

**Вікторія БОЙКО**

магістрантка спеціальності 016  
Спеціальна освіта  
(016.02 Олігофренопедагогіка),  
Сумський державний педагогічний  
університет імені А.С.Макаренка  
Науковий керівник – **Юрій ЛЯННОЙ**,  
доктор педагогічних наук, професор

## **ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ФАХІВЦІВ ІНКЛЮЗИВНИХ КЛАСІВ**

*Стаття висвітлює основні аспекти формування корпоративної культури фахівців інклюзивного класу. Автор визначає та обґрунтовує розуміння поняття «корпоративна культура», досліджує його через призму впровадження інклюзивної освіти та залучення фахівців відповідного профілю для роботи з дітьми з особливими освітніми потребами.*

*У ході дослідження зроблено висновки, що формування корпоративної культури - тривалий і складний процес, що традиційно включає чотири етапи: 1) визначення місії закладу освіти, базових цінностей; 2) формулювання стандартів поведінки членів команди закладу освіти; 3) формування традицій закладу освіти; 4) розробка символіки.*

*Ключові слова: інклюзія, корпоративна культура, команда психолого-педагогічного супроводу, діти з особливими освітніми потребами, заклади освіти.*

*The article highlights the main aspects of the formation of the corporate culture of specialists of the inclusive class. The author defines and substantiates the understanding of the concept of "corporate culture", examines it through the prism of the implementation of inclusive education and the involvement of specialists of the appropriate profile to work with children with special educational needs.*

*In the course of the research, it was concluded that the formation of corporate culture is a long and complex process, which traditionally includes four stages: 1) definition of the mission of the educational institution, basic values; 2) formulation of standards of behavior of team members of the educational institution; 3) formation of educational institution traditions; 4) development of symbols.*

*Key words: inclusion, corporate culture, team of psychological and pedagogical support, children with special educational needs, educational institutions.*

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Сьогодні спостерігається незмінно зростаючий інтерес, у рамках світової практики, до феномену корпоративної культури. Цей інтерес зумовлений низкою причин. Навіть незважаючи на те, що через своє міждисциплінарне становища, термін «корпоративна культура» не має одного загальновизнаного визначення дослідники, практики, управлінці та ін. визнають її суттєву практичну значущість у функціонуванні будь-якої організації, установі, в тому числі – закладів освіти.

Це твердження є цілком закономірним висновком, оскільки фундамент кожного закладу освіти становлять люди. Саме кадри є «ядром», його рушійною силою, а, отже, майбутній успіх чи не доопрацювання організації безпосередньо залежить від кількості доданих персоналом зусиль.

Прогрес і успішне функціонування забезпечені тому закладу освіти, який діє грамотно збудована та ефективна корпоративна культура.

Сьогодні особлива увага прикута до корпоративної культури освітньої галузі. Останнім часом у зв'язку з розвитком економіки ринкових процесів та часткової комерціалізації освіти освітні установи набувають дедалі більше прав та деяку фінансову свободу. Оскільки, це дослідження присвячене вивченню діяльності закладів освіти дітей із особливими освітніми потребами (ООП), слід зазначити, що в цих умовах можна розглядати ці освітні заклади, як такі, що змагаються один з іншим.

Забезпечити виграшні позиції у конкурентній боротьбі дозволить наявність в установі загальноприйнятого переліку базових цінностей, моделей поведінки, ідей, традицій, ознак зовнішньої ідентифікації – того, що обов'язково об'єднує всіх співробітників і що негласно ними підтримується та удосконалюється.

Все вище викладене і складає ефективну корпоративну культуру. Саме вона буде сприяти плідній роботі, прагненню персоналу до реалізації всіх завдань закладу, а також особистісному та професійному зростанню кожного працівника. Все це складові успіху, який сьогодні необхідний закладам освіти, для того, щоб підтверджувати свою спроможність здійснювати якісну освіти дітей.

**Мета статті** – визначити та обґрунтувати основні аспекти формування корпоративної культури фахівців інклюзивного класу, що необхідно для надання якісних освітніх послуг для усіх учасників освітнього процесу, в тому числі і школярів із особливими освітніми потребами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ще на початку ХХ століття висловлювалася думка про необхідність наявності міцної корпоративної культури у освітньому закладі.

Хоча на той час, звичайно, про саме поняття «корпоративна культура» ніхто не вів розмову, проте, вже активно обговорювалися окремі її аспекти.

На думку провідних педагогів як минулого так і сучасності, в освітній установі має існувати єдина система цінностей, як основа згуртованої команди, здатної привести заклад до успіху.

Оскільки корпоративна культура – це динамічна структура, особливо в закладах освіти, то у певні періоди виникає потреба у формуванні нових компонентів засобами, що виходять за межі інструментів менеджменту.

Чи існує в школах корпоративна культура? Давайте відштовхнемося від найпоширеніших визначень цього поняття. Їх безліч, всі вони чимось відрізняються один від одного, але всім їм притаманні такі ознаки організації:

- Правила, що регулюють взаємини між працівниками.
- Способи комунікації в середині організації та із зовнішніми суб'єктами.
- Традиції, що склалися в колективі, звичаї.
- Системи прийняття рішень на різних рівнях.
- Ухвалені етичні норми: що можна, а чого робити не варто.
- Наявність корпоративного стилю в одязі, дизайнерських рішеннях, етиці спілкування.
- Цінності, що склалися за час існування організації.
- Способи та форми заохочення, нагород, покарань.
- Ухвалена ступінь публічності діяльності кожного з членів колективу.
- Розуміння стратегії розвитку організації, її місії та цілей, довгострокових, тактичних та оперативних завдань кожним її членом.
- Фільтри прийому – певні вимоги до нових членів колективу.

Фахівці інклюзивних закладів освіти потребують високої кваліфікації не тільки професійного спрямування, але й відповідних компетентностей.

Як зазначають наукові джерела, у структурі інклюзивної компетентності виділяють ресурсну складову – це запас певних засобів, які можна використати в разі необхідності [1].

До них відносять: ціннісно-формувальні, людські, електронні, фізичні ресурси.

*Ціннісно-формувальні ресурси.* Внутрішні: корпоративна культура школи, проголошені цінності, групові норми, стилі вирішення конфліктів, діюча система комунікації, положення індивіда в колективі,

прийнята символіка (традиції, гасла, ритуали, правила гри), філософія школи, етикет і правила взаємодії усіх суб'єктів, стереотипи поведінки, організаційний клімат, тип управління освітнім закладом, світоглядна позиція та ціннісна орієнтація усіх суб'єктів освітнього просу, їх емоційний інтелект [2].

*Людські ресурси.* Внутрішні: педагогічний колектив (менеджер освітнього закладу, учителі (у т. ч. спеціальні педагоги, асистенти учителів), індивідуальні ресурси учнів, батьки учнів освітнього закладу; спеціальні фахівці (психолог, медичний персонал, логопед, фізичний реабілітолог, соціальний педагог, обслуговуючий персонал та ін.). Зовнішні: державні органи (державні органи управління освітою, органи соціального захисту населення); вузькопрофільні фахівці (медики конкретної спеціалізації, соціальний працівник, фахівці центрів раннього втручання); громадські інституції (громадські організації, благодійні фонди, волонтери, ресурсні центри інклюзивної освіти) [1].

В межах нашого дослідження корпоративної культури фахівців інклюзивних класів була використана типологія, розроблена К. Кемереном та Р. Куїнном.

Автори виділяють найважливіші критерії визначення корпоративної культури: гнучкість та дискретність; стабільність та контроль; внутрішній фокус та інтеграція; зовнішній фокус та диференціація [3].

В основі цієї методики визначення типу корпоративної культури покладене опитування працівників закладів загальної середньої освіти з інклюзивною формою навчання. Пріоритети, які вони відзначають, з рештою формують загальну картину усталених цінностей та принципів діяльності, що дозволяє віднести той чи інший заклад освіти до одного з 4-х типів корпоративної культури: кланового, ринкового, адхократичного, або ієрархічного (бюрократичного). При цьому наголошується, що чисті типи організаційної культури майже не зустрічаються, проте практично завжди виділяється домінуючий тип.

Тому перспективним напрямом нашого дослідження ми вбачаємо в визначенні та обґрунтуванні методики опитування фахівців інклюзивних класів з метою визначення типу корпоративної культури різних закладів освіти з інклюзивним навчанням.

За дослідженнями психологів, відсутність корпоративної культури у школі сприяє вигоранню педагогів, а ті, своєю чергою, не можуть віддати енергію дітям і батькам. У результаті заклад освіти має знесилених педагогів, нещасливих дітей і неадекватних батьків.

**Висновки та подальша перспектива.** У ході проведеного дослідження літературних джерел було з'ясовано, що для формування корпоративної культури та виховання корпоративного духу необхідно створити для відповідні умови, потрібно прищепити всім єдину ідеологію школи, пробудити у колективі бажання її дотримуватися: правила поведінки в школі як для учнів так і для вчителів і батьків; традиції й обмеження, які слід засвоїти новачкам для того, аби стати повноцінними учасниками освітнього процесу.

Організаційний клімат: почуття, обумовлене характерною манерою взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу один з одним або іншими сторонніми особами.

Загальноприйняті правила, закладені у корпоративній культурі, дозволять всім учасникам навчально-виховного процесу не тільки комфортно жити й працювати у навколишньому середовищі, але так само сприймати події, регулювати соціальні взаємодії в межах прийнятої концепції.

Перспективу подальшого дослідження ми вбачаємо у розробці, визначенні та обґрунтуванні показників корпоративної культури саме фахівців закладів освіти з інклюзивною формою навчання, з метою профілактики подальшого професійного вигорання та створення сприятливого клімату для здійснення якісної освіти школярів із особливими освітніми потребами та всіх учасників освітнього процесу.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Вальчук Ю. М. Системна підготовка вчителів до роботи в умовах інклюзивного навчання. URL: [http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18577/3/inklyziv\\_conf\\_2021\\_novuj.pdf](http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/18577/3/inklyziv_conf_2021_novuj.pdf)
2. Удич З. І. Модель фахової підготовки майбутніх педагогів до роботи в умовах інклюзивного класу. *Освітній егоцентризм Георгія Філіпчука* : зб.наук. пр. Київ : Богданова А. М. 2016. С. 416–417.
3. The performance of information systems through organizational culture / E. Claver, J. Llopis M.R. González, J.L. Gascó. *Information Technology & People*. 2001. Vol. 14, No. 3. P. 247–260.