворенням, що виражає ступінь позитивності ставлення індивіда до власного уявлення про себе; по-друге, інтегрується з окремих самооцінок.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 1986. – 424 с.
2. Большой толковый психологический словарь : в 2 т. / Ребер Артур ; пер. с англ. Е.Ю. Чеботарева. – М. : «Издательство «Вече», 2001. – Т. 2. – 560 с
3. Великий тлумачний словник української мови / укл. О. Єрошенко. – Донецьк : ТОВ «Глорія Трейд», 2012. – 864 с.
4. Гамезо М.В. Возрастная и педагогическая психология: [учебное пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов]/М.В. Гамезо, Е.А. Петрова, Л.М. Орлова – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 512 с.
5. Кон И.С. В поисках себя: Личность и ее самосознание/ Игорь Семенович Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб. : Питер, 2008. – 304 с.
7. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
8. Rogers C. R. What understanding and acceptance mean to me / C. R. Rogers // Journal of Humanistic Psychologist. – 1995. – Vol. 35, № 4. – P. 7-22.

Ільків О.

Науковий керівник – доц. Сорока О. В.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ

В умовах європейської інтеграції та глобалізації соціально-економічного, освітнього простору зростає роль корпоративної культури в управлінні навчальними закладами. Бездоганна репутація та конкурентоздатність навчально-виховного закладу на ринку освітніх послуг залежить від рівня сформованості корпоративної культури. Разом із тим, лише окремі вітчизняні освітні установи можуть похизуватися досягненнями у формуванні та ефективному управлінні означеного феномену. Сьогодні в Україні корпоративна культура освітніх організацій базується на суспільних нормах моралі, ділової практики, стан яких обумовлений рівнем економічного розвитку країни.

Теоретичні аспекти корпоративної культури освітніх організацій представлені в роботах М. Галицької, К. Гнезділової, В. Кубко, С. Мисюк, О. Пайгусова, В. Шаповалової та інших. Попри це, питання управління формуванням корпоративної культури залишається відкритим та недостатньо зрозумілим для більшості керівників навчальних закладів, а тому існує нагальна потреба у поширенні інформації про роль корпоративної культури та механізми її формування.

Мета статті – представити наукові підходи до визначення корпоративної культури освітньої установи та визначити чинники, що впливають на її формування.

Термін «корпоративна культура» відносно новий для вітчизняного освітнього простору. Більшість навчальних закладів лише розпочинають формувати власну корпоративну культуру, яка ґрунтується на кодексах етичної та корпоративної поведінки.

Науковці вважають, що «сьогодні існує понад п'ятсот визначень терміна «корпоративна культура», що підкреслює багатогранність цього феномена, але єдиного загальноприйнятого тлумачення наразі немає» [1, с. 28]. Представимо найбільш поширені наукові підходи до визначення цього поняття. Так, зарубіжні дослідники [8] розуміють організаційну культуру як набір прийомів і правил вирішення проблем зовнішньої адаптації і внутрішньої інтеграції працюючих, правил, що виправдали себе в минулому і підтвердили свою актуальність нині. Ці правила і прийоми є відправним моментом у виборі персоналом прийнятного способу дії, аналізу і прийняття рішень. На переконання О. Тарасової [7], корпоративна культура – це система матеріальних і духовних цінностей, які взаємодіють між собою і відбивають індивідуальність організації, виявляються у поведінці, взаємодії і спілкуванні працівників між собою та із зовнішнім середовищем.

У розумінні С. Мисюк [4], корпоративна культура загальноосвітнього навчального закладу є системою норм, переконань, вірувань, очікувань, міфів, ритуалів, свят, що відображають її індивідуальність та відрізняють від будь-якої іншої освітньої установи; а також системою особистих і колективних духовних та матеріальних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами педагогічного колективу. Таким чином, культуру загальноосвітнього навчального закладу варто розглядати, по-перше, як систему колективних цінностей, норм і традицій спільної життєдіяльності учнів і педагогічних працівників, по-друге, як інтегральну характеристику індивідуальності шкільного співтовариства; по-третє, як найважливіший фактор соціалізації учнів.

Окрім цього, слід враховувати той факт, що корпоративна культура освітнього закладу має подвійну природу: з одного боку, це культура досягнення інтересів на ринку освітніх послуг – культура конкурентної

боротьби; з іншого – це традиційна академічна культура, що базується на збереженні педагогічних цінностей [3, с. 1].

На процеси формування й розвиток корпоративної культури навчально-виховного закладу найпотужніший вплив має педагогічний колектив, який є надзвичайно складним організмом і має свої специфічні особливості. Спектр корпоративної культури, яку привносить людина в організацію, дуже широкий й визначається унікальністю кожної особистості. У цьому контексті важливо враховувати особливості педагогічного колективу, які проявляються у специфіці професійної діяльності, а саме «...навчання й виховання підростаючого покоління. Ефективність професійної діяльності педагогічного колективу визначається рівнем педагогічної культури його членів, характером взаємовідносин, розумінням колективної й індивідуальної відповідальності, ступенем організованості, співробітництва» [2, с. 146].

Слід зазначити, що педагогічний колектив кожного конкретного освітнього закладу відрізняють власні традиції, особливості, люди, тому саме від керівника, його стилю керівництва залежить ефективність процесу розвитку навчального закладу й учителів зокрема. Важливим у цьому аспекті є думка українських науковців щодо того, що «розвиток корпоративної культури вчителів є першим кроком у системі управління, спрямований на досягнення високого рівня розвитку організаційної культури школи» [5, с. 220].

Підтримуючи думку О. Пайгусова [6], вважаємо, що управління корпоративною культурою освітньої установи являє собою усвідомлений і цілеспрямований процес, який повинен бути чітко спланованим, організованим, контрольованим, мотивованим, а також орієнтованим на формування і розвиток традицій, корпоративних цінностей, норм і правил поведінки, сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі як складових ядра корпоративної культури.

Слід підкреслити, що корпоративна культура в закладах середньої освіти підтримується: системою оцінювання й контролю за діяльністю членів організації; способами реагування на ситуації через визначення ролей та навчання персоналу; кадровою роботою; дотриманням ритуалів, обрядів, традицій [6]. При цьому важливим є врахування змін корпоративної культури, що забезпечуються, по-перше, усвідомленням необхідності розвитку корпоративної культури через прогнозування змін у внутрішньому та зовнішньому оточенні; по-друге, створенням діагностичної фокус-групи з метою виявлення та вирішення ключових проблем; по-третє, складанням і виконанням програми розвитку корпоративної культури; по-четверте, оцінкою результатів виконання програми.

Позитивні результати на початкових етапах підготовки й реалізації програми розвитку корпоративної культури спостерігаються на її поверхневому рівні. Насправді, достатні обсяги фінансування та ефективно їх використання дають змогу змінити на краще зовнішній вигляд шкільної будівлі, навчальних кабінетів, покращити навчально-виховний процес новітніми інформаційно-комунікаційними технологіями, підвищити рівень науково-методичного забезпечення навчального процесу у школі.

Ще одним вагомим аспектом, що впливатиме на формування корпоративної культури навчально-виховного закладу є місія та візія. Аналіз наукових джерел [5, с. 221] дав змогу розкрити суть поняття «місія освітньої організації» – це:

- кінцевий результат, якого хоче досягнути навчальний заклад у майбутньому;
- коротка відповідь на запитання «хто ми?», «для чого ми існуємо?»;
- «зміст життя» освітньої установи;
- філософія освітньої організації, в якій відображені її основні принципи;
- своєрідний баланс між стратегічними намірами навчального закладу і його ресурсами;
- чітко виражена причина існування та функціонування освітньої установи.

Зазначимо, в місії та цілях навчального закладу повинні мати своє відображення базові цінності, які конкретизуються в концепції розвитку школи. Необхідно, щоб система цінностей була основою всієї повсякденної діяльності навчального закладу. Розробка місії є важливим та відповідальним етапом у процесі стратегічного планування діяльності та управління навчальним закладом, а її формування має вирішальне значення у майбутньому щодо подальшого функціонування закладу.

На переконання дослідників [6], місія навчального закладу повинна бути простою і змістовною. Її текст не повинен містити більше декількох речень, бути нагромадженням слів, і мати складні вислови та сприйматися двозначно, однак він повинен залишати місце для прояву креативності.

Виділяють зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на місію навчального закладу. До зовнішніх дослідники [4; 6] відносять особливості освітньої політики у країні та регіоні, стан ринку освітніх послуг, потреби потенційних замовників освітніх послуг, демографічну ситуацію тощо. До внутрішніх чинників належить корпоративна культура школи, характер освітнього процесу, наявний у педагогічного колективу досвід його організації, можливості та ресурси навчального закладу.

У процесі розробки місії освітньої установи необхідно представити на широке обговорення учасникам педагогічного колективу підготовлені варіанти формулювань місії школи. Це сприяє усвідомленню та прийняттю

місії всіма педагогами. Перш ніж приступити до реалізації місії, її необхідно конкретизувати, сформувавши цілі діяльності навчального закладу. У свою чергу, цілі будуть конкретизовані в завданнях та шляхах їх реалізації.

При формуванні місії освітньої установи варто враховувати стратегічні цілі, а саме: суспільну (внесок навчального закладу в суспільне життя та у вирішення суспільних питань і проблем); споживчу (задоволення певних потреб споживачів освітніх послуг); організаційну (задоволення потреб певної організаційної системи, складовою частиною якої є організація); комерційну (дотримання умов стабільного розвитку закладу освіти із врахуванням конкретних запитів учасників навчально-виховного процесу) [2, с. 86].

Як було зазначено вище, формування корпоративної культури навчально-виховного закладу неможливо без візії – це образне уявлення сенсу діяльності та перспектив розвитку організації, її майбутнього. «Візія пояснює і демонструє усім співробітникам та громадськості, що являє собою цей заклад, яким він повинен стати, якого рівня розвитку прагне досягти. Вона є вихідним цільовим орієнтиром довгострокової діяльності закладу освіти» [2, с. 89]. Формування бачення – одне із завдань керівника навчального закладу. Горизонт візії може займати від декількох місяців до кількох років. Бачення відноситься лише до майбутнього, воно втрачає свою «силу» при досягненні бажаного стану закладу освіти та має бути сформульоване знову.

Підтримуючи думку О. Пайгусова [6], вважаємо, що важливою характеристикою корпоративної культури є культура поведінки та комунікації членів педагогічного колективу, як зовнішній прояв їх рівня етичної та психологічної культури, що відображає її ділові принципи, мотиви, етичні та психологічні засади функціонування навчального закладу. Окрім цього, важливу роль у процесі формування корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу відіграє наявність яскравої, харизматичної особистості керівника школи. Практичний досвід засвідчує, що найбільш успішно корпоративна культура розвивається в освітніх установах, які очолюють творчі керівники, готові до інновацій, які вміють створювати команду однодумців, у якій на паритетних засадах взаємодіють педагоги, учні, їхні батьки та громадськість.

Висновки. Корпоративна культура освітньої установи повинна знаходитися в центрі постійної уваги керівника. Вона має сприяти досягненню ефективних результатів діяльності організації на основі наближення інтересів адміністрації і педагогічного персоналу. Формування корпоративної культури дасть змогу підвищити конкурентоспроможність навчально-виховного закладу на ринку освітніх послуг.

ЛІТЕРАТУРА

1. Галицька М. М. «Культура» та «Освіта»: взаємозумовленість понять / М. М. Галицька // Педагогічний процес: теорія і практика. – 2013. – Вип. 4. – С. 28–33.
2. Гнезділова К. Корпоративна культура викладача вищої школи: теоретичні і методичні засади формування : монографія / К. Гнезділова. – Черкаси : Чабаненко, 2013. – 384 с.
3. Кубко В. Корпоративна культура як об'єднальна основа вищих навчальних закладів / Валентина Кубко // Вісник Книжкової палати. – 2011. – № 11. – С. 1–4.
4. Мисюк С. Б. Формування стилю корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс] / С. Б. Мисюк. – Режим доступу : <http://journal.osnova.com.ua/download/29-123-40646.pdf>
5. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
6. Пайгусов О. Як сформулювати місію школи [Електронний ресурс] / О. Пайгусов. – Режим доступу : <http://osvita.ua/school/method/1318/>
7. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О. В. Тарасова, С. С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3(19). – С. 28–32.
8. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

Драновська М.

Науковий керівник – к. психол. н. Воронкевич О.М.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ШКІЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ ДІТЕЙ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ

Рівень тривожності у сучасних стресових, політично, економічно та екологічно несприятливих зовнішніх умовах стає одним із визначальних чинників у становленні особистості дитини. Оскільки формування основних рис та особистісних якостей молодших школярів відбувається саме в цей період життя, особливої уваги потребує злагоджена взаємодія всіх учасників навчально-виховного процесу як у школі, так і в сім'ї.

Проблему тривоги, тривожності та страхів у різні вікові періоди досліджували В. Гарбузов, О. Захаров, Є. Ільїн, В. Лебединський, А. Прихожан, Ч. Спілбергер, Ю. Ханін, К. Хорні, Б. Філіпс та ін. Вагомий внесок у вивчення даної проблеми зробили українські вчені, які намагалися з'ясувати причини виникнення шкільної тривожності (Н. Бастун, Н. Бочаріна, І. Булах, Л. Дзюбко, О. Казаннікова, С. Максименко, Н. Максимова, К. Мілютіна, Я. Омельченко, Л. Помиткіна, М. Полухіна, С. Ставицька, Т. Титаренко та ін.).

Мета статті – проаналізувати соціально-психологічні чинники шкільної тривожності молодших школярів.