

Словарь — книга, содержащая собрание слов (или морфем, словосочетаний, идиом и т. д.), расположенных по определённому принципу, и дающая сведения об их значениях, употреблении, происхождении, переводе на другой язык и т. п. (лингвистические словари) или информацию о понятиях и предметах, ими обозначаемых, о деятелях в каких-либо областях науки, культуры и др.

Тезаурус – словарь, в котором слова, относящиеся к какой-либо области знания, расположены по тематическому принципу и показаны семантические отношения (родо-видовые, синонимические и др.) между лексическими единицами

Глоссарий – словарь узкоспециализированных терминов в какой-либо отрасли знаний *с толкованием*, иногда переводом на другой язык, *комментариями и примерами*.

Конте́кст (от лат. contextus — «соединение», «связь») — законченный отрывок письменной или устной речи (текста), общий смысл которого позволяет уточнить значение входящих в него отдельных слов, предложений, и т. п. Контекстуальность (обусловленность контекстом) — это условие осмысленного употребления той или иной конкретной языковой единицы в речи (письменной или устной), с учётом её языкового окружения и ситуации речевого общения.

<https://kartaslov.ru/%D0%B7%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82>

Согласно новому стандарту ISO 9001 версии 2015 года пункт 4.1. требуется чтобы организация понимала, отслеживала и анализировала контекст, в котором она работает. Под контекстом в стандарте понимаются внешние и внутренние факторы, а также сопутствующие им риски, которые существенны с точки зрения целей и стратегического направления организации и которые влияют на способность системы менеджмента качества организации достигать ожидаемого результата(ов). В официальном переводе ГОСТ Р ИСО 9001-2015 англоязычный термин «Context» переведён как «Среда организации».

Предлагаемая структура статьи глоссария

1. Определение(-я) понятия из учебников
2. Контекст
3. Интерпретация понятия для системы образования (ОО)
4. Пример

Организационная культура образовательной организации

1. Определение(-я) понятия из учебников

«Культура организации – свод наиболее важных положений деятельности организации, определяемых ее миссией и стратегией ее развития и находящихся выражение в совокупности социальных норм и ценностей данной организации, разделяемых большинством работников» (Энциклопедический словарь).

«Организационная культура – набор представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, писанных и неписанных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем, сознательно и бессознательно разделяемых большинством членов организации» (К.М.Ушаков) [18 , 19].

«Организационная культура — интегральная характеристика организации (ее ценностей, образцов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии».

Корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемый всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его реакции в критических ситуациях». (Т.Ю.Базаров)

«Организационная культура - это набор убеждений, ценностей и усвоенных способов решения реальных проблем, сформировавшийся за время жизни организации и имеющей тенденцию проявления в различных материальных формах и в поведении членов организации». (Э. Браун)

«Организационная культура - это комплекс базовых предположений, изобретённый, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научиться справляться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции. Необходимо, чтобы этот комплекс функционировал достаточно долго, подтвердил свою состоятельность, и потому он должен передаваться новым членам организации как правильный образ мышления и чувств в отношении упомянутых проблем». (Э. Шейн)

2. Контекст

Понятие используется в управленческой деятельности и считается её важным инструментом, позволяющим руководителю (управленческой команде) ориентировать подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

Организационная культура – это набор ценностей, норм, убеждений и допущений, принятый большей частью трудового коллектива, формирующий уникальную, единую для сотрудников данной организации психологию, которая задает общие рамки поведения.

На организационную культуру образовательной организации существенное слияние оказывают профессиональные ценности, педагогическая культура сотрудников.

3. Интерпретация понятия для системы образования (ОО)

Организационная культура ОО – это набор ценностей, норм, убеждений и допущений, принятый большей частью педагогического (трудового) коллектива, формирующий уникальную, единую для педагогических работников образовательной организации среду взаимодействия, которая задает общие рамки социальной и профессиональной педагогической активности (деятельности).

Тесно связана с понятием «педагогическая культура»

4. Пример

Организационная культура является одной из важнейших составляющих успешности образовательного учреждения и эффективным инструментом, позволяющим мобилизовать педагогический коллектив на достижение общих целей, стимулировать инициативу, обеспечить взаимопонимание между сотрудниками, общие коммуникации, нормы межличностных отношений. Формирование, развитие и оценка организационной культуры являются для руководителей всех уровней постоянными и необходимыми элементами управленческой деятельности. Любая организация имеет достаточную степень свободы, возможности и ресурсы для изменений, но в то же время и определённые ограничения.

Темрюков Ю.Ю. Формирование и развитие организационной культуры в общеобразовательном учреждении / автореф. канд.пед.наук, 2008.

<https://www.dissercat.com/content/formirovanie-i-razvitie-organizatsionnoi-kultury-v-obshcheobrazovatelnom-uchrezhdenii>