

**Міністерство освіти і науки України
Маріупольський державний університет
Кафедра педагогіки та освіти**

**ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Випуск 8

Маріуполь – 2020

ББК 74.04к2
УДК 371.014.5(477)(06)

Освітній менеджмент: теорія і практика : зб. наук. праць / за заг. ред. Л.В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь: МДУ, 2020. 148 с.

Члени редколегії:

Задорожна-Княгницька Л.В., докторка педагогічних наук, професорка, завідувачка кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Восвутко Н.Ю., кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Мойсеєнко Р. М., кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Нетребя М. М., кандидатка філологічних наук, доцентка кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Тимофєєва І.Б. кандидатка педагогічних наук, доцентка кафедри педагогіки та освіти Маріупольський державний університет

Рецензенти:

Голюк О.А. – кандидатка педагогічних наук, доцентка, Вінницький державний педагогічний університет імені М. Коцюбинського.

Зайцева О.М. – кандидатка педагогічних наук, доцентка, Глухівський національний університет імені Олександра Довженка.

Рекомендовано до друку вченою радою факультету іноземних мов
Маріупольського державного університету
(протокол № 3 від 22 жовтня 2020 року)

10. Абаев А. М. Здоровьесберегающий поход к изучению и формированию образовательной среды. *Педагогика*. 2012. № 3. С. 37-41.
11. Горащук В. П. Теоретичні і методологічні засади формування культури здоров'я школярів : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.01.X., 2004. 414 с.
12. Кириленко С. В. Соціально-педагогічні умови формування культури здоров'я старшокласників: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. К., 2004. 215 с.
13. Кравчук Н. П. Здоров'язбережувальна діяльність та її функції в процесі формування здоров'язбережувальної компетентності майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів. *Наукове мислення*. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php> (Дата звернення: 18.04.2020).
14. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Навчання здоровому способу життя на основі життєвих навичок. К. : Просвіта, 2007. 246 с.
15. Гаращенко Л. В. Здоров'язбережувальні методики виховання у фізкультурно-оздоровчому процесі сучасного дошкільного закладу. *Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету*.
16. Зимівець Н. В. Категорія здоров'я в контексті концепції сприяння покращенню здоров'я. *Освіта Донбасу*. 2010. № 6 (143). С. 109-115.
17. Івахно О. П. Використання здоров'яформуючих технологій у сучасному дошкільному навчальному закладі для дітей загального розвитку. *Гігієна населених місць: зб. наук. праць*. К., 2008. Вип. 52. С. 64-70.
18. Маковецька Н. В. Принципи організації освітньо-оздоровчої роботи в дошкільному навчальному закладі. *Гуманітарний вісник державного вищого закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Переяслав-Хмельницький, 2011. Вип. 20. С. 350-356.
19. Дошкільна освіта: словник-довідник: понад 1000 термінів, понять та назв / Упор. К. Л. Крутій, О. О. Фунтікова. Запоріжжя : ТОВ «ЛПІС» ЛТД, 2010. 324 с.
20. Нетрадиційні методи оздоровлення дітей дошкільного віку: навч. посіб. / Уклад. Г. І. Григоренко, Н. Ф. Денисенко, Ю. О. Коваленко, Н. В. Маковецька. Запоріжжя: ЗНУ, 2006. 119 с.

УДК 37.134: 373.3

Задорожна-Княгницька Л.В.,
Рухліна Н.О.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОМФОРТНОГО ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. В умовах реформування сучасної освіти зростає важливість соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Перш за все, відбувається ускладнення психічної життєдіяльності педагогів в умовах реалізації оновленого комплексу функцій, що їх виконує сучасний педагог, постійне зростання їх особистісних професійних домагань вихователів, зростають вимоги до рівня психологічної залученості індивіда у трудову діяльність.

Формування комфортного професійного середовища педагогічного колективу є одним з найважливіших чинників успішності і конкурентоспроможності закладу освіти на ринку освітніх послуг. Значимість комфортного професійного середовища визначається також тим, що він здатний виступати як фактор ефективності тих чи інших соціальних явищ і процесів, служити показником як його стану, так і їх зміни під впливом соціального і науково-технічного прогресу.

Атмосфера, яка панує у закладі освіти, організація освітнього процесу навчання та спілкування між колегами здійснює опосередкований вплив на розвиток здатності фахівця здійснювати ефективну освітню діяльність. Особливе середовище, що складається в процесі взаємодії всіх суб'єктів освітньої діяльності носить взаємопов'язаний характер, здійснюючи як вплив середовища на особистість, так і вплив особистості на середовище. В такому контексті, питання побудови комфортного середовища закладу дошкільної освіти має свою специфіку. Адже, це не тільки питання управлінських практик, а результат виховної роботи всього колективу, показник її ефективності. Характер взаємовідносин колективу змушує особистість адаптуватися до загальної атмосфери, що панує у закладі освіти в цілому.

Комфортне для працівників професійне середовище є показником рівня соціального розвитку педагогічного колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації. А це, в свою чергу, пов'язано з перспективою зростання соціальних факторів у структурі закладу освіти у цілому, з удосконаленням, як організації, так і умов педагогічної праці. Від рівня оптимальності професійного середовища, що склалося в кожному окремому трудовому колективі багато в чому залежить і загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства, країни в цілому. Тому, наявність комфортного професійного середовища є одним з показників його зрілості, результатом ретельної праці керівництва.

Аналіз останніх досліджень. Аналіз сучасної психолого-педагогічної літератури свідчить про наявність проблеми недостатньо дослідженого впливу комфортного професійного середовища закладу освіти на ефективність праці педагогічних працівників та розробленості цього питання в теорії і практиці. Наведеною проблемою займаються як вітчизняні так і закордонні науковці. Методичні засади створення комфортного професійного середовища, розробка його сутнісних характеристик було закладено в роботах П. Друкера, Е. Мейо, У. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора. Серед вітчизняних вчених зазначену проблему досліджували Б. Аміров, Б. Ананьєв, В. Афанасьєв, А. Богданов, Г. Виноградов, Н. Волков, А. Журавльов, А. Карпов, С. Красовський, А. Сасіна, Т. Щедровицький.

Проблему забезпечення комфортного професійного середовища у закладах освіти порушували у своїх дослідженнях Н. Анікеєва, В. Богданов, В. Бойко, С. Висоцький, А. Жакогян, О. Засурцева, Л. Зорін, Л. Карамушка, О. Ковальов, Н. Коломінський, Б. Лебедев, Г. Ложкін, А. Лутошкін, В. Панфьоров, Б. Паригін, В. Семенов, Ю. Сировецький, І. Чорнобровкін, Л. Шубіна та ін.

Сучасний стан розвитку даного наукового напрямку вимагає вирішення

проблеми розробки концептуальних, теоретичних та методологічних підходів до вирішення проблеми забезпечення комфортного професійного середовища, зокрема, професійного середовища закладу дошкільної освіти, який має свої специфічні особливості.

Метою статті є визначення організаційно-педагогічних умов забезпечення комфортного професійного середовища закладів дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Комфортне педагогічне середовище закладу освіти – це багатогранне явище, яке має різноманітні вияви, або структурні елементи, що можуть бути класифіковані за кількома критеріями. Одним із критеріїв, що його можна покласти в основу такої класифікації і відповідно – в основу побудови структури психологічного клімату, є такий показник, як «ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу» [11, с.140]. Виходячи з цього критерію, можна виокремити чотири структурних елементи сприятливого професійного середовища, які відображають ставлення членів освітніх колективів до загальної справи, один до одного, світу в цілому, самих себе.

Слід зазначити при цьому, що перші дві складові є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами психологічного клімату. Наступні – вторинні, більш опосередковані, оскільки вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретного освітнього колективу, а й іншими факторами (соціальними та власне особистісними).

У свою чергу, всі вияви комфортного професійного середовища мають два основних параметри:

- а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками закладу дошкільної освіти тих чи інших сторін їхньої діяльності);
- б) емоційний (задоволення або незадоволення цією діяльністю).

Крім названого, основні структурні елементи комфортного педагогічного колективу можуть бути виділені і на підставі іншого критерію – міри репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів. Відповідно у структурі комфортного професійного середовища можна виокремити такі основні аспекти:

- психологічний;
- соціальний;
- соціально-психологічний [1, с. 20-22].

Психологічний аспект знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів закладів дошкільної освіти. Варто підкреслити, що одним освітнім колективам притаманна атмосфера інтелектуальної активності і творчого пошуку, цілеспрямованості, оптимізму, а іншим – інтелектуальна і творча інертність, відсутність нових підходів до організації навчально-виховного процесу та науково-методичної діяльності, песимізм, відсутність вольових дій та бажань долати труднощі, які виникають при досягненні поставлених перед колективом цілей [9].

Соціальний аспект відображає міру репрезентованості в колективах соціальних вимог, які висуває суспільство в даний конкретний період його

розвитку. Відповідно у структурі сприятливого педагогічного середовища закладу освіти можна виокремлювати політичний, моральний, діловий, естетичний та інші його складові. У кожному із них психологічний аспект може мати свій специфічний зміст.

Соціально-психологічний аспект знаходить відображення в інтегрованих показниках групової психології, що є значущими для збереження цілісності колективу та його функціонування як відносно самостійного об'єднання людей. Ідеться про такі характеристики колективу, як єдність, згуртованість, міра взаємодопомоги, близькості членів колективу, подібності їхніх думок, оцінок, настановлень [6].

Комфортне професійне середовище характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- довіра і висока вимогливість членів колективу;
- доброзичливість і ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки при обговоренні питань, що стосуються всього колективу;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення;
- чуйність, але водночас вимогливість керівника у ставленні до кожного члена колективу;
- достатня поінформованість усіх про основні завдання колективу та стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі;
- створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника;
- задоволення роботою (її змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу;
- взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом;
- уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його дальший розвиток [8].

Також слід зазначити, що проблема довіри людей один до одного в організації є однією із найбільш актуальних проблем, що сьогодні досліджуються в організаційній психології [10, с. 183-184]. Такий внутрішній психологічний клімат в колективі зумовлює і відповідні об'єктивні (зовнішні) показники комфортного професійного середовища, зокрема, це:

1. високі результати діяльності установ середньої освіти (організаторської, педагогічної, науково-методичної);
2. міцна трудова дисципліна;
3. низька плинність кадрів;
4. відсутність напруженості, конфліктності у колективі (як між «рядовими» членами колективу, так і між керівником та підлеглими).

Несприятливий психологічний клімат в освітніх колективах характеризується прямо протилежними ознаками: члени таких колективів байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому; не вболівають за стан справ; «відпрацьовують» необхідні години і не виявляють інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується.

За несприятливого психологічного клімату колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче «розведені» в часі та просторі. Це призводить і до невисоких результатів у роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи тощо. Нейтральний психологічний клімат характеризується певною збалансованістю як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, але є нестійким і у будь-який момент може змінитися в той чи інший бік. Психологічний клімат в закладі дошкільної освіти є свого роду й екологічною характеристикою [14, с. 409-421], яка забезпечує ефективну взаємодію освітнього колективу в цілому і зокрема кожного його члена з оточенням.

Л. Лескова вважає, що критеріями комфортного середовища педагогічного колективу в закладі освіти можуть слугувати наступні характеристики:

– на рівні колективної свідомості: розуміння суспільних цілей; позитивна оцінка власної виробничої діяльності; оптимістичний (життєрадісний) настрій, домінуюче в процесі життєдіяльності колективу;

– на рівні поведінки: сумлінне, ініціативне ставлення членів колективу до виконуваних обов'язків; високий рівень розвитку колективізму (взаємної відповідальності, вимогливості, взаємодопомоги у виробничих та особистих відносинах); низький рівень конфліктності і міжособистісних відносинах, відсутність порушень трудової дисципліни; відсутність чи незначна плинність кадрів; вільне обговорення усіх питань, невимушеність атмосфери, доброзичливість критики [13].

Найважливішими ознаками комфортного професійного середовища в закладі освіти є: суб'єктивні та об'єктивні ознаки.

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;

- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо [2].

Отже, основними факторами, які впливають на утворення сприятливого професійного середовища в закладі освіти, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Одним із показників успішної діяльності керівника є рівень сформованості комфортного середовища в закладі освіти. Колектив впливає на загальну мотиваційну орієнтацію працівників, формує риси характеру своїх членів (бажання допомогти одне одному, взаємоповагу тощо). Виробнича атмосфера залежить від людських взаємин, спільних позицій та ціннісних орієнтацій членів колективу.

Формування здорової моральної атмосфери у педагогічному колективі – складний і тривалий процес. Головна його мета – досягнення такого становища, коли праця приносить працівникам задоволення, коли вони виконують спільну справу з радістю. Прийти до цього можна лише через вмилу організацію праці, справедливу оцінку і винагородження працівників, сприяння їх професійному зростанню, а також розуміння їх труднощів і проблем [3].

Діяльність і поведінка керівника закладу освіти, його заступників безпосередньо впливають на членів колективу, сприяють (або ні) реалізації управлінської функції. Будь-яка дія керівника або члена колективу, особливо дія негативного характеру, насамперед, позначається на стані морально-психологічного клімату, деформує його. І навпаки, кожне позитивне управлінське рішення, позитивна колективна дія поліпшує морально-психологічний клімат [4].

Керівництву закладу освіти важливо добре знати стан свого колективу, рівень та динаміку його розвитку. На формування комфортного професійного середовища закладу освіти впливають певні фактори. Розглянемо ті з них, які зможуть допомогти при проведенні аналізу клімату в педагогічних колективах:

1. Соціально-психологічна сумісність членів колективу – проявляється у взаєморозумінні, співчутливості, співпереживанні один одному. Чим вища сумісність, тим ефективніше працює колектив в цілому. Між людьми, зайнятими спільною працею, виникає проблема психологічної сумісності, яка забезпечує особисте задоволення від роботи, дружні стосунки і на цій основі – успіх колективної праці. У випадку несумісності працівників, проявляється прагнення членів колективу уникати один одного, а у випадку неминучості контактів, вони можуть призвести до негативного емоційного стану та до конфлікту [5].

2. Стиль управління колективом адміністрації в цілому, конкретно керівника закладу освіти. Ставлення керівників до працівників, соціальна дистанція між адміністрацією та колективом.

3. Система оплати праці, своєчасне отримання заробітної плати.

4. Успішний або не дуже хід професійної діяльності педагога. Перспективи розвитку творчого потенціалу працівника, можливість підвищення кваліфікації, довірливі стосунки із клієнтами соціальних служб.

5. Шкала заохочень та покарань, яка застосовується керівництвом. Адекватна оцінка праці педагога, визнання результатів його діяльності не тільки адміністрацією, але і колективом в цілому.

6. Умови праці та забезпеченість діяльності педагогів, що теж впливає на ефективність роботи вихователів і задоволеність особистою працею.

7. Характер комунікацій та інформованість колективу. Відсутність повної або не точної інформації з питань складання та ведення документів, або надання звітів, проведення різноманітних заходів, швидкість її донесення до колективу, призводить до виникнення недовіри та негативного ставлення до адміністрації закладу освіти.

8. Ситуація/обставини у сім'ї, поза роботою, умови проведення вільного часу [12].

Сукупність цих факторів складає комфортне професійне середовище закладу освіти. Доброзичливі стосунки між співробітниками не виникають самі по собі, їх потрібно формувати, тому перед адміністрацією установи стоїть важливе завдання по розробці та застосування заходів для ефективного управління колективом.

Сукупність цих факторів складає комфортне професійне середовище закладу освіти. Доброзичливі стосунки між співробітниками не виникають самі по собі, їх потрібно формувати, тому перед адміністрацією установи стоїть важливе завдання по розробці та застосування заходів для ефективного управління колективом.

Особисті риси керівника, як у дзеркалі, відображаються у стилі його роботи. Найважливішими рисами керівника є:

- організаторські здібності;
- почуття відповідальності;
- принциповість;
- вимогливість, яка має бути поєднана з гуманізмом, добротою, людяністю;
- справедливість як поєднання доброти і правосуддя;
- підпорядкованість особистих інтересів інтересам справи;
- новаторство, винахідливість, інноваційний підхід;
- самостійність здатність самостійно йти до поставлених цілей, мати й відстоювати власну думку;
- гнучкість (не в розумінні безпринципності, а як здатність враховувати обставини, що змінюються, різні характери й манеру поведінки людей);
- стриманість – уміння контролювати свою поведінку, володіти собою; доброзичливість, великодушність, уміння вибачати; відсутність поганих звичок; звичка постійно слідкувати за своєю зовнішністю; оптимізм (оптимістично налаштований керівник сприяє покращанню у всіх настрою, викликає бажання працювати) [7, с. 39].

Успішне функціонування закладу дошкільної освіти досягається спільними зусиллями усіх педагогів. У тому, якими будуть ці зусилля, істотну роль відіграє ефективність реалізації керівником основних функцій управління діяльністю педагогічного колективу освітнього закладу. Отже, підтримка високих результатів освітнього процесу вимагає від керівника підвищення ефективності керівництва педагогічним колективом, що виявляється, зокрема, у створенні та підтримці комфортного професійного середовища закладу освіти.

Висновки. Показниками комфортного професійного середовища закладу освіти є такі: у колективі переважає діловий, творчий настрій протягом робочого дня; бадьорий, життєрадісний тон взаємин між працівниками; відносини будуються на принципах співпраці, взаємної допомоги, доброзичливості; членам групи подобається брати участь в спільних справах, разом проводити вільний час; у колективі хороші взаємини між керівниками і підлеглими; існують норми справедливого і шанобливого ставлення до всіх його членів, прийнято підтримувати слабких, виступати в їх захист, допомагати новачкам; співробітники активні, сповнені енергії, швидко відгукуються на звернення колег, проявляється взаємодопомога і взаємовиручка, готовність «прикрити» колегу при необхідності; низька плинність кадрів.

Управління колективом освітнього закладу визначається цілеспрямованою стратегією управління, моделлю управління освітньою організацією, кадровою політикою – системою правил, норм, цінностей і процедур відповідно до обраної стратегії і моделлю.

Виникнення проблем в управлінні колективом освітньої організації необхідно прогнозувати виходячи із сутності і змісту кадрової політики, а також наявності або відсутності організаційно-ціннісного дисбалансу між керівництвом педагогічним колективом закладу освіти.

Література

1. Барко В.І., Клачко В.М., Волошина О.В., Остафійчук Т.В. Психологія управління: Курс лекцій. Київ: АУ МВС, 2009. 123 с.
2. Білозеров І.С. Соціально-психологічні чинники розвитку сучасного колективу. *Збірники наукових робіт НТУ "ХПИ": Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* №40. НТУ "ХПИ", 2014. - ISSN 2078-7812
3. Биков І. Умови успіху. *Директор школи, ліцею, гімназії*. 2006. № 3. С. 70-72.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
5. Вертель В.В., Комашня А.О, Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292-295.
6. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. К.: Академія. 2001. 460 с.
7. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина. 2010. 302 с.

8. Грабовська Т. О., Снісаренко О. С. Формування оптимального педагогічного клімату в шкільному колективі. *Науково-методичні проблеми формування оптимального педагогічного клімату у шкільному колективі*. К., 2006. С. 45-50.
9. Григораш В.В. Директору про аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища. Управління школою. 2006. С. 2-11.
10. Карамушка Л.М. Вплив психологічного клімату в освітніх закладах на становлення духовності особистості. *Сучасна гуманітарна освіта: стан і перспективи: зб. наук. пр.* Чернівці, 2006. С. 181-186.
11. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
12. Комфортна атмосфера в колективі – запорука успіху: методико–бібліогр. матеріали / Управління культури і туризму Харк. облдержадмін., Харк. обл. універс. наук. б-ка; ред.- уклад. Н.М. Грачова. Харків : ХОУНБ, 2017.
13. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. №4 (44). Квітень, 2017. С. 98-103.
14. Русалинова А. А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах. *Организационная психология: Хрестоматия*: сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.М. Скрипка. СПб.: Питер, 2000. С. 409-421.

УДК 005.73

Мойсеєнко Р.М.,
Бомбал В.В.

АНАЛІЗ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА»

Анотація. У статті висвітлюються теоретичні підходи до визначення поняття «корпоративна культура; на основі аналізу літературних джерел подається її тлумачення як елементу стратегічного управління. Розглянуто загальні та спеціальні принципи корпоративної культури; класифікацію типів корпоративної культури та визначено їх відповідність певним типам трудових відносин; обґрунтовано чинники та фактори, які впливають на формування корпоративної культури; запропоновано перелік питань щодо визначення наявності корпоративної культури у закладах середньої загальної освіти.

Ключові слова: корпоративна культура, організаційна культура, культура влади, рольова культура, культура завдань, культура особистості.

Постановка проблеми. Проблема формування та розвитку корпоративної культури в закладах загальної середньої освіти тривалий час залишається поза увагою і сьогодні ще потребує дослідницької практики. На сьогодні корпоративна культура базується на загальному культурному рівні суспільства, моралі і ділової практики. Питання корпоративної культури є актуальним, оскільки в закладах освіти, які знаходяться в умовах реформування