

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ	6
2 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ	13
3 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО	17
4 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ И ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ	19
5 СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	22
6 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ	22
7 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ	31
7.1 Основные направления образовательной и хозяйственной деятельности филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»	31
7.2 Текущая организационная структура филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»	32
7.3 Анализ состояния текущей корпоративной культуры в филиале учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»	35
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	44
ПРИЛОЖЕНИЯ	46

ВВЕДЕНИЕ

Практика является обязательным компонентом высшего образования и частью образовательной программы по специальности 7-06-0412-01 «Менеджмент». Практика направлена на закрепление знаний и умений, полученных в процессе теоретического обучения в магистратуре, овладение навыками исследования актуальных научных и прикладных проблем, решения социально-профессиональных задач, применения инновационных технологий и др.

Целью практики является закрепление знаний и умений, полученных во время всего курса обучения, приобретение опыта в решении актуальных теоретических и прикладных задач, предметное знакомство с работой по специальности, овладение навыками управления инновационной деятельностью организации как одного из основных направлений повышения конкурентоспособности в условиях рыночной экономики, овладение навыками деятельности в области корпоративного управления, современными методами управления персоналом.

Задачами практики являются:

- закрепление теоретических знаний, полученных в процессе изучения специальных дисциплин;
- получение практических навыков применения методов сбора и обработки информации о социально-экономических явлениях и процессах, для выявления резервов управления;
- нахождение и оценка новых рыночных возможностей, формулировка инновационной бизнес-идеи;
- определение стратегических аспектов новых технологий;
- изучение моделирования процесса управления коммерциализацией нововведений в производстве;
- оценка инновационного потенциала организации;
- изучение на практике разработку инновационной стратегии организации; осуществление, отбор и финансовая оценка научно-технических проектов; изучение на практике планирование программы НИОКР; проектирование системы управления инновационными процессами;
- изучение процесс организации внедрения технических и продуктовых инноваций;
- изучение на практике организационного построения системы корпоративного управления, ее основных составляющих и их роли в достижении поставленных целей;
- изучение современных проблем корпоративного управления и ответственности бизнеса;

- изучение на практике методов управления собственностью в корпоративном секторе;
 - изучение методики разработки программ и проектов устойчивого развития корпораций на территории присутствия;
 - изучение практики реализации принципов корпоративного управления и корпоративной социальной ответственности;
 - изучение кадрового, информационного и технического обеспечения исследуемой системы управления;
 - знакомство с используемыми методами подготовки, обоснования управленческих решений и организации контроля за их выполнением в системе корпоративного управления.
 - сбор материала для подготовки и написания магистерской диссертации.
- Практика была пройдена в УО «Минский государственный торгово-экономический колледж».

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Образование в Республике Беларусь является одним из главных приоритетов государственной политики, имеющих целью формирование свободной, творческой, нравственно, интеллектуально и физически развитой личности.

Структура национальной системы образования базируется на Конституции Республики Беларусь и других нормативно-правовых актах. Гарантируется равенство всех граждан в получении образования, единство образовательных систем и преемственность всех форм обучения.

Учреждением среднего специального образования является колледж, который реализует одну или несколько образовательных программ профессионально-технического образования и (или) одну или несколько образовательных программ среднего специального образования, а также может реализовывать иные образовательные программы в соответствии с пунктом 1 статьи 187 Кодекса об образовании. Колледж может быть государственной или частной формы собственности. Колледж осуществляет свою деятельность в соответствии с Кодексом об образовании, настоящим Положением, иными актами законодательства и его уставом.

15 августа 1956 года Постановлением Совета Министров БССР был основан, а с 1 сентября 1957 года начал свою деятельность Минский торговый техникум. Приказом Министерства образования Республики Беларусь № 243 от 02.08.1993г. с 1 сентября 1993 года был переименован в Минский торговый техникум, приказом Министерства образования Республики Беларусь № 53 от 03.02.1997г. 1 сентября 1997 года был преобразован в Минский государственный торговый колледж, а с 1 сентября 2001 года был переименован в Учреждение образования «Минский государственный торговый колледж» (приказ Министерства образования Республики Беларусь № 352 от 25.06.2001г.).

Техникум был открыт в то время, когда республика ощущала потребность в кадрах государственной торговли и общественного питания, поэтому он специализировался на подготовке квалифицированных работников только этих сфер.

Первый прием в техникум составлял всего 210 человек на дневное отделение и 150 – на заочное отделение по специальностям «Товароведение» и «Производство продукции». Первый выпуск состоялся в 1959 году в количестве 73 человек.

Здание техникума располагалось по ул. Б.Хмельницкого, 5, а 26 января 1981 года распахнуло свои двери новое здание по ул. Восточной, 183/43. Новый комплекс состоял из 40 кабинетов и лабораторий, оснащенных более

современными средствами обучения, библиотеки, читального, спортивного, актового залов, лыжной базы, столовой. Прием в техникум возрос более чем в два раза.

С 1980 года начало свою работу отделение правоведения, в 1982 году было открыто учетное отделение, которое позже было преобразовано в учетно-товароведческое, далее - в учетно-правоведческое и, наконец, - в отделение бухгалтерского учета и права, на котором велась подготовка по специальностям «Бухгалтерский учет» и «Правоведение».

22 января 1996 года на базе Белорусского научно-исследовательского института экспертизы работоспособности инвалидов был основан Экспериментальный центр реабилитации инвалидов, а с 8 августа 1996 года центр получил статус филиала Минского государственного торгового колледжа и осуществлял подготовку по специальности «Экономика и организация производства».

На основании приказа Министерства образования Республики Беларусь №79 от 04.02.2015 «О реорганизации учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и в соответствии с приказами ректора учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» № 38 от 18.03.2014 « О выполнении отдельных мероприятий по реорганизации УО БГЭУ» и №140 от 03.09.2015 «О создании филиала БГЭУ «Минский торговый колледж» филиал образован путем присоединения учреждения образования «Минский государственный торговый колледж» к учреждению образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – БГЭУ) в качестве его обособленного структурного подразделения – Филиала.

Образовательная деятельность филиала строится на основе принципов государственной политики в области образования, образовательных стандартов, современных образовательных и информационных технологий и на педагогически обоснованном выборе форм, методов, средств обучения и воспитания, учитывающих культурные традиции и ценности белорусского народа, других национальных общностей страны, достижениях мировой культуры, а также в соответствии с целями и задачами колледжа с учетом интересов и способностей обучающихся, их опыта. Обучение, воспитание и развитие обучающихся обеспечиваются педагогическим коллективом во взаимодействии с законными представителями обучающихся, организациями - заказчиками кадров, иными организациями. Колледж создает условия для организации воспитательного процесса, работы кружков, клубов, секций, объединений по интересам, общественных организаций (объединений) обучающихся и работников.

Филиал в соответствии с законодательством имеет право:

- осуществлять образовательную деятельность;
- формировать структуру и штатное расписание филиала;
- осуществлять приносящую доходы деятельность;
- участвовать в научной, научно-технической, экспериментальной и инновационной деятельности, деятельности по научно-методическому обеспечению образования;
- осуществлять проверку подлинности документов об образовании при приеме лиц для получения образования и при наличии сомнений в их подлинности путем направления запросов в Министерство образования Республики Беларусь о подтверждении факта их выдачи;
- осуществлять международное сотрудничество в сфере образования, в том числе внешнеторговую деятельность;
- осуществлять иные права в соответствии с актами законодательства; вносить предложения по дальнейшему совершенствованию учебно-воспитательной и методической работы на рассмотрение руководящих органов;
- обмениваться опытом учебно-воспитательной и методической работы с другими учреждениями образования Республики Беларусь;
- в установленном порядке направлять преподавателей и других работников колледжа на курсы повышения квалификации;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров на договорной основе с предприятиями, объединениями, организациями не зависимо от их форм собственности;
- организовывать новые отделения по различным формам обучения в соответствии с требованиями, утвержденными Министерством образования Республики Беларусь;
- принимать необходимые решения и осуществлять действия по вопросам, которые не относятся к компетенциям вышестоящих органов;
- выдавать документы об образовании выпускникам, освоившим соответствующие образовательные программы в полном объеме и прошедшим итоговую аттестацию;
- осуществлять деятельность структурных подразделений на основании соответствующих положений и инструкций Министерства образования Республики Беларусь и Комитета по образованию;
- расходовать в установленном законодательством порядке прибыль, полученную от хозяйственной деятельности на расширение материальной базы колледжа, премирование работников и учащихся;
- осуществлять обучение учащихся на платной основе;
- передавать с баланса на баланс или, при необходимости, реализовывать оборудование, технику, инструменты, приборы, материалы и другую собственность в соответствии с действующим законодательством.

Филиал обязан:

- обеспечивать качество образования;
- осуществлять разработку и утверждение в установленном порядке структурных элементов научно-методического обеспечения соответствующего образования, его совершенствование;
- производить подбор, прием на работу и расстановку кадров, повышение их квалификации;
- совершенствовать материально-техническое обеспечение образовательного процесса в соответствии с установленными санитарными нормами, правилами и гигиеническими нормативами;
- создавать безопасные условия при организации образовательного процесса;
- осуществлять разработку и принятие правил внутреннего трудового распорядка для работников и учащихся колледжа;
- обеспечивать моральное и материальное стимулирование обучающихся, педагогических и иных работников колледжа, меры их социальной защиты;
- создавать необходимые условия для организации питания и оказания медицинской помощи, проживания (при необходимости) обучающихся;
- участвовать в формировании контрольных цифр приема;
- организовывать распределение, перераспределение, направление на работу выпускников и осуществлять контроль их трудоустройства;
- обеспечивать ознакомление лиц (законных представителей несовершеннолетних) при зачислении в колледж со свидетельством о государственной регистрации, уставом, специальным разрешением (лицензией) на образовательную деятельность, сертификатами о государственной аккредитации, а по их требованию – и с учебно- программной документацией;
- содействовать уполномоченным государственным органам в проведении контроля над обеспечением качества образования;
- осуществлять иные обязанности в соответствии с актами законодательства.

Предметом деятельности филиала является образовательная деятельность и иная деятельность, осуществляемая в сфере образования в соответствии с действующим законодательством.

Цели деятельности филиала:

- обеспечение реализации конституционного права граждан на образование и регулирование общественных отношений в сфере образования;
- формирование знаний, умений, навыков и интеллектуальное, нравственное, творческое и физическое развитие личности учащегося;

- формирование разносторонне развитой, нравственно зрелой, творческой личности учащегося;
 - обеспечение отраслей экономики Республики Беларусь квалифицированными специалистами;
 - воспитание у учащихся стремления к самообразованию и получению квалификации, с целью обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда.
- Основными задачами филиала являются:
- создание условий для подготовки квалифицированных специалистов со средним специальным образованием;
 - удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии;
 - создание условий для физического совершенствования учащихся, овладения ценностями и навыками здорового образа жизни;
 - обеспечение социальной защиты учащихся и установленных законодательством социальных гарантий;
 - формирование гражданственности, патриотизма и национального самосознания на основе государственной идеологии;
 - формирование нравственной, эстетической и экологической культуры;
 - подготовка к самостоятельной жизни и труду;
 - создание условий для социализации и саморазвития личности обучающегося;
- обеспечение реализации основных положений Кодекса Республики Беларусь об образовании, направленных на развитие среднего специального образования, повышение доступности и качества образовательных услуг в учреждении образования;
 - обеспечение подготовки квалифицированных конкурентоспособных специалистов на основе новейших достижений науки и техники для удовлетворения потребностей государства, приведение качества подготовки в соответствие с требованиями современного уровня инновационного развития отраслей экономики и социальной сферы;
 - обеспечение взаимодействия с организациями-заказчиками кадров, совершенствование системы прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах;
 - способствовать повышению привлекательности среднего специального образования;
 - создание условия для профессионального роста педагогических работников, активизации их творческого потенциала, формирования готовности создавать и внедрять инновационные проекты;
 - содействовать педагогическим работникам в разработке современных компонентов научно-методического обеспечения, сопровождающего

образовательный процесс;

- способствовать широкому использованию информационно - коммуникационных технологий в образовательном процессе;
- создать условия для разработки и внедрения современных форм и методов воспитания, формирующих соответствующие компетенции у учащихся в процессе профессионального образования;
- развивать личные творческие способности учащихся в процессе учебно-исследовательской и поисковой деятельности, олимпиадном движении;
- продолжить работу по развитию и укреплению материально-технической базы за счет привлечения внебюджетных средств.

Колледж сегодня – одно из ведущих и престижных средних специальных учебных заведений республики. Формирование контингента ежегодно осуществляется на основе контрольных цифр приема, утвержденных Министерством образования Республики Беларусь, с учетом наличия заявок от организаций и предприятий республики на подготовку специалистов в соответствии с Положением о порядке прогнозирования потребностей в трудовых ресурсах для формирования заказа на подготовку специалистов, рабочих, служащих, утверждённым Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19.07.2011 N 972. Планы приема по специальностям ежегодно выполняются.

Контингент учащихся на 01.01.2024 г. составляет 1539 человек. Из них: по дневной форме получения образования 1026 человек (на бюджетной основе – 519 чел., за счет собственных средств – 507), по заочной – 513 (на бюджетной основе – 215 чел., за счет собственных средств – 298). Всего на бюджетной основе по дневной и заочной формам получения образования занимается 734 учащихся, что составляет 47,7% их общего числа, на платной основе – 805 учащихся или 52,3%.

Осуществляется подготовка по следующим специальностям:

5-04-0311-01 «Планово-экономическая и аналитическая деятельность»

Квалификация: Техник-экономист

5-04-0411-01 «Бухгалтерский учет, анализ и контроль»

Квалификация: Бухгалтер

5-04-0413-01 «Торговая деятельность»

Квалификация: Товаровед

5-04-0421-01 «Правоведение»

Квалификация: Юрист

5-04-0721-07 «Производство продукции и организация общественного питания»

Квалификация: Техник-технолог

Получение среднего специального образования сопровождается текущей, промежуточной и итоговой аттестацией, в соответствии с «Правилами проведения аттестации учащихся, курсантов при освоении содержания образовательных программ среднего специального образования», утвержденными Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 23.08.2022 № 282.

Колледж тесно и плодотворно сотрудничает с ведущими предприятиями торговли и общественного питания и организациями г.Минска по обучению учащихся. Для проведения практических занятий, учебной практики оборудованы учебные классы в ОАО ЦУМ «Минск», ОАО «ГУМ», ТКУП универмаг «Беларусь», «Гиппо». Все необходимые условия для прохождения практики созданы на предприятиях Предприятия для прохождения производственной практики: ОАО «ГУМ»; ОАО «ЦУМ-Минск»; ОАО «Беларусь»; «Бизнес центр «Столица»; ООО «Просторителей»; «Минск-Арена»; Ресторан «Фермерское подворье»; «Президент «Отель»; Отель «Минск»; «Чижовка -Арена»; Столовые УО БНТУ; Ресторан «Застолье»; Сеть маркетов «Белмаркет»; Строительный магазин «Сделай сам»; ИУП «БелВиллесден»; ЗАО «Атлант» и других предприятиях торговли и общественного питания столицы.

Для подготовки специалистов имеется необходимая материально-техническая база: три учебных корпуса, в которых расположены пятьдесят три аудитории и лаборатории, в том числе пять компьютерных классов с современной техникой, актовый, спортивный и тренажерный залы, стрелковый тир, лыжная база, библиотека с читальным залом, столовая, буфет, а также благоустроенное общежитие. Функционирует учебная часть, методический кабинет, медпункт.

2 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ

В колледже сложился сплоченный, трудоспособный коллектив, а это 210 человек, в том числе 105 преподавателей из которых 1 – кандидат технических наук, 60 – имеют высшую и первую квалификационную категорию. Преподаватели, мастера производственного обучения постоянно совершенствуют формы и методы работы с учащимися как на учебных и практических занятиях, так и во внеурочной работе.

Структура УО «Минский государственный торгово-экономический колледж» представлена в приложении А.

За многолетнюю, успешную подготовку кадров и воспитание учащихся коллектив колледжа награжден Почетными грамотами Национального собрания Республики Беларусь и Минского городского совета депутатов.

Традиционными стали конкурсы: «Лучший преподаватель», «Лучший мастер производственного обучения», встречи с ветеранами Великой отечественной войны, членами клуба «Боевые подруги», ветеранами педагогического труда, конкурсы «Алло, мы ищем таланты», «Мисс колледж», недели специалиста, конкурсы кулинарного мастерства, в том числе на базе колледжа проводится конкурс кулинарного мастерства продовольственной службы внутренних войск Республики Беларусь и другие культурно-массовые мероприятия.

Ежегодно проводится круглогодичная спартакиада среди учащихся по восьми видам спорта, весенний и осенний легкоатлетические кроссы, День здоровья, эстафета по военно-прикладным видам спорта.

В колледже работают восемь спортивных секций, десять кружков по интересам и четырнадцать кружков профессиональной направленности на базах практики.

Администрацией колледжа проводится целенаправленная работа по повышению квалификации педагогических работников.

Колледж может иметь в своей структуре обособленные (филиал, иное обособленное подразделение) и (или) структурные подразделения (отделение, лаборатория, библиотека). Структурное подразделение колледжа создается и прекращает деятельность на основании приказа руководителя колледжа и действует в соответствии с настоящим Положением, иными актами законодательства, уставом, положением о соответствующем структурном подразделении, утверждаемым руководителем колледжа.

Отделение создается в целях повышения эффективности и качества образовательного процесса при приведенном контингенте от 150 и более учащихся, курсантов (далее, если не указано иное, - обучающиеся) на отделении по одной или нескольким специальностям независимо от формы

получения образования, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического образования и (или) среднего специального образования.

Работа отделений организуется в соответствии с планом, утверждаемым руководителем колледжа. Непосредственное руководство отделением осуществляет заведующий отделением.

Предметные (цикловые) комиссии формируются численностью не менее пяти педагогических работников колледжа, в том числе работающих по совместительству. В состав предметной комиссии включаются преподаватели одного учебного предмета, в состав цикловой комиссии - преподаватели (мастера производственного обучения) родственных учебных предметов (практики), модулей. Перечень предметных (цикловых) комиссий, их составы утверждаются приказом руководителя колледжа сроком на один учебный год.

Непосредственное руководство по планированию и организации работы предметной (цикловой) комиссии осуществляет ее председатель, назначаемый руководителем колледжа. Общее руководство работой предметных (цикловых) комиссий осуществляет заместитель руководителя колледжа. Работа предметных (цикловых) комиссий проводится по плану на учебный год, утверждаемому заместителем руководителя колледжа. Заседания проводятся в соответствии с планом работы предметной (цикловой) комиссии, но не реже одного раза в месяц. Предметная (цикловая) комиссия ведет учетно-отчетную документацию, к которой относятся план и отчет работы комиссии, протоколы заседаний.

К компетенции работы предметной (цикловой) комиссии относятся: взаимодействие с отделениями колледжа по вопросам обеспечения качества образования; разработка и реализация мероприятий по обеспечению повышения качества образовательного процесса; изучение и обобщение положительного педагогического опыта, проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий; совершенствование педагогического и методического мастерства, оказание помощи преподавателям и мастерам производственного обучения; рассмотрение и обсуждение методических указаний по разработке учебно-программной документации образовательных программ, учебно-методической документации, учебных изданий, средств обучения (в том числе электронных), которые применяются в образовательном процессе, составление на них отзывов и рецензий; участие в экспериментальной и инновационной деятельности, исследовательской и творческой деятельности, руководство техническим творчеством обучающихся; организация работы по подготовке обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, научно-практическим конференциям; интеграция образовательного процесса с производством, наукой и культурой.

Содержание работы предметной (цикловой) комиссии в каждом отдельном случае определяется с учетом конкретных задач, стоящих перед колледжем и специфики его работы. Функциональные обязанности председателя предметной (цикловой) комиссии определяются локальными правовыми актами колледжа. Материалы, которые отражают деятельность предметной (цикловой) комиссии в текущем учебном году, хранятся у председателя предметной (цикловой) комиссии.

Для оказания методической и практической помощи в организации и проведении идеологической и воспитательной работы, повышения уровня профессионального мастерства, обобщения и распространения лучшего опыта работы кураторов в колледже создается методическое объединение кураторов. Положение о методическом объединении кураторов колледжа утверждается приказом руководителя колледжа.

Педагогическими работниками колледжа признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, оказывают коррекционно-педагогическую помощь, осуществляют научно-методическое обеспечение профессионально-технического, среднего специального образования и (или) руководство образовательной деятельностью колледжа, его обособленных подразделений, структурных подразделений).

К иным работникам колледжа относятся лица, не являющиеся педагогическими, осуществляющие административно-хозяйственные, инженерно-технические, производственные и иные вспомогательные функции.

Педагогическая деятельность осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями к должности служащего, определяемыми актами законодательства, регламентирующими деятельность педагогических работников.

Права и обязанности педагогических и иных работников колледжа устанавливаются Кодексом об образовании, иными актами законодательства, уставом, иными локальными нормативными правовыми актами колледжа, трудовыми договорами, гражданско-правовыми договорами.

Повышение квалификации педагогических работников, иных работников, их переподготовку, стажировку в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных организациях, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, колледж организует в соответствии с законодательством.

Управление колледжем осуществляется в соответствии с Кодексом об образовании, уставом, иными актами законодательства.

Устав колледжа утверждается его учредителем и подлежит регистрации в соответствии с законодательством. Колледж обеспечивает условия для ознакомления обучающихся и работников с уставом.

Непосредственное руководство колледжем осуществляет его руководитель (директор), который назначается на должность служащего и освобождается от должности служащего учредителем колледжа или уполномоченным им органом. Заместители руководителя назначаются руководителем колледжа по согласованию с учредителем или уполномоченным им органом.

Органы самоуправления в колледже создаются и осуществляют свою деятельность в соответствии с Кодексом об образовании, иными актами законодательства, уставом.

В филиале создан педагогический совет, возглавляемый руководителем филиала, совет филиала, методический совет,

Руководитель колледжа осуществляет свою деятельность и полномочия в соответствии с Кодексом об образовании, иными актами законодательства, уставом.

Колледж ведет в установленном порядке делопроизводство, архив, бухгалтерскую и статистическую отчетность о своей деятельности, представляет сведения, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствующие государственные органы.

3 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И КОРПОРАТИВНОЕ ПРАВО

Корпоративное управление уже давно является одной из наиболее актуальных и широко обсуждаемых тем. Об этом свидетельствует тот факт, что за последние десять лет было принято множество кодексов наилучшей практики и принципов корпоративного управления. В 40 странах и регионах было подготовлено более 100 кодексов различного уровня. Подавляющее большинство из них являются национальными. Международное признание получили Принципы корпоративного управления ОЭСР, Руководство по корпоративному управлению в компаниях с государственным участием, Объединенный кодекс Великобритании, Принципы совершенствования корпоративного управления Базельского комитета по банковскому надзору и др.

В наш лексикон понятие корпоративного управления вошло сравнительно недавно, и этап развития корпоративного управления на сегодняшний день можно охарактеризовать как стадию становления. И это объяснимо, потому как для формирования развитого корпоративного законодательства и зрелой практики корпоративного управления требуется не один десяток лет. В Республике Беларусь развитие корпоративных отношений шло параллельно с массовыми преобразованиями государственных предприятий в открытые акционерные общества, что предопределило количественные и качественные параметры корпоративного управления.

На сегодняшний день процесс развития корпоративного управления можно охарактеризовать как неравномерный: в хозяйственных обществах частной формы собственности (особенно в крупных обществах с участием иностранного капитала) корпоративное управление отличается более высоким уровнем организации. В подавляющем большинстве обществ с участием государства система корпоративного управления не получила должного развития, несовершенными являются процедуры корпоративного контроля, а корпоративная культура только начинает зарождаться. С одной стороны, эти общества представляют собой резерв повышения капитализации, а с другой - они остаются закрытыми для инвесторов. Другими словами, приходится констатировать, что изменение «формы» в большинстве случаев не повлекло за собой желаемого изменения «содержания». Значительный государственный сектор экономики, неразвитость рынка ценных бумаг, недостаточно активные интеграционные процессы не способствовали динамичному развитию корпоративного управления.

Системные финансовые и экономические кризисы, на фоне которых резко обострились приобретающие хронический характер финансовые трудности отечественных субъектов хозяйствования, послужили толчком к пересмотру подходов в области управления государственными активами. В

стремлении найти оптимальные способы повышения эффективности деятельности государственного сектора экономики Правительство признало необходимость внедрения корпоративного инструментария, давно зарекомендовавшего себя во всем мире. Сегодня с большой степенью уверенности можно констатировать, что как представители бизнеса, так и государственные органы начинают все больше осознавать роль корпоративного управления, как для конкретного общества, так и для экономики в целом.

Современный этап развития корпоративного управления можно охарактеризовать как новую веху в новейшей экономической истории страны. Начиная с 2012 года принят ряд документов, направленных на активизацию работы по совершенствованию механизмов корпоративного управления в хозяйственных обществах.

Корпоративное управление в УО «Минский государственный торгово-экономический колледж» – это система взаимодействия собственников с руководством, направленная на защиту интересов акционеров и организацию эффективного контроля за работой менеджеров.

4 ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ И ФИНАНСОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Финансирование государственных учреждений образования осуществляется за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов, средств учредителей, средств, полученных от приносящей доход деятельности, безвозмездной (спонсорской) помощи юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных источников, не запрещенных актами законодательства. Финансирование частных учреждений образования осуществляется за счет средств учредителей, средств, полученных от приносящей доход деятельности, безвозмездной (спонсорской) помощи юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и иных источников, не запрещенных актами законодательства.

Для обеспечения уставной деятельности в колледже создается материально-техническая база, которая включает земельные участки, капитальные строения (здания, сооружения) и иные материальные объекты, средства обучения, необходимые для организации образовательного процесса и для решения других задач в сфере образования. Материально-техническая база колледжа должна обеспечивать создание безопасных условий при организации образовательного процесса.

Для организации образовательного процесса, в том числе прохождения практики, производственного обучения, может использоваться материально-техническая база организаций - заказчиков кадров, а также иных организаций.

Имущество колледжа относится к государственной (республиканской или коммунальной) или частной собственности и закрепляется за ним на праве оперативного управления. Колледж в отношении закрепленного за ним имущества осуществляет права владения, пользования и распоряжения им в пределах, установленных законодательством, в соответствии с целями своей деятельности, задачами учредителя и назначением имущества.

Экономическими и финансовыми вопросами в УО «Минский государственный торгово-экономический колледж» занимается бухгалтерия во главе с начальником.

Основными задачами бухгалтерии являются:

- Ведение бухгалтерского учета, контроль за рациональным использованием материальных и финансовых ресурсов, обеспечение сохранности собственности колледжа.

- Формирование полной и достоверной информации о деятельности колледжа и его имущественном положении, необходимой внутренним пользователям бухгалтерской отчетности - руководителям, учредителям, участникам и собственникам имущества колледжа, а также внешним - инвесторам, кредиторам и другим пользователям бухгалтерской отчетности.

- Обеспечение информацией, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля за соблюдением законодательства при осуществлении колледжем хозяйственных операций и их целесообразностью, наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами.

- Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности колледжа и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения его финансовой устойчивости.

- Организационно-методическое руководство, координация и контроль деятельности структурных подразделений колледжа по вопросам финансового контроля и бухгалтерского учета.

- Подготовка и представление руководству информационно-аналитических материалов о состоянии и перспективах развития бухгалтерского учета в колледже.

- Совершенствование и внедрение новых методов организации работы, в том числе на основе использования современных информационных технологий.

- Участие в пределах своей компетенции в подготовке и исполнении управленческих решений руководства колледжа.

- Планирование и организация закупок, формирование и исполнение контрактов.

- Решение иных задач в соответствии с целями колледжа.

В 2023 году источниками формирования средств колледжа являлись бюджетное финансирование, средства от приносящей доходы деятельности, безвозмездная (спонсорская) помощь юридических лиц.

Филиал осуществлял предпринимательскую деятельность и получал доходы в соответствии с законодательством такие как:

1. доходы от оказания платных услуг (платное обучение, академическая задолженность)

2. внереализационные доходы в том числе:

- пени за нарушение условий договоров;

- доходы, полученные от пользования денежными средствами, размещенными на счете в банке;

- доходы от сдачи в аренду помещений и оборудования;

Учет доходов и расходов производился по каждому виду деятельности отдельно.

В 2023 году в филиале доход составил 1 670 082,88 белорусских: образовательные услуги 1 645 220,16 белорусских рублей, аренда 18 151,69 белорусских рублей, проценты банка 2 075,69 белорусских рублей и пени 4 635,34 белорусских рублей.

За 2023 год текущие расходы составили 1 435 110,49 белорусских рублей в том числе: заработная плата и страховые взносы 1 307 814,12 белорусских рублей, оплата коммунальных услуг 86 080,71 белорусских рублей;

Использование внебюджетных средств подтверждается годовым отчетом формы 4 «Отчет об использовании сметы доходов и расходов средств от приносящей доходы деятельности бюджетной организации».

В 2023 году колледжу была оказана спонсорская помощь в размере 6 000,00 белорусских рублей:

Иностранное унитарное предприятие "Белвиллесден"- 1000,00 рублей;

ОАО "ЦУМ МИНСК"- 2 000,00 рублей;

ОАО "ГУМ"- 3 000,00 рублей;

Денежные средства от оказания спонсорской помощи были направлены на укрепление материально-технической базы (были закуплены столы со скамьей на сумму 3 000,00 рублей, а также датчики пожарной сигнализации).

Использование этих средств подтверждается отчетом формы 9 «Отчет об использовании средств целевого назначения».

В 2023 году из средств бюджета было профинансировано:

- параграф 220 (общежитие)-1 247 582,45 рублей

- параграф 213 (капитальный ремонт) – 1 074 252,01 рублей;

(приобретение оборудования) – 69 929,33 рублей;

- параграф 224 (учебные корпуса) – 2 114 379,72 рублей;

Процент освоения бюджетах средств составил 96,74%.

Использование бюджетных средств подтверждается годовым отчетом формы 2 «Отчет об использовании бюджетной сметы».

5 СОВРЕМЕННЫЙ СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Далее представим результаты стратегического анализа УО «Минский государственный торгово-экономический колледж».

В целях определения конкурентных позиций колледжа проведен swot - анализ, в котором дана оценка факторам внешней среды, влияющим на конкурентоспособность ОУ (таблица 5.1) и факторам внутренней среды (таблица 5.2).

Таблица 5.1 - Анализ факторов внешней среды УО «Минский государственный торгово-экономический колледж»

ГРУППА ФАКТОРОВ	ФАКТОРЫ	ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
1. Общемировые	1.1. Глобализация образования. Формирование единого образовательного пространства в рамках Болонского процесса	1. Расширение международного рынка образовательных и инновационных услуг. 2. Рост востребованности новых направлений подготовки кадров. 3. Доступность глобальных информационных и образовательных ресурсов.	1. Повышение конкуренции на международном рынке образовательных услуг. 2. Отток высококвалифицированных кадров в зарубежные вузы. 3. Активизация деятельности зарубежных вузов на белорусском и региональных рынках.
	1.2. Изменение философии научноинновационной деятельности	1. Рост инновационной составляющей научнообразовательной деятельности и коммерциализация ее результатов. Активизация международного научного сотрудничества. 2. Повышение качества исследований. 5. Рост мобильности высококвалифицированных кадров.	1. Повышение конкуренции инновационных услуг
2. Национальные	2.1. Спрос на образовательные услуги	1. Формирование новых направлений подготовки кадров. 2. Диверсификация спроса на образовательные услуги (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и пр.).	1. Сокращение объема рынка образовательных услуг вследствие ухудшения демографической ситуации. 2. Снижение спроса в связи с ростом цен на образовательные услуги. 3. Снижение спроса на рынке образовательных услуг в связи с ростом конкуренции.

	2.2. Государственные приоритеты по модернизации экономики	1. Государственная политика модернизации и формирование экономики знаний. 2. Финансовая и организационная поддержка со стороны государства инновационной деятельности ОУ. 3. Ориентация ОУ на программы федерального уровня. 4. Увеличение рынка научнотехнических разработок, консалтинговых и информационных услуг.	1. Недостаточная инфраструктурная обеспеченность инновационной деятельности. 2. Сравнительно низкий уровень использования инноваций в экономике. Отсутствие эффективных механизмов привлечения высококвалифицированных кадров инновационный экономики в сектор
	2.3. Модернизация образовательной системы	1. Государственное финансирование крупных инновационно-образовательных проектов. 2. Внедрение принципов стратегического управления в систему управления ОУ. 3. Рост потребности в новых направлениях подготовки кадров. 4. Рост потребности в управленческих кадрах. 5. Рост спроса на выпускников технических направлений подготовки 6. Внедрение принципов компетентностного подхода к обучению. 7. Привлечение работодателей к формированию компетенций и оценке качества образовательных программ. 8. Реализация механизма государственно-частного партнерства.	1. Сокращение государственного финансирования образовательных учреждений. 2. Низкая эффективность механизмов взаимодействия ОУ и работодателей. 3. Недостаточное развитие механизмов взаимодействия реального сектора экономики и вузов по образовательным и инновационным направлениям. 4. Ориентация предприятий на руководителей и специалистов из других регионов.
3. Региональные	3.1. Дисбаланс на рынке труда	1. Изменение структуры потребности в подготовке кадров. 2. Рост спроса на высококвалифицированные кадры.	1. Сокращение потребности в подготовке кадров по традиционным образовательным программам направлениям. 2. Отток кадров в крупные

Среди факторов внешней среды, которые могут оказать неблагоприятное воздействие на деятельность ОУ являются:

- сложная демографическая ситуация в стране, которая уже привела к резкому снижению количества выпускников школ;
- усиление конкуренции между ОУ за абитуриентов;

- изменение ситуации на рынке труда;
- высокая доля населения, имеющего доходы ниже прожиточного минимума, что не позволяет данной категории населения оплачивать образование;
- повышение требований со стороны хозяйствующих субъектов, органов государственной и муниципальной власти, работодателей к компетенциям выпускников.

Исследование факторов внутренней среды колледжа проводилось по следующим направлениям: образовательная деятельность; научная деятельность; инновационная деятельность; кадровое обеспечение; информационное обеспечение; материально-техническое обеспечение; социальная сфера; система управления; финансы.

Результаты анализ факторов внутренней среды представлены в таблице 5.2.

Таблица 5. 2 - Анализ факторов внутренней среды колледжа

	СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	СЛАБЫЕ СТОРОНЫ
Образовательная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – широкий спектр направлений подготовки кадров; – многоуровневая реализация образовательных программ; – наличие программ дополнительного образования; – современные разработки в области методики обучения (активные и интерактивные методы обучения); – достаточно высокий уровень подготовки выпускников; - смещение акцента на индивидуальную работу со студентом; - внедрение элементов дистанционного образования 	<ul style="list-style-type: none"> – разрыв между потребностями рынка труда региона и структурой подготовки кадров; – недостаточное использование современных систем оценки знаний студентов (модульно-рейтинговая система и др.); - слабое реагирование на рыночные изменения; - потеря доли рынка из-за неэффективных рекламных акций и отсутствия маркетинговой деятельности; - количественный и качественный рост конкурентов в области подготовки кадров
Научная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – широкий спектр направлений научных исследований;- участие в региональных и международных конференциях, - издание сборника научных трудов; - разработка и издание методических пособий; участие большинства преподавателей в научно-исследовательской деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – недостаточное внедрение результатов научных исследований в реальный сектор экономики
Инновационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> – участие в реализации государственной целевой программы развития образования - опыт участия в конкурсах грантов 	<ul style="list-style-type: none"> – недостаточное использование механизмов коммерциализации результатов инновационной деятельности.- уменьшение объемов государственного финансирования грантов из-за кризиса

Кадровое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> - наличие высококачественного ПС; - большой стаж работы ПС - 100% ПС с высшим образованием - низкий удельный вес совместителей - наличие четкой системы аттестации и повышения квалификации персонала 	<ul style="list-style-type: none"> - доминирующее вовлечение ПС в образовательный процесс по сравнению с научной и инновационной деятельностью; - слабая мотивированность сотрудников в результатах своего труда;
Информационное и методическое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> - обеспеченность информационными ресурсами потребностей образовательного процесса; - широкий доступ к информационнобиблиотечным ресурсам; - наличие электронной библиотеки; - высокое методическое обеспечение образовательных программ. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточный уровень программного обеспечения потребностей образовательного процесса; - несоответствие информационных ресурсов и технологий потребностям реализации новых форм организации образовательного процесса.
Материально-техническое обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> - обеспеченность учебнолабораторной базой; - увеличение финансов на приобретение станочного оборудования 	<ul style="list-style-type: none"> - физический и моральный износ материально-технической базы по ряду направлений подготовки.
Социальная сфера	<ul style="list-style-type: none"> - стабильный коллектив колледжа; - предоставление достаточного спектра социальных услуг обучающимся и сотрудникам. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточный уровень заработной платы ПС; - уравнительная система оплаты труда многих категорий работников.
Система управления	<ul style="list-style-type: none"> - стратегическое планирование развития колледжа (использование целевых программ). 	<ul style="list-style-type: none"> - избыточность административно-управленческого аппарата; - недостаточная эффективность работы ряда подразделений.
Финансы	<ul style="list-style-type: none"> - стабильная государственная финансовая поддержка; - рост поступлений от внебюджетной образовательной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - незначительная доля в структуре доходов поступлений от внебюджетной и иной деятельности; - отсутствие сформированной системы заинтересованности сотрудников при организации коммерческой деятельности.

Основные усилия руководства и коллектива необходимо сосредоточить на развитии сильных и устранении слабых сторон. Перспективные направления развития колледжа представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Перспективы развития колледжа

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИЛЬНЫХ СТОРОН	МИНИМИЗАЦИЯ СЛАБЫХ СТОРОН
<p>осуществление подготовки кадров для приоритетных отраслей экономики;</p> <p>участие в комплексных целевых программах;</p> <p>использование информационных каналов для информирования местной, региональной общественности о достижениях и планах ВУЗов в образовательной, культурной, социальной и инновационной деятельности;</p> <p>увеличение количества объектов интеллектуальной собственности.</p>	<p>развитие социальных контактов с заинтересованными сторонами и стратегическими партнерами;</p> <p>разработка сертифицированных образовательных программ;</p> <p>повышение активности в продвижении инновационных, консультационных и образовательных услуг на региональном и международный рынок.</p>

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ	ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ УГРОЗ
<p>диверсификация основных образовательных и дополнительных программ;</p> <p>поддержка правительством специальностей и ОУ в целом, необходимых для развития республики;</p> <p>стратегическое партнерство с работодателями;</p> <p>интернационализация образования и активизация международной деятельности колледжа;</p> <p>расширение связей с ОУ: реализация совместных проектов, использование возможностей научной кооперации.</p>	<p>расширение спектра образовательных услуг; повышение внебюджетного финансирования за счет привлечения финансовых средств из разных источников;</p> <p>использование преимуществ нового законодательства в системе профессионального образования;</p>

По итогам SWOT-анализа была построена матрица ранжирования, на основе которой были сделаны выводы о важности того или иного фактора. Колледж имеет много сильных сторон, которые могут использоваться для реализации возможностей, а также, что не менее важно, для компенсации или нейтрализации угроз.

Слабые стороны не являются критичными, и многие могут быть исправлены в относительно краткосрочный период времени.

Большое количество возможностей, при имеющихся сильных сторонах, предполагает достаточно перспективное развитие при правильном использовании сильных факторов.

Несмотря на количество угроз, многие из них могут быть компенсированы, а часть из них вовсе нейтрализованы.

Всё это позволяет нам сделать вывод, что текущее состояние колледжа не является критичным.

6 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ БИЗНЕСОМ

УО «Минский государственный торгово-экономический колледж» разработана Программа развития филиала.

Программа развития является документом учреждения образования, всех его подразделений, сотрудников, социальных партнеров и определяет цели и основные направления деятельности учреждения образования на ближайшие 5 лет. Программа развития реализуется в текущих планах.

Программа развития разработана с целью развития системы профессионально-технического и среднего специального образования, обеспечивающей удовлетворение потребностей отраслей экономики в профессионально компетентных кадрах, интересов граждан в получении профессионального образования, интеллектуального, нравственного и физического развития, внедрения системы менеджмента качества в учреждении образования.

Достижения целей программы развития обеспечивается путем решения задач:

1. Создание эффективных механизмов взаимодействия системы профессионально-технического и среднего специального образования с отраслями экономики и социальной сферой в вопросах оптимизации структуры и объемов подготовки рабочих и специалистов, обеспечение качества подготовки рабочих и специалистов, их эффективного использования.

2. Обновление структуры и содержания профессионально-технического и среднего специального образования с учетом потребностей организаций-заказчиков кадров.

3. Расширение спектра образовательных услуг, создание разнообразных образовательных программ, их комплексное учебно-методическое обеспечение.

4. Повышение уровня профессиональной компетентности руководящих и педагогических кадров.

5. Укрепление материально-технической базы, обеспечение эффективного использования финансовых и материальных средств.

6. Совершенствование идеологической и воспитательной работы.

7. Создание системы менеджмента качества в учреждении образования.

Ожидаемые результаты реализации программы развития

- стабильная работа учреждения образования на основе долговременной

Программы развития;

- определение путей решения перспективных и актуальных проблем;

- выполнение социальных стандартов;

- организация деятельности структурного подразделения в соответствии с

Программой развития;

- взаимосвязь стратегического и текущего планирования;

- информационность подразделений о ресурсном обеспечении на перспективу;
- повышение качества подготовки рабочих и наиболее полное удовлетворение потребностей обучающихся и работодателей;
- внедрение современных технологий обучения;
- опыт прогнозирования спроса на рынке труда выпускников;
- повышение активности и надежности связей с социальными партнерами;
- повышение материальной заинтересованности работников в результатах своего труда;
- повышение деловой репутации учреждения образования;
- внедрение системы менеджмента качества в образовании;
- другие.

Основные направления развития учреждения образования.

1. Оптимизация структуры и объемы подготовки специалистов.

Задачи:

- создание реальной и эффективной системы образовательных услуг, отвечающей потребностям существующего и перспективного рынка труда, удовлетворение потребностей личности в получении профессионального образования;
- подготовка квалифицированных, конкурентоспособных на рынке труда специалистов, рабочих в соответствии с потребностями отраслей экономики и социальной сферы;
- расширение спектра реализуемых в учреждении образования образовательных, в т.ч. платных, услуг с учетом потребностей различных категорий населения и организаций заказчиков-кадров;
- развитие учебно-производственного комплекса, осуществляющего, наряду с реализацией образовательных программ, научную, инновационную и производственную деятельность.

2. Содержание образования и управления качеством образования.

Задачи:

- обновление содержания образования в соответствии с требованиями образовательных стандартов;
- обеспечение качества образования;
- совершенствование комплексно-методического обеспечения образовательного процесса;
- внедрение системы качества менеджмента в образовании.

3. Организация воспитательного процесса.

Задачи:

- создание целостной воспитывающей среды как обязательного компонента организации педагогического процесса учреждения образования;

- методическое обеспечение деятельности участников воспитательного процесса учреждения образования;
- социально-психологическая и педагогическая поддержка учащихся в личном, профессиональном, социальном становлении;
- создание системы взаимодействия с социальными партнерами

4. Развитие материально-технической базы.

Задачи:

- совершенствование материально-технической базы с целью обеспечение выполнения образовательных программ в соответствии с государственными образовательными стандартами, с учетом потребностей рынка труда и перспективами развития отраслей экономики и социальной сферы;
- приведение инфраструктуры учреждения образования в соответствие с требованиями трудового законодательства в области охраны труда,- дальнейшее развитие деятельности по оказанию платных услуг населению.

5. Информация учреждения образования.

Задачи:

- повышение эффективности и качества подготовки специалистов, рабочих (служащих) путем использования информационных технологий в процессе обучения;
- внедрение информационных технологий (локальной сети) в деятельность структурных подразделений и всего учреждения образования;
- использование информационных образовательных ресурсов

6. Кадровое обеспечение.

Задачи:

- разработка кадровой политики учреждения образования;
- совершенствование системы подбора, аттестации, развития и совершенствования кадров;
- совершенствование системы управления персоналом;
- организация непрерывного процесса повышения квалификации педагогических работников;
- привлечение к преподаванию специалистов и сотрудников, имеющих опыт работы в различных отраслях экономики.

7. Социально-экономическая поддержка сотрудников, студентов, учащихся.

Задачи:

- выполнение государственных минимальных социальных стандартов;
- развитие системы социально-экономической защищенности и социальной поддержки сотрудников, студентов, учащихся;
- создание гибкой системы морального и материального стимулирования сотрудников, студентов, учащихся.

8. Социальное партнерство.

Задачи:

- развитие эффективной системы социального партнерства, расширение круга заинтересованных в сотрудничестве организаций;
- планомерное воспроизводство квалифицированных трудовых ресурсов для организаций всех отраслей экономики и социальной сферы страны;
- повышение эффективности взаимодействия с организациями-заказчиками кадров в развитии материально-технической базы, организации производственного обучения;
- повышение эффективности трудоустройства и профессиональной деятельности выпускников;
- создание реальной и эффективной системы образовательных услуг, отвечающей потребностям существующего и перспективного рынка труда.

7 ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ ПО УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

7.1 Основные направления образовательной и хозяйственной деятельности филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»

15 августа 1956 года Постановлением Совета Министров БССР был основан, а с 1 сентября 1957 года начал свою деятельность Минский торговый техникум. Приказом Министерства образования Республики Беларусь № 243 от 02.08.1993г. с 1 сентября 1993 года был переименован в Минский торговый техникум, приказом Министерства образования Республики Беларусь № 53 от 03.02.1997г. 1 сентября 1997 года был преобразован в Минский государственный торговый колледж, а с 1 сентября 2001 года был переименован в Учреждение образования «Минский государственный торговый колледж» (приказ Министерства образования Республики Беларусь № 352 от 25.06.2001г.).

Техникум был открыт в то время, когда республика ощущала потребность в кадрах государственной торговли и общественного питания, поэтому он специализировался на подготовке квалифицированных работников только этих сфер.

Первый прием в техникум составлял всего 210 человек на дневное отделение и 150 – на заочное отделение по специальностям «Товароведение» и «Производство продукции». Первый выпуск состоялся в 1959 году в количестве 73 человек.

Здание техникума располагалось по ул. Б.Хмельницкого, 5, а 26 января 1981 года распахнуло свои двери новое здание по ул.Восточной, 183/43. Новый комплекс состоял из 40 кабинетов и лабораторий, оснащенных более современными средствами обучения, библиотеки, читального, спортивного, актового залов, лыжной базы, столовой. Прием в техникум возрос более чем в два раза.

С 1980 года начало свою работу отделение правоведения, в 1982 году было открыто учетное отделение, которое позже было преобразовано в учетно-товароведческое, далее - в учетно-правоведческое и, наконец, - в отделение бухгалтерского учета и права, на котором велась подготовка по специальностям «Бухгалтерский учет» и «Правоведение».

22 января 1996 года на базе Белорусского научно-исследовательского института экспертизы работоспособности инвалидов был основан Экспериментальный центр реабилитации инвалидов, а с 8 августа 1996 года

центр получил статус филиала Минского государственного торгового колледжа и осуществлял подготовку по специальности «Экономика и организация производства».

На основании приказа Министерства образования Республики Беларусь №79 от 04.02.2015 «О реорганизации учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и в соответствии с приказами ректора учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» № 38 от 18.03.2014 « О выполнении отдельных мероприятий по реорганизации УО БГЭУ» и №140 от 03.09.2015 «О создании филиала БГЭУ «Минский торговый колледж» филиал образован путем присоединения учреждения образования «Минский государственный торговый колледж» к учреждению образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – БГЭУ) в качестве его обособленного структурного подразделения – Филиала.

Образовательная деятельность филиала строится на основе принципов государственной политики в области образования, образовательных стандартов, современных образовательных и информационных технологий и на педагогически обоснованном выборе форм, методов, средств обучения и воспитания, учитывающих культурные традиции и ценности белорусского народа, других национальных общностей страны, достижениях мировой культуры, а также в соответствии с целями и задачами колледжа с учетом интересов и способностей обучающихся, их опыта. Обучение, воспитание и развитие обучающихся обеспечиваются педагогическим коллективом во взаимодействии с законными представителями обучающихся, организациями - заказчиками кадров, иными организациями. Колледж создает условия для организации воспитательного процесса, работы кружков, клубов, секций, объединений по интересам, общественных организаций (объединений) обучающихся и работников.

7.2 Текущая организационная структура филиала учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»

В колледже работают восемь спортивных секций, десять кружков по интересам и четырнадцать кружков профессиональной направленности на базах практики.

Администрацией колледжа проводится целенаправленная работа по повышению квалификации педагогических работников.

Колледж может иметь в своей структуре обособленные (филиал, иное обособленное подразделение) и (или) структурные подразделения (отделение, лаборатория, библиотека). Структурное подразделение колледжа создается и прекращает деятельность на основании приказа руководителя колледжа и действует в соответствии с настоящим Положением, иными актами законодательства, уставом, положением о соответствующем структурном подразделении, утверждаемым руководителем колледжа.

Отделение создается в целях повышения эффективности и качества образовательного процесса при приведенном контингенте от 150 и более учащихся, курсантов (далее, если не указано иное, - обучающиеся) на отделении по одной или нескольким специальностям независимо от формы получения образования, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического образования и (или) среднего специального образования.

Работа отделений организуется в соответствии с планом, утверждаемым руководителем колледжа. Непосредственное руководство отделением осуществляет заведующий отделением.

Предметные (цикловые) комиссии формируются численностью не менее пяти педагогических работников колледжа, в том числе работающих по совместительству. В состав предметной комиссии включаются преподаватели одного учебного предмета, в состав цикловой комиссии - преподаватели (мастера производственного обучения) родственных учебных предметов (практики), модулей. Перечень предметных (цикловых) комиссий, их составы утверждаются приказом руководителя колледжа сроком на один учебный год.

Непосредственное руководство по планированию и организации работы предметной (цикловой) комиссии осуществляет ее председатель, назначаемый руководителем колледжа. Общее руководство работой предметных (цикловых) комиссий осуществляет заместитель руководителя колледжа. Работа предметных (цикловых) комиссий проводится по плану на учебный год, утверждаемому заместителем руководителя колледжа. Заседания проводятся в соответствии с планом работы предметной (цикловой) комиссии, но не реже одного раза в месяц. Предметная (цикловая) комиссия ведет учетно-отчетную документацию, к которой относятся план и отчет работы комиссии, протоколы заседаний.

К компетенции работы предметной (цикловой) комиссии относятся: взаимодействие с отделениями колледжа по вопросам обеспечения качества образования; разработка и реализация мероприятий по обеспечению повышения качества образовательного процесса; изучение и обобщение положительного педагогического опыта, проведение открытых учебных занятий и воспитательных мероприятий; совершенствование педагогического и

методического мастерства, оказание помощи преподавателям и мастерам производственного обучения; рассмотрение и обсуждение методических указаний по разработке учебно-программной документации образовательных программ, учебно-методической документации, учебных изданий, средств обучения (в том числе электронных), которые применяются в образовательном процессе, составление на них отзывов и рецензий; участие в экспериментальной и инновационной деятельности, исследовательской и творческой деятельности, руководство техническим творчеством обучающихся; организация работы по подготовке обучающихся к конкурсам профессионального мастерства, научно-практическим конференциям; интеграция образовательного процесса с производством, наукой и культурой. Содержание работы предметной (цикловой) комиссии в каждом отдельном случае определяется с учетом конкретных задач, стоящих перед колледжем и специфики его работы. Функциональные обязанности председателя предметной (цикловой) комиссии определяются локальными правовыми актами колледжа. Материалы, которые отражают деятельность предметной (цикловой) комиссии в текущем учебном году, хранятся у председателя предметной (цикловой) комиссии.

Для оказания методической и практической помощи в организации и проведении идеологической и воспитательной работы, повышения уровня профессионального мастерства, обобщения и распространения лучшего опыта работы кураторов в колледже создается методическое объединение кураторов. Положение о методическом объединении кураторов колледжа утверждается приказом руководителя колледжа.

Педагогическими работниками колледжа признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, оказывают коррекционно-педагогическую помощь, осуществляют научно-методическое обеспечение профессионально-технического, среднего специального образования и (или) руководство образовательной деятельностью колледжа, его обособленных подразделений, структурных подразделений).

К иным работникам колледжа относятся лица, не являющиеся педагогическими, осуществляющие административно-хозяйственные, инженерно-технические, производственные и иные вспомогательные функции.

Педагогическая деятельность осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями к должности служащего, определяемыми актами законодательства, регламентирующими деятельность педагогических работников.

Права и обязанности педагогических и иных работников колледжа устанавливаются Кодексом об образовании, иными актами законодательства,

уставом, иными локальными нормативными правовыми актами колледжа, трудовыми договорами, гражданско-правовыми договорами.

Повышение квалификации педагогических работников, иных работников, их переподготовку, стажировку в учреждениях дополнительного образования взрослых, иных организациях, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, колледж организует в соответствии с законодательством.

Управление колледжем осуществляется в соответствии с Кодексом об образовании, уставом, иными актами законодательства.

Устав колледжа утверждается его учредителем и подлежит регистрации в соответствии с законодательством. Колледж обеспечивает условия для ознакомления обучающихся и работников с уставом.

Непосредственное руководство колледжем осуществляет его руководитель (директор), который назначается на должность служащего и освобождается от должности служащего учредителем колледжа или уполномоченным им органом. Заместители руководителя назначаются руководителем колледжа по согласованию с учредителем или уполномоченным им органом.

Органы самоуправления в колледже создаются и осуществляют свою деятельность в соответствии с Кодексом об образовании, иными актами законодательства, уставом.

В филиале создан педагогический совет, возглавляемый руководителем филиала, совет филиала, методический совет,

Руководитель колледжа осуществляет свою деятельность и полномочия в соответствии с Кодексом об образовании, иными актами законодательства, уставом.

Колледж ведет в установленном порядке делопроизводство, архив, бухгалтерскую и статистическую отчетность о своей деятельности, представляет сведения, предусмотренные нормативными правовыми актами, в соответствующие государственные органы.

7.3 Анализ состояния текущей корпоративной культуры в филиале учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» «Минский торговый колледж»

Для того чтобы охарактеризовать корпоративную культуру с точки зрения преподавательского состава и учащихся, были разработаны анкеты, которые включали себя вопросы, направленные на оценку корпоративной культуры и особенностей ее формирования (приложение Б-В).

1. Интерпретация анкетирования преподавателей.

В анкетировании приняло участие 40 преподавателей десяти цикловых комиссий (ЦК).

Согласно результатам исследования установлено, что в основе корпоративной культуры филиала лежат такие принципы как принцип сотрудничества и взаимопомощи (70,7%), ценность постоянного обучения и развития (51,2%) (приложение В). Это говорит о том, что корпоративная культура в филиале основывается на сотрудничестве, коллективной выработке идей, миссии и общепринятых ценностей. В процессе деятельности формируются такие ценности как чуткость, солидарность, ответственность, доброта, справедливость. Ценности служат стимулом, необходимым условием для взаимодействия сотрудников, а, следовательно, для профессионального роста и развития. Позитивное формирование корпоративной культуры филиала определяет ценность профессионально-трудовой деятельности, представляемой сотрудникам в способах их самореализации и саморазвития.

Следует отметить, что важными компонентами корпоративной культуры в филиале является действующая система коммуникации, принятая система лидерства, этики и профессиональная ответственность, положение педагога в учреждении образования.

По результатам исследования нами установлено, что коммуникация в учреждении образования сформирована на высоком уровне, «коммуникация открыта, прозрачна и эффективна» (45%). Преобладающими видами коммуникации среди педагогических работников является устная коммуникация (72,5%), электронная коммуникация (55%). Наиболее эффективными инструментами коммуникации для улучшения взаимодействия между педагогическими работниками являются использование электронных платформ для обмена информацией (57,5%), проведение тренингов по коммуникации (37,5%).

Также важным компонентом корпоративной культуры в филиале является лидерство. Лидерство в учреждении образования часто проявляется через делегирование полномочий и развитие команды, что мотивирует преподавателей к достижению общих целей. Для многих преподавателей важны инновации и творческий подход к решению задач, что иногда приводит к нестандартным решениям и способствует развитию креативности у сотрудников. Также высоко ценится эмпатия и поддержка, что создает дружественную атмосферу. Лидерство среди педагогических работников сформировано на высоком уровне (67,5%). Наиболее ценятся такие качества лидерства как умение эффективно организовывать работу команды (62,5%), поддержка и развитие профессиональных навыков коллег (42,5%), вдохновляющая идеи и мотивация коллег (35%), способность к конструктивному решению конфликтов (35%).

Следует отметить, что по мнению преподавателей, ощущается дружелюбная и поддерживающая атмосфера среди коллег, где наблюдается взаимное уважение и доверие. В филиале созданы возможности для профессионального развития и обучения, чувствуется определенная поддержка со стороны руководства в профессиональном росте (88%), значима роль руководства в формировании корпоративной культуры. Наиболее важными качествами руководства являются профессиональная компетентность руководителя, организаторские способности, морально-этические качества.

Важным аспектом в корпоративной культуре филиала является развитие атмосферы взаимопонимания и поддержки среди коллег, поэтому изменения в корпоративной культуре, способствующие укреплению командного духа, делают образовательный процесс более продуктивным и приятным (52,5% опрошенных). Это говорит о том, что общие ценности и принципы упрощают коммуникацию и взаимодействие между коллегами, что способствует более эффективной работе.

Исходя из этого, был сформулирован вопрос о том, какие ценности вы считаете наиболее важными в нашем учреждении образования, где 62,5% указали на профессионализм и качество образования, 62,5% - этику и уважение к другим участникам образовательного процесса, 42,5% - на развитие личности и индивидуальный подход к каждому учащемуся.

Следует отметить, что профессиональное развитие и обучение (65%), уважение и поддержка коллег (60%) являются важными аспектами корпоративной культуры в учебном заведении для успешной работы педагогических работников.

Участие в профессиональных конференциях и семинарах (55%), коллективных мероприятиях и праздниках (52,5%), организация кружков и мастер-классов (40%) являются наиболее эффективными для укрепления корпоративной культуры среди педагогических работников. Из этого следует, что корпоративная культура способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников, активной работе и инновациям, а также сплочённости. Важно поддерживать атмосферу открытости и взаимопомощи, где каждый преподаватель может высказать свое мнение и быть услышанным. Это ведет к укреплению доверия и сотрудничества внутри коллектива.

Уровень удовлетворенности работой и корпоративной культурой преподаватели отмечают на высоком и среднем уровнях (по 42,5%). Ценности учреждения образования соответствуют ценностям сотрудников, соответствует степень профессионального развития и личностного роста, на высоком уровне сформирован уровень этики и профессиональной ответственности. Наиболее важными для педагогических работников являются такие аспекты профессиональной этики как профессиональная компетентность и развитие

(67,5%), честность и порядочность (65%), уважение к учащимся, коллегам и родителям (62,5%), что указывает на соответствие профессиональной ответственности педагогических работников стандартам учебного заведения. Поддержка и поощрение коллективного духа и сотрудничества (60%) способствуют развитию позитивных отношений между коллегами.

Корпоративная культура филиала сформирована на совокупности норм, ценностей, убеждений, образцов поведения, которые определяют способ объединения преподавателей, учащихся, администрации для достижения поставленных целей. Анализ показал, что корпоративная культура состоит из идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются сотрудниками учреждения образования. Именно ценности являются ядром, определяющим корпоративную культуру в целом. Ценности определяют и стили поведения, и стили общения с коллегами и учащимися, уровень мотивированности, активности, сплочённости и др.

В результате исследования мы пришли к выводу, что корпоративная культура в учреждении образования – это взаимоотношения и взаимодействия людей, объединённых общими идеями, интересами и ценностями, позволяющими работать гармонично вместе и достигать высоких результатов, реализовать цели и задачи учреждения образования.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что значительная часть преподавателей филиала достаточно полно информированы и идентифицируют себя как часть корпоративной команды, лично заинтересованы в улучшении корпоративной культуры. Корпоративная культура прежде всего связана с личностными потребностями преподавателей, их навыками взаимодействовать, работать в команде и осознавать личные цели в контексте стратегий достижения результатов. Эффективность воздействия корпоративной культуры на образовательный процесс базируется на соблюдении основных принципов корпоративного взаимодействия: открытости, информационной полноты, взаимного уважения и взаимопомощи. Важным аспектом такого взаимодействия служат принципы этики и профессиональной ответственности, создание эффективных условий для профессионального и личностного развития их в процессе обучения и воспитания.

2. Интерпретация анкетирования учащихся.

В анкетировании приняли участие 200 учащихся, которым было предложено ответить на 30 вопросов.

В результате исследования было установлено, что 87% опрошенных оценивают значимость ценностей и принципов учреждения образования на высоком уровне. Приоритетными ценностями в филиале являются сотрудничество и командная работа, толерантность и уважение к другим.

Ключевыми принципами поведения для поддержания благоприятной атмосферы являются соблюдение правил и порядка, взаимоуважение, ответственность и исполнительность.

77% учащихся отмечают, что наиболее эффективными формами работы с учащимися для изучения ценностей и принципов корпоративной культуры является использование кейсов и ситуационных игр, 66% - работа в малых группах.

Учащиеся регулярно участвуют в различных коммуникационных мероприятиях или тренингах, посвященных развитию навыков общения. Наиболее эффективными для взаимодействия с преподавателями и администрацией является личное общение и обратная связь.

Сформированы такие навыки коммуникации как умение работать в команде и решать конфликты (95%), способность слушать и понимать собеседника (85%).

Учащиеся регулярно принимают участие в различных мероприятиях или тренингах, посвященных корпоративной культуре и коммуникации в учебном заведении (73%). 87% учащихся считают, что лидерство является важным аспектом для успешного развития корпоративной культуры, навыки работы в команде сформированы на высоком уровне. Характерна поддержка и доверие между членами коллектива, проявление уважения и понимания.

Развитие инноваций и творчества улучшает результаты обучения и подготовку к будущей профессиональной деятельности, повышает мотивацию и интерес учащихся к учебному процессу. Наиболее предпочтительными подходами к развитию инноваций являются создание площадок для обмена идеями и коллективного творчества, а также использование инновационных технологий и методик в образовательном процессе. В связи с этим формируются коммуникационные навыки и работа в команде, умение анализировать и оценивать информацию для принятия решений. 76% учащихся считают, что поддержка и поощрение инноваций и творчества со стороны учреждения образования содействует развитию инновационной среды и климата доверия. Наиболее эффективными методами развития личности в рамках корпоративной культуры являются проведение тренингов и семинаров по саморазвитию и самопознанию. Большинство учащихся считают, что развитие лидерских качеств и умение устанавливать и поддерживать отношения окружающими являются важными аспектами развития личности для успешного обучения и карьерного роста.

Следует отметить, что поддержка и развитие личности со стороны учебного заведения влияет на общую атмосферу и климат в учебном заведении, что, в свою очередь, способствует формированию успешной корпоративной культуры.

С помощью результатов анкетирования установлено, что корпоративная культура с точки зрения учащихся характеризуется высоким уровнем значимости личностного и социального факторов. Высокая степень доверия, командной работы, взаимопонимания создают условия для понимания субъектов образовательного процесса, появляется мотивация для достижения результатов.

На специфику проявления корпоративной культуры в филиале, где основная деятельность – образовательная, показывают такие элементы, как: личностный рост, толерантность, мотивация личности, профессиональные и личностные качества. Также важными факторами являются обладание ресурсами (самопознание и самооценка), сотрудничество, психологическое благополучие.

Корпоративная культура основывается на сотрудничестве, коллективной выработке идей, миссии и общепринятых ценностей. Ценностями корпоративной культуры являются толерантность, ответственность, доброта, справедливость.

Ценности в данном случае служат стимулом, необходимым условием для взаимодействия.

Данные анкетирования показывают, что значимыми в корпоративной культуре являются такие качества личности как успешность, уважение, сплочение, креативность, лидерские качества и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

15 августа 1956 года Постановлением Совета Министров БССР был основан, а с 1 сентября 1957 года начал свою деятельность Минский торговый техникум. Приказом Министерства образования Республики Беларусь № 243 от 02.08.1993г. с 1 сентября 1993 года был переименован в Минский торговый техникум, приказом Министерства образования Республики Беларусь № 53 от 03.02.1997г. 1 сентября 1997 года был преобразован в Минский государственный торговый колледж, а с 1 сентября 2001 года был переименован в Учреждение образования «Минский государственный торговый колледж» (приказ Министерства образования Республики Беларусь № 352 от 25.06.2001г.).

Техникум был открыт в то время, когда республика ощущала потребность в кадрах государственной торговли и общественного питания, поэтому он специализировался на подготовке квалифицированных работников только этих сфер.

Первый прием в техникум составлял всего 210 человек на дневное отделение и 150 – на заочное отделение по специальностям «Товароведение» и «Производство продукции». Первый выпуск состоялся в 1959 году в количестве 73 человек.

На основании приказа Министерства образования Республики Беларусь №79 от 04.02.2015 «О реорганизации учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» и в соответствии с приказами ректора учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» № 38 от 18.03.2014 « О выполнении отдельных мероприятий по реорганизации УО БГЭУ» и №140 от 03.09.2015 «О создании филиала БГЭУ «Минский торговый колледж» филиал образован путем присоединения учреждения образования «Минский государственный торговый колледж» к учреждению образования «Белорусский государственный экономический университет» (далее – БГЭУ) в качестве его обособленного структурного подразделения – Филиала.

Образовательная деятельность филиала строится на основе принципов государственной политики в области образования, образовательных стандартов, современных образовательных и информационных технологий и на педагогически обоснованном выборе форм, методов, средств обучения и воспитания, учитывающих культурные традиции и ценности белорусского народа, других национальных общностей страны, достижениях мировой культуры, а также в соответствии с целями и задачами колледжа с учетом интересов и способностей обучающихся, их опыта. Обучение, воспитание и

развитие обучающихся обеспечиваются педагогическим коллективом во взаимодействии с законными представителями обучающихся, организациями - заказчиками кадров, иными организациями. Колледж создает условия для организации воспитательного процесса, работы кружков, клубов, секций, объединений по интересам, общественных организаций (объединений) обучающихся и работников.

Контингент учащихся на 01.01.2024 г. составляет 1539 человек. Из них: по дневной форме получения образования 1026 человек (на бюджетной основе – 519 чел., за счет собственных средств – 507), по заочной – 513 (на бюджетной основе – 215 чел., за счет собственных средств – 298). Всего на бюджетной основе по дневной и заочной формам получения образования занимается 734 учащихся, что составляет 47,7% их общего числа, на платной основе – 805 учащихся или 52,3%.

Колледж тесно и плодотворно сотрудничает с ведущими предприятиями торговли и общественного питания и организациями г.Минска по обучению учащихся. Для проведения практических занятий, учебной практики оборудованы учебные классы в ОАО ЦУМ «Минск», ОАО «ГУМ», ТКУП универмаг «Беларусь», «Гиппо». Все необходимые условия для прохождения практики созданы на предприятиях Предприятия для прохождения производственной практики: ОАО «ГУМ»; ОАО «ЦУМ-Минск»; ОАО «Беларусь»; «Бизнес центр «Столица»; ООО «Просторитейл»; «Минск-Арена»; Ресторан «Фермерское подворье»; «Президент «Отель»; Отель «Минск»; «Чижовка -Арена»; Столовые УО БНТУ; Ресторан «Застолье»; Сеть маркетов «Белмаркет»; Строительный магазин «Сделай сам»; ИУП «БелВиллесден»; ЗАО «Атлант» и других предприятиях торговли и общественного питания столицы.

Для подготовки специалистов имеется необходимая материально-техническая база: три учебных корпуса, в которых расположены пятьдесят три аудитории и лаборатории, в том числе пять компьютерных классов с современной техникой, актовый, спортивный и тренажерный залы, стрелковый тир, лыжная база, библиотека с читальным залом, столовая, буфет, а также благоустроенное общежитие. Функционирует учебная часть, методический кабинет, медпункт.

В колледже сложился сплоченный, трудоспособный коллектив, а это 210 человек, в том числе 105 преподавателей из которых 1 – кандидат технических наук, 60 – имеют высшую и первую квалификационную категорию. Преподаватели, мастера производственного обучения постоянно совершенствуют формы и методы работы с учащимися как на учебных и практических занятиях, так и во внеурочной работе.

Корпоративное управление в УО «Минский государственный торгово-экономический колледж» – это система взаимодействия собственников с руководством, направленная на защиту интересов акционеров и организацию эффективного контроля за работой менеджеров.

По итогам SWOT-анализа была построена матрица ранжирования, на основе которой были сделаны выводы о важности того или иного фактора. Колледж имеет много сильных сторон, которые могут использоваться для реализации возможностей, а также, что не менее важно, для компенсации или нейтрализации угроз. Слабые стороны не являются критичными, и многие могут быть исправлены в относительно краткосрочный период времени. Большое количество возможностей, при имеющихся сильных сторонах, предполагает достаточно перспективное развитие при правильном использовании сильных факторов. Несмотря на количество угроз, многие из них могут быть компенсированы, а часть из них вовсе нейтрализованы. Всё это позволяет нам сделать вывод, что текущее состояние колледжа не является критичным.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акопова, Е. С. Корпоративная культура образовательной организации как механизм регулирования социальных конфликтов / Е. С. Акопова, И. В. Бушуев, С. И. Самыгин // Гуманитар., соц.-экон. и обществ. науки. – 2021. – № 10. – С. 21–24.
2. Граденко, М. А. Мотивация трудовой деятельности персонала образовательной организации / М. А. Граденко // Наука, образование, инновации: актуальные вопросы и современные аспекты : сб. ст. II Междунар. науч.-практ. конф., Пенза, 20 июня 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. центр науч. сотрудничества «Наука и просвещение» ; отв. ред. Г. Ю. Гуляев. – Пенза, 2020. – Ч. 2. – С. 132–136.
3. Домрачева, Л. Н. Организационная культура профессиональной образовательной организации и механизмы трансляции ценностных ориентаций [Электронный ресурс] / Л. Н. Домрачева // Современное образование: актуал. вопр. и инновации. – 2020. – № 2. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_43870821_96685922.pdf. – Дата доступа: 16.07.2024.
4. Дудкина, О. В. Специфика совершенствования корпоративной культуры в учебной организации / О. В. Дудкина, Е. С. Соколова // Экон. исслед. и разработ. – 2020. – № 4. – С. 127–135.
5. Жураковская, В. М. Технологии формирования корпоративной культуры образовательной организации / В. М. Жураковская, О. А. Оличева // Науч. обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2020. – № 3. – С. 67–78.
6. Заводчиков, Д. П. Теоретико-методологические основы диагностики soft-компетенций педагога профессионального образования / Д. П. Заводчиков, Е. В. Лебедева, В. А. Березина // Проблемы современ. пед. образования. – 2022. – № 77-2. – С. 176–179.
7. Зайцева, Н. В. Значимость корпоративной культуры в формировании медиативной компетенции будущих руководителей образовательной организации / Н. В. Зайцева, Н. Н. Илюшина // Ценностные ориентиры профессионального становления педагога : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (с междунар. участием), Сургут, 19 мая 2023 г. / Сургут. гос. пед. ун-т ; сост. и науч. ред.: Н. В. Абрамовских, В. В. Толмачева. – Сургут, 2023. – С. 115–117.
8. Зубова, Т. В. Роль корпоративной культуры в образовательном учреждении / Т. В. Зубова // Проблемы современ. пед. образования. – 2021. – № 70-1. – С. 149–152.

9. Зуева, Ф. А. Индикативный подход как средство воздействия корпоративной культуры образовательной организации на формирование профессиональной идентичности педагогов / Ф. А. Зуева // Нац. ассоц. ученых. – 2021. – № 74-4. – С. 12–15.

10. Исмухамбетов, Э. Х. Коммуникация как элемент корпоративной культуры образовательной организации [Электронный ресурс] / Э. Х. Исмухамбетов // Педагогическая наука и образование в диалоге со временем : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти В. А. Пятина, Астрахань, 16 июня 2022 г. / Астрах. гос. ун-т ; редкол.: А. М. Трещев, И. А. Романовская, Л. М. Миляева. – Астрахань, 2022. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

11. Калинина, Е. А. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации [Электронный ресурс] / Е. А. Калинина // Содержательные и процессуальные аспекты современного образования : материалы III Междунар. науч.-практ. конф., Астрахань, 10 марта 2021 г. / Астрах. гос. ун-т ; редкол.: А. М. Трещев, И. А. Романовская, Е. А. Тарабановская. – Астрахань, 2021. – 1 электрон. опт. диск. (CD-ROM).

12. Сергеева, И. А. Особенности организационно-педагогических условий формирования корпоративной культуры в образовательной организации [Электронный ресурс] / И. А. Сергеева // Науч. образование. – 2020. – № 4. – Режим доступа: https://www.na-obr.ru/files/arhiv/Nauchnoe_Obrazovaniye_2020-4.pdf. – Дата доступа: 29.10.2024.

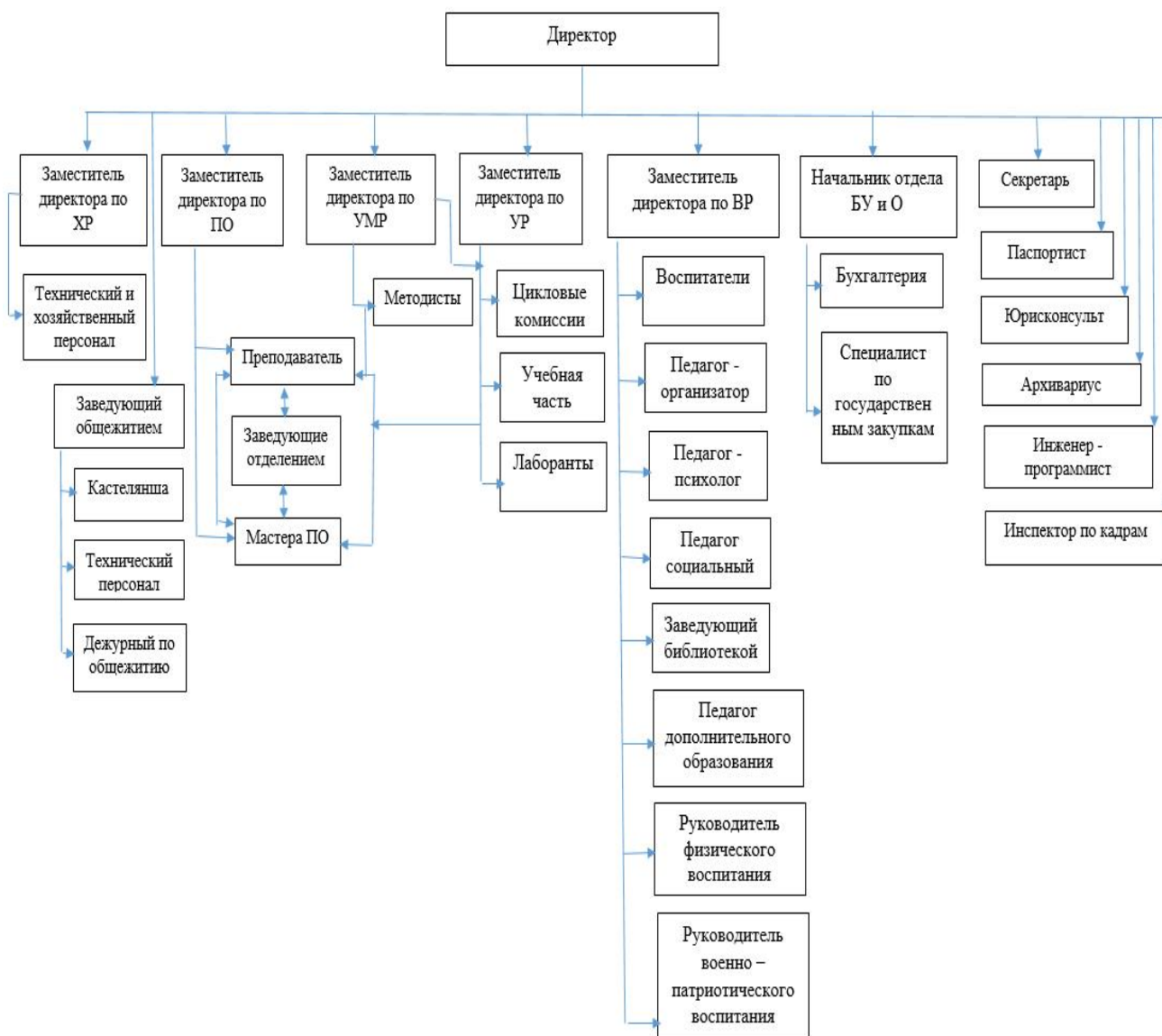
13. Серкина, Е. В. Корпоративная культура образовательного учреждения как фактор эффективного развития педагогических ценностей / Е. В. Серкина, В. Д. Повзун // Образование и право. – 2023. – № 12. – С. 609–613.

14. Слесарева, К. В. Влияние организационной культуры на процесс аттестации педагогических работников как условие управления персоналом образовательной организации [Электронный ресурс] / К. В. Слесарева, Е. О. Гаспарович // Актуальные проблемы социогуманитарного образования : сб. ст. / Урал. гос. пед. ун-т, Ин-т обществ. наук. – Екатеринбург, 2021. – Вып. 4. – 1 электрон. опт. диск. (CD-ROM).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

СТРУКТУРА ФИЛИАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» «МИНСКИЙ ТОРГОВЫЙ КОЛЛЕДЖ»



Вопросы для анкетирования для изучения мнений и уровня удовлетворенности сотрудников по вопросам, связанным с корпоративной культурой. Вопросы могут касаться ценностей, этики, коммуникации, лидерства, отношений между коллегами и т.д.

Вопросов для анкетирования сотрудников по вопросам, связанным с корпоративной культурой:

1. Какие ценности и принципы, на ваш взгляд, лежат в основе корпоративной культуры нашего учреждения образования?

1. Принцип сотрудничества и взаимопомощи
2. Ценность открытости и прозрачности
3. Принцип уважения к мнению и разнообразию
4. Ценность постоянного обучения и развития
5. "Мне все равно на ценности и принципы, главное получить зарплату в конце месяца"
6. "Я даже не задумывался об этом, мне просто нужна работа"
7. "Ценности и принципы? Никогда об этом не думал, мне важнее другие аспекты работы"
8. "Мне кажется, что у нас в учреждении нет никаких ценностей или принципов, это все формальности"

2. Насколько вы считаете, что этика и моральные принципы учитываются в нашей корпоративной культуре?

1. "Я думаю, что этика и моральные принципы играют важную роль в нашей корпоративной культуре, и они учитываются при принятии решений"
2. "На мой взгляд, этика и моральные принципы не являются приоритетом в нашей корпоративной культуре, но иногда учитываются"
3. "Я не уверен(а), насколько этика и моральные принципы учитываются в нашей корпоративной культуре, возможно, это зависит от конкретных ситуаций"
4. "Мне кажется, что в нашей корпоративной культуре этика и моральные принципы играют незначительную роль и часто игнорируются"
5. "Я считаю, что этика и моральные принципы игнорируются полностью в нашей корпоративной культуре"
6. "Мне кажется, что этика и моральные принципы не имеют значения в нашей корпоративной культуре"
7. "На мой взгляд, этика и моральные принципы играют негативную роль и препятствуют успешному развитию компании"
8. "Я уверен(а), что этика и моральные принципы вообще не учитываются в нашей корпоративной культуре"

3. Как вы оцениваете уровень коммуникации в нашем учреждении образования? Считаете ли вы, что коммуникация открыта, прозрачна и эффективна?

1. "Я считаю, что уровень коммуникации в нашем учреждении образования находится на высоком уровне, коммуникация открыта, прозрачна и эффективна"
2. "Мне кажется, что коммуникация в нашем учреждении образования может быть улучшена, но в целом она открыта и эффективна"
3. "На мой взгляд, уровень коммуникации в нашем учреждении образования низкий, коммуникация не всегда открыта и прозрачна"
4. "Я уверен(а), что коммуникация в нашем учреждении образования неэффективна и требует серьезных изменений для улучшения"
5. "Коммуникация в нашем учреждении образования - полное беспорядочное, никто не знает, что происходит"
6. "Уровень коммуникации у нас настолько плохой, что это просто печально"
7. "Коммуникация в нашем учреждении образования - это просто полный хаос, никакой системы и порядка"
8. "Наша коммуникация такая непонятная, что иногда лучше вообще молчать, чем пытаться разобраться"

4. Какие черты лидерства и стиль руководства преобладают в нашей корпоративной культуре? Как они влияют на вашу работу и отношения с коллегами?

1. "В нашей корпоративной культуре преобладает авторитарный стиль руководства, что иногда затрудняет коммуникацию и сотрудничество с коллегами"
2. "В нашем учебном заведении ценится эмпатия и поддержка, что создает дружественную атмосферу, однако иногда это может замедлять принятие решений"
3. "Лидерство в нашем учреждении образования часто проявляется через делегирование полномочий и развитие команды, что мотивирует нас к достижению общих целей"
4. "У нас важны инновации и творческий подход к решению задач, что иногда приводит к нестандартным решениям и способствует развитию креативности у сотрудников"
5. "В нашем учебном заведении преобладает лидерство, основанное на строгом контроле и микроменеджменте, что вызывает чувство недоверия и ограничивает нашу самостоятельность"
6. "В корпоративной культуре часто проявляется конфликтный стиль руководства, что приводит к напряженным отношениям с коллегами и затрудняет совместную работу"
7. "В нашем учебном заведении царит отсутствие лидерства и ясного направления, что ведет к хаосу, неопределенности и конфликтам между сотрудниками"

8. "Стиль руководства в нашем учреждении образования характеризуется авторитарностью и игнорированием мнения сотрудников, что создает атмосферу страха и подавленности, препятствуя открытому общению и сотрудничеству"

5. Каково ваше восприятие отношений между коллегами в рамках нашей учреждения образования? Считаете ли вы, что существует доверие, уважение и поддержка между сотрудниками?

1. "Я ощущаю дружелюбную и поддерживающую атмосферу среди коллег, где царит взаимное уважение и доверие"

2. "Мне кажется, что отношения между коллегами в нашем учреждении образования могут быть улучшены, так как иногда возникают конфликты и недопонимания"

3. "Я чувствую, что в нашей команде присутствует доверие и уважение, хотя иногда возникают небольшие разногласия, которые быстро разрешаются"

4. "Отношения между коллегами в нашем учреждении образования оставляют желать лучшего, так как часто наблюдаются конфликты, недоверие и отсутствие поддержки"

5. "Я считаю, что отношения между коллегами в нашем учреждении образования являются поверхностными и неискренними, доверия и уважения нет"

6. "Мне кажется, что в нашей команде царит конкуренция и зависть, а не дружелюбие и поддержка"

7. "Я вижу, что многие сотрудники избегают общения друг с другом и не проявляют интерес к сотрудничеству, отношения холодные и формальные"

8. "Мое восприятие отношений между коллегами в рамках нашей учреждения образования отрицательное, я часто сталкиваюсь с недоброжелательностью, конфликтами и отсутствием поддержки"

6. Какие аспекты корпоративной культуры, по вашему мнению, нуждаются в улучшении или изменении?

1. "Я считаю, что необходимо улучшить коммуникацию между сотрудниками и руководством, чтобы повысить прозрачность и эффективность обмена информацией"

2. "Для улучшения корпоративной культуры важно развивать доверие и взаимопонимание между коллегами, создавать атмосферу поддержки и сотрудничества"

3. "Необходимо изменить подход к решению конфликтов и управлению стрессом, чтобы создать более спокойную и гармоничную рабочую среду"

4. "Я считаю, что важно улучшить программы обучения и развития сотрудников, чтобы повысить их мотивацию, энтузиазм и профессиональные навыки"

5. "Мне все равно на корпоративную культуру, я просто прихожу на работу и делаю свою работу"
6. "Все в порядке, ничего менять не нужно, все и так хорошо работает"
7. "Мне не нравится, что здесь слишком много общения и взаимодействия между коллегами, хочу работать в одиночестве"
8. "Корпоративная культура? Я даже не знаю, что это такое, мне все равно"

7. Какие практики или инициативы, на ваш взгляд, могли бы усилить корпоративную культуру и повысить уровень удовлетворенности сотрудников?

1. Внедрение регулярных корпоративных мероприятий, таких как командные строительные мероприятия, корпоративные вечеринки или спортивные соревнования.
2. Создание программы поощрения и признания достижений сотрудников, например, ежемесячные награды за лучшие результаты работы или инновационные идеи.
3. Развитие программы профессионального развития и обучения для сотрудников, чтобы они могли расширить свои навыки и знания.
4. Установление открытого и прозрачного обмена информацией между руководством и сотрудниками, чтобы создать атмосферу доверия и понимания.
5. "Мне все равно, я не думаю, что какие-то практики могут улучшить корпоративную культуру."
6. "Я не вижу смысла в каких-то новых инициативах, все и так работает нормально."
7. "Лучше бы фокусировались на увеличении заработной платы, чем на каких-то корпоративных мероприятиях."
8. "Мне все равно, что делать, главное, чтобы работа была выполнена."
9. Какие конкретные меры, на ваш взгляд, могут быть предприняты для улучшения рабочей атмосферы и укрепления взаимодействия между сотрудниками?

8. Как вы оцениваете уровень разнообразия и инклюзивности (принятие и уважение различий между людьми, а также создание среды, где каждый человек чувствует себя равным и включенным. В рабочей среде инклюзивность означает уважение к разнообразию сотрудников, их уникальным качествам, опыту и точкам зрения. Это также включает в себя создание условий, где все сотрудники имеют равные возможности для профессионального роста и развития, независимо от их фонов и характеристик. Как правило, инклюзивные учреждения образования стремятся к созданию открытой, дружелюбной и поддерживающей среды для всех своих сотрудников) в нашем учреждении образования? Считаете ли вы, что все сотрудники имеют равные возможности для профессионального роста и развития?

1. "Я не обращал внимания на уровень разнообразия и инклюзивности в учреждении образования, мне кажется, что все равны перед возможностями."
2. "Я считаю, что уровень разнообразия и инклюзивности в нашем учреждении образования высокий, все сотрудники имеют равные возможности для профессионального роста и развития."
3. "Мне кажется, что есть некоторые проблемы с разнообразием и инклюзивностью в учреждении образования, возможно, стоит обратить на это внимание."
4. "Я готов поделиться своим мнением о разнообразии и инклюзивности в учреждении образования, чтобы улучшить рабочие условия для всех сотрудников."
5. "Мне кажется, что уровень разнообразия и инклюзивности в учреждении образования низкий, есть определенные группы сотрудников, которые получают привилегии."
6. "Я считаю, что не все сотрудники имеют равные возможности для профессионального роста и развития, есть явные предпочтения по отношению к определенным группам."
7. "Уровень разнообразия и инклюзивности в учреждении образования оставляет желать лучшего, многие сотрудники чувствуют себя исключенными и недооцененными."
8. "Я не вижу проблем с разнообразием и инклюзивностью в учреждении образования, все сотрудники получают равные возможности, независимо от их фонов и опыта."

9. Какие практики или инициативы, на ваш взгляд, способствуют созданию здоровой баланса между работой и личной жизнью сотрудников?

1. Гибкий график работы, позволяющий сотрудникам самостоятельно распределять свое рабочее время в пределах рабочей недели.
 2. Проведение обучающих семинаров и тренингов по управлению стрессом, эффективному планированию времени и достижению баланса между работой и личной жизнью.
 3. Организация корпоративных мероприятий и мероприятий для сотрудников, способствующих релаксации, развлечению и отдыху.
 4. Предоставление дополнительных выходных дней, гибких отпусков или возможности работать из дома для облегчения совмещения рабочих обязанностей с личными делами и заботами.
1. "Никакие. Работа должна быть на первом месте, личная жизнь - это не основная забота сотрудников."
 2. "Сотрудники должны сами находить баланс между работой и личной жизнью, это не забота компании."
 3. "Мы не видим необходимости в каких-либо практиках или инициативах для создания баланса между работой и личной жизнью сотрудников."
 4. "Сотрудники должны просто работать больше, чтобы компенсировать потерянное время на личные дела."

10. Насколько вы удовлетворены системой поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования? Чувствуете ли вы, что ваш труд оценивается и вознаграждается соответствующим образом?

1. "Я полностью удовлетворен(а) системой поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования. Я чувствую, что мой труд оценивается и вознаграждается соответствующим образом."

2. "Я частично удовлетворен(а) системой поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования. Есть некоторые аспекты, которые могли бы быть улучшены."

3. "Я не удовлетворен(а) системой поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования. Я чувствую, что мой труд недооценивается и вознаграждается недостаточно."

4. "Я не могу оценить систему поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования, так как не имею опыта получения вознаграждений или признания за свои достижения."

5. "Я считаю, что система поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования абсолютно несправедлива и нечестна. Мой труд никогда не оценивается должным образом."

6. "Мне кажется, что система поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования полностью бесполезна и неэффективна. Мой труд никогда не вознаграждается адекватно."

7. "Я уверен(а), что система поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования создана исключительно для того, чтобы подавить мою мотивацию. Мой труд никогда не оценивается правильно."

8. "Я чувствую, что система поощрения и признания достижений в нашем учреждении образования является полным фарсом. Мой труд никогда не вознаграждается соответствующим образом, и это вызывает у меня разочарование."

11. Как вы оцениваете возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы поддержку со стороны руководства в вашем профессиональном росте?

1. "Я считаю, что возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении ограничены и недостаточно разнообразны. Чувствую недостаток поддержки со стороны руководства в моем профессиональном росте."

2. «По моему мнению, возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении вполне удовлетворительны, но требуют дополнительных усилий с моей стороны. Чувствую определенную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте."

3. "Я оцениваю возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении как отличные и разнообразные. Чувствую полную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте."

4. "Считаю, что возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении не только отличные, но и индивидуально

адаптированные под мои потребности. Чувствую полную и активную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте."

12. Какие изменения в корпоративной культуре могли бы повлиять на ваш уровень удовлетворенности работой и общей эффективность командной работы?

1. "Я считаю, что увеличение прозрачности и открытости в корпоративной культуре помогло бы повысить мой уровень удовлетворенности работой и эффективность командной работы."
2. "Для меня важно развитие атмосферы взаимопонимания и поддержки среди коллег, поэтому изменения в корпоративной культуре, способствующие укреплению командного духа, сделали бы мой рабочий процесс более продуктивным и приятным."
3. "Повышение акцента на инновации, креативность и саморазвитие в корпоративной культуре могло бы стимулировать мою мотивацию и повысить общую эффективность работы команды."
4. "Я уверен(а), что внедрение системы поощрения достижений, обратная связь и возможности для профессионального развития в корпоративной культуре привело бы к улучшению моего уровня удовлетворенности работой и общей эффективности командной работы."
5. "Мне все равно на корпоративную культуру, я просто прихожу на работу и выполняю свои обязанности."
6. "Я не верю, что какие-либо изменения в корпоративной культуре могут повлиять на мой уровень удовлетворенности работой или эффективность командной работы."
7. "Я считаю, что корпоративная культура не имеет значения, главное - выполнить свою работу и получить за это зарплату."
8. "Мне все равно, какая будет корпоративная культура, главное - чтобы работа была оплачена хорошо."

13. Какие дополнительные аспекты корпоративной культуры, по вашему мнению, стоит учитывать при анализе уровня удовлетворенности сотрудников и эффективности работы учреждении образования?

1. "Для меня важным аспектом корпоративной культуры является открытость и прозрачность в коммуникации между руководством и сотрудниками."
2. "Я считаю, что важным аспектом корпоративной культуры является поддержка и развитие сотрудников, включая обучение и карьерный рост."
3. "Для меня ключевым аспектом корпоративной культуры является уважение к разнообразию и инклюзивность в отношениях между коллегами."
4. "Я считаю, что важным аспектом корпоративной культуры является создание здоровой рабочей среды, где сотрудники могут чувствовать себя комфортно и безопасно."
5. "Мне все равно на корпоративную культуру, главное, чтобы платили хорошую зарплату."

6. "Я не вижу важности дополнительных аспектов корпоративной культуры, главное, чтобы работа была выполнена."
7. "Мне кажется, что все эти аспекты корпоративной культуры - лишнее, главное, чтобы коллеги не мешали мне работать."
8. "Я считаю, что никакие дополнительные аспекты корпоративной культуры не имеют значения, важно только получать свою зарплату вовремя."

14. Как вы оцениваете уровень коммуникации в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы, что информация передается эффективно и открыто между сотрудниками и руководством?

1. "Коммуникация в нашем учебном заведении на высоком уровне, я чувствую, что информация передается эффективно и открыто."
2. "Я оцениваю уровень коммуникации в нашем учебном заведении как средний, иногда возникают проблемы с передачей информации между сотрудниками и руководством."
3. "Я чувствую, что в нашем учебном заведении есть проблемы с коммуникацией, информация не всегда передается эффективно и открыто."
4. "Я не могу оценить уровень коммуникации в вашей компании, так как только начал(а) работать здесь и пока не имею достаточного опыта."
5. "Коммуникация в нашем учебном заведении находится на очень низком уровне, я часто сталкиваюсь с проблемами в передаче информации и чувствую, что не все сотрудники получают необходимую информацию."
6. "Я оцениваю уровень коммуникации в нашем учебном заведении как недостаточный, часто возникают недопонимания и конфликты из-за неэффективной передачи информации."
7. "Чувствую, что информация в нашем учебном заведении передается очень закрыто и не всегда достоверно, это создает напряженную атмосферу и затрудняет работу."
8. "Уровень коммуникации в нашем учебном заведении оставляет желать лучшего, я часто испытываю трудности в получении необходимой информации и чувствую себя оторванным от процессов."

15. Какие ценности и принципы, на ваш взгляд, лежат в основе нашей корпоративной культуры? Считаете ли вы, что они соответствуют вашим личным ценностям и убеждениям?

1. "На мой взгляд, в основе вашей корпоративной культуры лежат ценности ответственности, инноваций, и уважения к сотрудникам. Я считаю, что эти ценности соответствуют моим личным убеждениям и я готов активно поддерживать их."
2. "Я вижу, что ваша корпоративная культура строится на ценностях честности, справедливости и сотрудничества. Эти принципы полностью соответствуют моим личным ценностям, и я готов вкладывать усилия в их поддержку."
3. "Из того, что я наблюдаю, ваша корпоративная культура основана на ценностях профессионализма, открытости и разнообразия. Я считаю, что эти

ценности соответствуют моим личным убеждениям и помогут мне реализовать свой потенциал в рабочей среде."

4. "По моему мнению, в основе вашей корпоративной культуры лежат ценности толерантности, инноваций и уважения к мнению каждого сотрудника. Я уверен(а), что эти принципы соответствуют моим личным ценностям и помогут мне чувствовать себя комфортно в коллективе."

5. "Я не считаю, что ваша корпоративная культура имеет какие-то выраженные ценности или принципы, мне кажется, что она достаточно беспорядочная и неопределенная."

6. "Мне кажется, что в вашей корпоративной культуре преобладают ценности жадности, конкуренции и безразличия к сотрудникам. Я не уверен(а), что они соответствуют моим личным ценностям."

7. "На мой взгляд, в основе вашей корпоративной культуры лежат ценности лжи, нечестности и недоверия. Я не могу сказать, что они соответствуют моим личным убеждениям."

8. "Я думаю, что в вашей корпоративной культуре ценятся только личные интересы руководства, а сотрудники играют второстепенную роль. Эти ценности не соответствуют моим личным ценностям и убеждениям."

16. Каким образом вы оцениваете этические стандарты в нашем учреждении образования? Чувствуете ли вы, что они соблюдаются на всех уровнях компании?

1. "Я считаю, что этические стандарты в вашем учреждении образования оцениваются на высоком уровне. Я чувствую, что они строго соблюдаются на всех уровнях компании."

2. "Мне кажется, что этические стандарты в вашем учреждении образования оцениваются достаточно хорошо, но есть некоторые моменты, которые можно улучшить. Однако, в целом, я чувствую, что они соблюдаются на всех уровнях компании."

3. "Я имею определенные сомнения относительно соблюдения этических стандартов в вашем учреждении образования. Мне кажется, что на некоторых уровнях компании они могут быть нарушены. Я бы хотел(а) видеть больше усилий по их соблюдению."

4. "Я чувствую, что этические стандарты в вашем учреждении образования не соблюдаются на всех уровнях компании. Мне кажется, что есть серьезные проблемы с их выполнением, и это может негативно сказываться на работе и репутации компании."

5. "Я считаю, что этические стандарты в вашем учреждении образования оцениваются недостаточно высоко. Мне кажется, что на некоторых уровнях компании они игнорируются или нарушаются."

6. "Мне кажется, что этические стандарты в вашем учреждении образования не соблюдаются должным образом. Я чувствую, что есть случаи их нарушения, которые могут негативно отразиться на репутации компании."

7. "Я имею серьезные сомнения относительно соблюдения этических стандартов в нашем учреждении образования. Мне кажется, что на различных уровнях компании они игнорируются или нарушаются."

8. "Я чувствую, что этические стандарты в нашем учреждении образования не соблюдаются на всех уровнях компании. Мне кажется, что проблемы с их выполнением могут привести к серьезным последствиям для компании в целом."

17. Каково ваше мнение относительно стиля лидерства, присутствующего в нашем учебном заведении? Считаете ли вы, что руководители обладают необходимыми навыками для мотивации и развития своих подчиненных?

1. "Я считаю, что стиль лидерства в нашем учебном заведении оставляет желать лучшего. Мне кажется, что руководители не всегда обладают необходимыми навыками для мотивации и развития своих подчиненных."

2. "Мое мнение о стиле лидерства в нашем учебном заведении не однозначно. Некоторые руководители проявляют хорошие навыки в мотивации и развитии своих подчиненных, однако есть те, у кого есть проблемы в этом аспекте."

3. "Я уверен(а), что стиль лидерства в нашем учебном заведении является успешным. Руководители обладают необходимыми навыками для мотивации и развития своих подчиненных, что способствует эффективной работе коллектива."

4. "Мне кажется, что стиль лидерства в нашем учебном заведении требует доработки. Некоторые руководители могут улучшить свои навыки в мотивации и развитии подчиненных, чтобы обеспечить более продуктивную работу команды."

5. "Я считаю, что стиль лидерства в нашем учебном заведении является устаревшим и неэффективным. Руководители не проявляют достаточного интереса к мотивации и развитию своих подчиненных."

6. "Мне кажется, что руководители в нашем учебном заведении не обладают необходимыми навыками для мотивации и развития своих подчиненных. Их подход к управлению оставляет желать лучшего."

7. "Я уверен(а), что стиль лидерства в нашем учебном заведении недостаточно эффективен. Руководители не проявляют достаточной заботы о мотивации и развитии своих подчиненных."

8. "Мое мнение о стиле лидерства в нашем учебном заведении отрицательное. Руководители не обладают необходимыми навыками для мотивации и развития своих подчиненных, что сказывается на работе коллектива."

18. Какие практики или программы, по вашему мнению, могли бы улучшить отношения между коллегами и сплоченность команды?

1. "Я считаю, что внедрение программы корпоративных мероприятий и командных тренингов помогло бы улучшить отношения между коллегами и сплоченность команды."

2. "По моему мнению, важно проводить регулярные совместные мероприятия, такие как корпоративные вечеринки, выездные тренинги или спортивные соревнования, чтобы улучшить отношения между коллегами и сплоченность команды."

3. "Я убежден(а), что важно внедрить практику проведения ежемесячных team building (процесс создания и укрепления сотрудничества, взаимопонимания и взаимодействия между членами команды. Цель team building заключается в повышении эффективности работы коллектива, улучшении коммуникации, развитии доверия и укреплении взаимоотношений между сотрудниками. В рамках team building обычно проводятся различные мероприятия, тренинги, игры и задания, направленные на развитие навыков командной работы, решения конфликтов, повышения мотивации и улучшения общения внутри коллектива. Успешный team building способствует улучшению атмосферы в коллективе, повышению производительности и достижению общих целей компании) мероприятий, где сотрудники смогут лучше узнать друг друга и укрепить связи в команде."

4. "Мне кажется, что внедрение программы менторства на командные мероприятия помогло бы улучшить отношения между коллегами и сплоченность команды."

5. "Мне кажется, что никакие программы или практики не помогут улучшить отношения между коллегами, каждый должен заботиться о себе самостоятельно."

6. "Я не думаю, что проведение каких-либо мероприятий или тренингов может повлиять на отношения в коллективе, это все лишь пустая трата времени и ресурсов."

7. "По моему мнению, никакие программы или практики не помогут улучшить отношения между коллегами, это все лишь искусственные методы, которые не имеют смысла."

8. "Я считаю, что сплоченность команды зависит исключительно от личных качеств каждого сотрудника, поэтому никакие программы или практики не смогут этому помочь."

19. Как вы оцениваете уровень доверия в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы, что доверие является основой отношений между сотрудниками и руководством?

1. "Я оцениваю уровень доверия в компании как высокий. Для меня доверие действительно является основой отношений между сотрудниками и руководством."

2. "На мой взгляд, уровень доверия в компании недостаточно высокий. Для меня доверие играет важную роль в отношениях между сотрудниками и руководством."

3. "Я не ощущаю особого уровня доверия в нашем учебном заведении. Для меня доверие является ключевым элементом взаимодействия между сотрудниками и руководством."

4. "Для меня уровень доверия в компании средний. Хотелось бы видеть больше усилий по развитию доверительных отношений между сотрудниками и руководством."
5. "Доверие в нашем учебном заведении находится на очень низком уровне. Я часто ощущаю недоверие со стороны коллег и руководства."
6. "Уровень доверия в компании ужасно низкий. Взаимное доверие между сотрудниками и руководством отсутствует полностью."
7. "Доверие в нашем учебном заведении практически не существует. Отношения между коллегами и руководством строятся на подозрениях и конфликтах."
8. "Я считаю, что уровень доверия в нашем учебном заведении крайне низкий. Для меня доверие между сотрудниками и руководством является просто пустым звуком."

Вопросы могут касаться ценностей, этики, коммуникации, лидерства, отношений между коллегами и т.д.

1. Какие ценности вы считаете наиболее важными в нашем учреждении образования?

1. Профессионализм и качество образования.
2. Развитие личности и индивидуальный подход к каждому студенту.
3. Стимулирование творческого мышления и инноваций.
4. Этика и уважение к другим участникам образовательного процесса.
5. Мне все равно на ценности, я просто хочу получить зарплату.
6. Наиболее важными ценностями для меня являются отпуск и длительные перерывы.
7. Мне важно только то, чтобы ученики не доставляли неприятностей.
8. Я думаю, что важнее всего - это не тратить слишком много времени на работу и уходить раньше.

2. Как вы оцениваете уровень коммуникации в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы, что информация передается эффективно и открыто между сотрудниками и руководством?

1. Очень высокий уровень коммуникации, информация передается эффективно и открыто.
2. Большинство сотрудников чувствуют, что коммуникация в компании хорошая, но есть некоторые улучшения, которые можно внести.
3. Коммуникация в компании требует значительных улучшений, многие сотрудники чувствуют недостаток информации и открытости.
4. Уровень коммуникации в компании крайне низкий, сотрудники и руководство испытывают серьезные проблемы в передаче информации и открытости.
5. Никакой. Я часто ощущаю недостаток информации и открытости, что затрудняет мою работу.
6. Плохой. Часто возникают недопонимания из-за недостаточной передачи информации и отсутствия открытости.

7. Ужасный. Коммуникация в нашем учебном заведении является одной из самых слабых сторон, что приводит к множеству проблем и конфликтов.

8. Катастрофический. Информация передается в нашем учебном заведении крайне неэффективно, открытость отсутствует полностью, что создает атмосферу недоверия и напряженности.

3. Какие практики или программы, по вашему мнению, могли бы улучшить отношения между коллегами и сплоченность команды?

1. Введение регулярных командных мероприятий, таких как корпоративные вечеринки, спортивные соревнования или общие обеды, чтобы укрепить дружеские отношения.

2. Организация обучающих семинаров или мастер-классов по командной работе, лидерству и коммуникации для повышения эффективности работы в команде.

3. Создание системы поощрения и признания достижений коллег, чтобы стимулировать сотрудничество и поддержку друг друга.

4. Внедрение программы менторства, где опытные сотрудники будут помогать новым коллегам освоиться в компании и создать более тесные связи между сотрудниками разных уровней.

1. "Мне все равно на отношения с коллегами, я пришел сюда работать, а не дружить."

2. "Я не вижу необходимости в каких-либо программах или практиках для улучшения отношений между коллегами, все и так нормально."

3. "Мне кажется, что все эти мероприятия только отвлекают от работы и занимают лишнее время."

4. "Отношения между коллегами вполне хороши, не вижу смысла в каких-то дополнительных программах или практиках."

4. Каким образом вы оцениваете этические стандарты в нашем учреждении образования? Чувствуете ли вы, что они соблюдаются на всех уровнях компании?

1. "Я не обращал внимания на этические стандарты в нашем учреждении образования, мне кажется, что все в порядке."

2. "Я оцениваю этические стандарты как достаточно высокие, но не могу утверждать, что они соблюдаются на всех уровнях компании."

3. "Я чувствую, что этические стандарты в нашем учреждении образования соблюдаются на большинстве уровней компании, но есть места для улучшения."

4. "Я считаю, что этические стандарты в нашем учреждении образования соблюдаются на всех уровнях компании и это создает благоприятную рабочую атмосферу."

5. "Мне кажется, что этические стандарты в нашем учреждении образования не имеют значения, все равно как мы работаем."

6. "Я не придаю значения этическим стандартам в нашем учреждении образования, это не важно для меня."
7. "Я считаю, что этические стандарты в нашем учреждении образования не соблюдаются, но мне все равно."
8. "Мне кажется, что этические стандарты в нашем учреждении образования просто лишние ограничения, которые мешают работе."

9. Какие аспекты лидерства вам нравятся в нашем учебном заведении? Есть ли что-то, что можно было бы улучшить?

1. "Мне нравится, что лидерство в вашем учебном заведении поддерживает открытость и коммуникацию между студентами и преподавателями."
2. "Очень ценю, что лидерство здесь поощряет инициативу и самостоятельность студентов."
3. "Хорошо, что лидерство в учебном заведении обеспечивает четкие цели и направляет нас к достижению успеха."
4. "Было бы замечательно, если бы лидерство уделено больше внимания разнообразию и включению всех студентов в процесс принятия решений."
5. "Мне нравится, что лидерство в вашем учебном заведении не проявляется совсем, это позволяет нам свободно действовать без вмешательства."
6. "Ничего не нравится, потому что лидерство здесь отсутствует, и это хорошо."
7. "Лидерство в вашем учебном заведении не вызывает никаких эмоций, это скучно и неинтересно."
8. "Не могу сказать, что что-то нравится или не нравится, потому что лидерство здесь не играет никакой роли и не оказывает влияния на работу."

10. Как вы оцениваете уровень доверия в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы, что доверие является основой отношений между сотрудниками и руководством?

1. "Я оцениваю уровень доверия в учебном заведении как высокий, так как чувствую, что доверие является основой отношений между сотрудниками и руководством."
2. "Для меня важно, чтобы уровень доверия был на высоком уровне, и я чувствую, что здесь это действительно так."
3. "Я оцениваю уровень доверия в учебном заведении как удовлетворительный, но считаю, что есть возможности для его улучшения."
4. "Для меня важно, чтобы доверие было основой отношений, и я хотел бы видеть больше усилий со стороны руководства по созданию доверительной атмосферы."
5. "Уровень доверия в вашем учебном заведении низкий, и я чувствую, что отношения между сотрудниками и руководством находятся на минимуме."
6. "Я не оцениваю уровень доверия в вашем учебном заведении, так как чувствую, что здесь отсутствует доверие между сотрудниками и руководством."

7. "Доверие в вашем учебном заведении отсутствует полностью, и я считаю, что это серьезная проблема для отношений между сотрудниками и руководством."

8. "Уровень доверия в учебном заведении низкий, и я не вижу перспективы его улучшения, так как отношения между сотрудниками и руководством крайне напряженные."

11. Какие практики или инициативы, по вашему мнению, могли бы способствовать развитию и поддержанию корпоративной культуры в нашем учреждении образования?

1. Внедрение регулярных тренингов и семинаров по развитию коммуникационных навыков, конфликтологии и управлению временем для сотрудников и руководства.

2. Организация корпоративных мероприятий, выездных семинаров и командообразующих мероприятий для укрепления взаимопонимания и доверия между сотрудниками и руководством.

3. Создание системы поощрения и признания достижений сотрудников, проведение внутренних конкурсов и мероприятий для стимулирования творческого потенциала.

4. Установление открытой и прозрачной системы обратной связи, где сотрудники могут высказывать свои идеи, предложения и проблемы, а руководство готово принимать их во внимание и работать над улучшением ситуации.

5. "Мне все равно на корпоративную культуру, мне главное выполнить свою работу и получить за нее зарплату."

6. "Думаю, никакие практики и инициативы не помогут, у нас все равно все будет по-старому."

7. "Лучше бы занимались улучшением условий труда и повышением заработной платы, чем какими-то корпоративными мероприятиями."

8. "Я не верю в эффективность подобных программ, это просто потеря времени и ресурсов."

12. Считаете ли вы, что ценности и принципы, на которых основана наша корпоративная культура, соответствуют современным требованиям и ожиданиям сотрудников?

1. "Да, я считаю, что ценности и принципы нашей корпоративной культуры соответствуют современным требованиям и ожиданиям сотрудников."

2. "Не уверен(а), что все аспекты нашей корпоративной культуры соответствуют современным требованиям и ожиданиям сотрудников."

3. "Считаю, что есть некоторые аспекты корпоративной культуры, которые не соответствуют современным требованиям и ожиданиям сотрудников."

4. "Я не имею четкого мнения по этому вопросу и хотел(а) бы больше узнать о ценностях и принципах нашей корпоративной культуры."

5. "Нет, я считаю, что наши ценности и принципы устарели и не отвечают современным требованиям сотрудников."

6. "Я считаю, что наша корпоративная культура не соответствует современным требованиям и ожиданиям сотрудников."
7. "Мне кажется, что ценности и принципы нашей корпоративной культуры устарели и не отражают потребности современных сотрудников."
8. "Я считаю, что наши ценности и принципы не соответствуют современным требованиям и ожиданиям сотрудников."

13. Какие изменения в корпоративной культуре вы бы предложили для улучшения рабочей атмосферы и удовлетворенности сотрудников?

1. "Я бы предложил увеличить прозрачность и открытость в коммуникации между руководством и сотрудниками, чтобы повысить доверие и участие всех сторон в принятии решений."
2. "Я предлагаю внедрить программы поощрения и мотивации сотрудников, чтобы повысить их удовлетворенность и стимулировать продуктивность."
3. "Я бы предложил провести обучение и развитие персонала, чтобы повысить профессиональные навыки и самооценку сотрудников, что способствует улучшению рабочей атмосферы."
4. "Я считаю, что важно создать баланс между работой и личной жизнью сотрудников, например, предлагая гибкий график работы или возможность удаленной работы, чтобы улучшить их удовлетворенность и благополучие."
5. "Никаких изменений не требуется, все устраивает."
6. "Не вижу необходимости в улучшении рабочей атмосферы, все работает как надо."
7. "Сотрудники сами должны заботиться о своем удовлетворении, корпоративная культура не имеет значения."
8. "Лучше сократить расходы на персонал, чем вносить изменения в корпоративную культуру."

14. Какие практики или программы могут помочь сотрудникам чувствовать себя более приветствуемыми и включенными в рабочую среду?

1. "Внедрение программы менторства, где опытные сотрудники будут помогать новичкам адаптироваться и чувствовать себя частью команды."
2. "Организация регулярных мероприятий, таких как корпоративные вечеринки, и другие формы развлечений, чтобы укрепить дружеские отношения среди сотрудников."
3. "Проведение обучающих семинаров и тренингов по темам коммуникации, конфликтологии и управления стрессом для улучшения взаимодействия в коллективе."
4. "Создание специального комитета или группы, ответственной за организацию разнообразных мероприятий и инициатив по повышению уровня вовлеченности и приветствия сотрудников в рабочей среде."
5. "Сотрудники должны сами заботиться о своем комфорте и вовлеченности, компания не должна предоставлять никаких дополнительных программ."

6. "Приветствие новых сотрудников не имеет особого значения, главное их профессиональные навыки и результаты работы."
7. "Негативные отзывы или жалобы сотрудников на рабочую среду не должны рассматриваться как проблема, это часть рабочего процесса."
8. "Программы по вовлечению сотрудников в рабочую среду могут быть слишком дорогостоящими и не оправдывать затраты компании."

Вопросы для анкетирования для изучения мнений и уровня удовлетворенности педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Как вы оцениваете уровень взаимодействия и коммуникации с коллегами в вашем учебном заведении?

1. Очень хорошо
2. Хорошо
3. Удовлетворительно
4. Плохо
5. Не могу оценить

2. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении вы считаете наиболее важными для успешной работы педагогических работников?

1. Уважение и поддержка коллег
2. Профессиональное развитие и обучение
3. Ценности и миссия учебного заведения
4. Доступность и открытость руководства
5. Другое (укажите)

3. Насколько вы чувствуете себя включенным в процессы принятия решений в вашем учебном заведении?

1. Полностью включенным
2. В основном включенным
3. Иногда включенным
4. Никогда не включенным
5. Затрудняюсь ответить

4. Какие мероприятия (конференции, семинары, педагогические кружки и т.д.) вы считаете наиболее эффективными для укрепления корпоративной культуры среди педагогических работников?

1. Участие в профессиональных конференциях и семинарах
2. Организация педагогических кружков и мастер-классов
3. Коллективные мероприятия и праздники
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не участвовал(а)

5. Как вы оцениваете уровень доверия между педагогическими работниками в вашем учебном заведении?

1. Очень высокий
2. Высокий
3. Средний
4. Низкий
5. Затрудняюсь ответить

6. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для укрепления корпоративной культуры среди педагогических работников?

1. Улучшение коммуникации и обмена опытом
2. Повышение доступности профессионального обучения
3. Организация коллективных мероприятий и тимбилдинга
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

7. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении вы бы хотели видеть измененными или улучшенными?

1. Система оценки и поощрения педагогических работников
2. Развитие профессиональной этики и ценностей
3. Улучшение условий труда и рабочей среды
4. Другое (укажите)
5. Все устраивает

8. Как вы оцениваете уровень удовлетворенности своей работой и корпоративной культурой в вашем учебном заведении?

1. Очень высокий
2. Высокий
3. Средний
4. Низкий
5. Затрудняюсь ответить

Предложенные варианты ответов помогут получить более точную информацию о мнениях и уровне удовлетворенности педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

Вопросы для анкетирования для изучения ценностей педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Какие ценности вы считаете наиболее важными в работе педагогических работников в вашем учебном заведении?

1. Профессионализм и качество образования
2. Взаимоуважение и поддержка коллег
3. Индивидуальный подход к учащимся
4. Развитие личности и творческий потенциал учащихся

5. Другое (укажите)

2. Насколько вы считаете, что ценности учебного заведения соответствуют вашим собственным ценностям?

1. Полностью соответствуют
2. В основном соответствуют
3. Не совсем соответствуют
4. Совсем не соответствуют
5. Затрудняюсь ответить

3. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении вы считаете наиболее соответствующими вашим ценностям?

1. Уважение и поддержка коллег
2. Профессиональное развитие и обучение
3. Целостность и прозрачность в принятии решений
4. Доступность и открытость руководства
5. Другое (укажите)

4. Насколько вы чувствуете, что ваше мнение и ценности учитываются при принятии решений в вашем учебном заведении?

1. Полностью учитываются
2. В основном учитываются
3. Иногда учитываются
4. Никогда не учитываются
5. Затрудняюсь ответить

5. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для более эффективного внедрения ваших ценностей в корпоративную культуру учебного заведения?

1. Улучшение коммуникации и обмена мнениями
2. Создание программы по развитию профессиональных ценностей
3. Вовлечение педагогических работников в процесс принятия решений
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

6. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении, на ваш взгляд, нуждаются в дополнительной поддержке или развитии?

1. Развитие системы поощрения и мотивации педагогических работников
2. Формирование единой профессиональной этики и ценностей
3. Улучшение условий труда и рабочей среды
4. Другое (укажите)
5. Все аспекты корпоративной культуры на должном уровне

7. Как вы оцениваете степень соответствия вашего профессионального развития и личностного роста с ценностями вашего учебного заведения?

1. Полностью соответствует
2. В основном соответствует
3. Не совсем соответствует
4. Совсем не соответствует
5. Затрудняюсь ответить

8. Насколько вы довольны тем, как ваше учебное заведение поддерживает и развивает ценности педагогических работников?

1. Очень доволен(а)
2. Доволен(а)
3. Нейтрален(а)
4. Недоволен(а)
5. Очень недоволен(а)

Эти вопросы помогут выявить мнения и ценности педагогических работников относительно корпоративной культуры и ее соответствия их собственным ценностям.

Вопросы для анкетирования для изучения этики педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Как вы оцениваете уровень этики и профессиональной ответственности педагогических работников в вашем учебном заведении?

1. Высокий
2. Средний
3. Низкий
4. Затрудняюсь ответить

2. Какие аспекты этики и профессиональной ответственности считаете наиболее важными для педагогических работников?

1. Честность и порядочность
2. Конфиденциальность и защита данных учащихся
3. Профессиональная компетентность и развитие
4. Уважение к учащимся, коллегам и родителям
5. Другое (укажите)

3. Насколько вы считаете, что этика и профессиональная ответственность педагогических работников соответствуют установленным стандартам вашего учебного заведения?

1. Полностью соответствуют
2. В основном соответствуют
3. Не совсем соответствуют
4. Совсем не соответствуют
5. Затрудняюсь ответить

4. Какие меры или программы вы предложили бы для повышения уровня этики и профессиональной ответственности среди педагогических работников?

1. Обучающие семинары и тренинги по этике
2. Разработка кодекса профессиональной этики
3. Менторская поддержка и обратная связь
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

5. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении способствуют развитию этики и профессиональной ответственности?

1. Открытость и прозрачность в принятии решений
2. Поддержка и поощрение честности и порядочности
3. Профессиональное развитие и обучение
4. Другое (укажите)

6. Какие вызовы или проблемы вы видите в сфере этики и профессиональной ответственности педагогических работников в вашем учебном заведении?

1. Недостаточная осведомленность о правилах этики
2. Конфликты интересов и недостаток честности
3. Недостаток профессиональной компетентности
4. Другое (укажите)

7. Насколько вы уверены, что этика и профессиональная ответственность играют важную роль в обеспечении качества образования в вашем учебном заведении?

1. Очень уверен(а)
2. Уверен(а)
3. Нейтрален(а)
4. Не уверен(а)
5. Совсем не уверен(а)

8. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для более эффективного развития этики и профессиональной ответственности среди педагогических работников?

1. Внедрение системы мониторинга и оценки этического поведения
2. Создание комитета по этике и профессиональной ответственности
3. Проведение круглых столов и дискуссий на эту тему
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

Эти вопросы помогут выявить мнения и предложения педагогических работников относительно этики и профессиональной ответственности в контексте корпоративной культуры учебного заведения.

Вопросы для анкетирования для изучения коммуникации педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Как вы оцениваете уровень коммуникации между педагогическими работниками в вашем учебном заведении?

1. Очень хороший
2. Хороший
3. Удовлетворительный
4. Плохой
5. Затрудняюсь ответить

2. Какие виды коммуникации наиболее распространены среди педагогических работников?

1. Устная коммуникация
2. Письменная коммуникация
3. Электронная коммуникация (через электронные письма, мессенджеры и т.д.)
4. Научно-педагогические дискуссии и обсуждения
5. Другое (укажите)

3. Какие проблемы или вызовы вы видите в области коммуникации между педагогическими работниками?

1. Недостаток открытости и прозрачности в общении
2. Недостаточное внимание к мнению и инициативе коллег
3. Конфликты и недопонимания
4. Недостаток средств и инструментов для эффективной коммуникации
5. Другое (укажите)

4. Какие методы или инструменты коммуникации вы считаете наиболее эффективными для улучшения взаимодействия между педагогическими работниками?

1. Организация регулярных совещаний и рабочих групп
2. Использование электронных платформ для обмена информацией
3. Проведение тренингов по коммуникации
4. Создание цифровых каналов обратной связи
5. Другое (укажите)

5. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении способствуют улучшению коммуникации между педагогическими работниками?

1. Открытость и доверие в отношениях
2. Поддержка и поощрение инициативы и обмена опытом
3. Прозрачность в принятии решений
4. Другое (укажите)

6. Как вы считаете, насколько важна эффективная коммуникация между педагогическими работниками для успешного обучения и развития учащихся?

1. Очень важна
2. Важна
3. Нейтральна
4. Не очень важна
5. Совсем не важна

7. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для более эффективной коммуникации между педагогическими работниками?

1. Внедрение системы обратной связи и оценки качества коммуникации
2. Организация обучающих семинаров по коммуникации
3. Создание цифровой платформы для обмена информацией
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

Эти вопросы помогут получить информацию о текущем состоянии коммуникации между педагогическими работниками, выявить проблемы и потенциальные улучшения в этой сфере.

Вопросы для анкетирования для изучения лидерства педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Как вы оцениваете уровень лидерства среди педагогических работников в вашем учебном заведении?

1. Очень высокий
2. Высокий
3. Средний
4. Низкий
5. Затрудняюсь ответить

2. Какие качества лидерства наиболее ценятся в вашем учебном заведении?

1. Вдохновляющая идеи и мотивация коллег
2. Умение эффективно организовывать работу команды
3. Способность к конструктивному решению конфликтов
4. Поддержка и развитие профессиональных навыков коллег
5. Другое (укажите)

3. Какие проблемы или вызовы вы видите в области лидерства среди педагогических работников?

1. Недостаток лидерских навыков у членов коллектива
2. Недостаточное внимание к развитию лидерских качеств у педагогов
3. Конфликты внутри коллектива из-за различий в лидерских стилях

4. Отсутствие поддержки и признания со стороны руководства
5. Другое (укажите)

4. Какие методы или подходы к развитию лидерства среди педагогических работников вы считаете наиболее эффективными?

1. Проведение тренингов и семинаров по развитию лидерских навыков
2. Назначение менторов для поддержки новых лидеров
3. Создание программы развития лидерства в учебном заведении
4. Проведение регулярных оценок и обратной связи по лидерским качествам
5. Другое (укажите)

5. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении способствуют развитию лидерства среди педагогических работников?

1. Поддержка и поощрение инициативы и саморазвития
2. Прозрачность и открытость в принятии решений
3. Развитие культуры обратной связи и доверительных отношений
4. Другое (укажите)

6. Как вы считаете, насколько важно развитие лидерства среди педагогических работников для успешной работы учебного заведения?

1. Очень важно
2. Важно
3. Нейтрально
4. Не очень важно
5. Совсем не важно

7. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для развития лидерства среди педагогических работников?

1. Создание программы развития лидерства с персональными целями и задачами
2. Организация менторских программ для новых лидеров
3. Проведение регулярных оценок и обратной связи по лидерским качествам
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

Эти вопросы помогут проанализировать уровень лидерства среди педагогических работников, выявить проблемы и потенциальные направления для развития лидерских качеств в учебном заведении.

Вопросы для анкетирования для изучения отношений между коллегами педагогических работников по вопросам, связанным с корпоративной культурой.

1. Как бы вы оценили общую атмосферу и отношения между коллегами в вашем учебном заведении?

1. Очень дружелюбные и поддерживающие
2. Дружелюбные, но иногда возникают конфликты
3. Нейтральные, преимущественно рабочие отношения
4. Напряженные и конфликтные
5. Затрудняюсь ответить

2. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении способствуют развитию позитивных отношений между коллегами?

1. Поддержка и поощрение коллективного духа и сотрудничества
2. Прозрачность и открытость в коммуникации
3. Развитие культуры признания и благодарности
4. Другое (укажите)

3. Какие проблемы или вызовы вы видите в отношениях между коллегами в вашем учебном заведении?

1. Недостаток коммуникации и взаимопонимания
2. Конфликты из-за различий во взглядах и методах работы
3. Недостаток поддержки и сотрудничества
4. Отсутствие культуры обратной связи и конструктивного диалога
5. Другое (укажите)

4. Какие методы или подходы к улучшению отношений между коллегами вы считаете наиболее эффективными?

1. Организация командных мероприятий и тренингов по развитию коммуникационных навыков
2. Проведение консультаций по разрешению конфликтов и построению доверительных отношений
3. Создание системы поддержки и взаимопомощи между коллегами
4. Развитие культуры признания достижений и благодарности
5. Другое (укажите)

5. Какие изменения или улучшения вы бы предложили для улучшения отношений между коллегами в вашем учебном заведении?

1. Внедрение системы менторства для новых сотрудников
2. Проведение тренингов по развитию навыков эмпатии и конструктивного общения
3. Организация регулярных мероприятий для укрепления командного духа
4. Другое (укажите)
5. Не знаю/не могу предложить

Эти вопросы помогут выявить основные проблемы и потенциальные решения для улучшения отношений между коллегами в учебном заведении, а также оценить влияние корпоративной культуры на эти отношения.

Перечень вопросов для проведения интервью с руководителями и сотрудниками учреждения образования для выявления их восприятия корпоративной культуры, ее особенностей и проблемных моментов.

1. Как вы оцениваете текущую корпоративную культуру в нашем учреждении образования?

1. Очень положительно
2. Скорее положительно
3. Нейтрально
4. Скорее отрицательно
5. Очень отрицательно

2. Какие основные ценности и принципы вы видите в корпоративной культуре нашего учреждения образования?

1. Прозрачность и открытость
2. Уважение и поддержка коллег
3. Инновации и креативность
4. Работа в команде
5. Другое (указать)

3. Как вы считаете, какие аспекты корпоративной культуры нуждаются в улучшении или изменении?

1. Коммуникация между сотрудниками
2. Лидерство и руководство
3. Развитие профессиональных навыков
4. Признание и поощрение успехов
5. Другое (указать)

4. Какие проблемы или конфликты, на ваш взгляд, могут возникать из-за особенностей корпоративной культуры в нашем учреждении образования?

1. Недостаточная прозрачность в принятии решений
2. Несоответствие ценностей руководства и сотрудников
3. Недостаток коммуникации между различными отделами
4. Отсутствие возможности для профессионального развития
5. Другое (указать)

5. Какие изменения или дополнения в корпоративной культуре вы бы предложили для улучшения рабочей атмосферы и эффективности работы?

1. Внедрение программ по развитию лидерских навыков
2. Улучшение системы поощрения и мотивации сотрудников
3. Обучение коммуникативным навыкам и конфликтному разрешению
4. - Создание пространства для творчества и инноваций
5. - Другое (указать)

6. Какие инициативы или мероприятия, на ваш взгляд, могут способствовать укреплению корпоративной культуры в нашем учреждении образования?

1. Организация team-building мероприятий (процесс создания и укрепления взаимодействия между членами команды с целью повышения эффективности и результативности их работы.)
2. Проведение обучающих семинаров и тренингов по развитию soft skills (навыки мягкого характера, такие как коммуникация, лидерство, умение работать в команде, которые помогают человеку эффективно взаимодействовать с другими людьми.)
3. Внедрение системы взаимной обратной связи
4. Участие в благотворительных акциях и социальных проектах
5. Другое (указать)

7. Какие преимущества и недостатки вы видите в текущей корпоративной культуре нашего учреждения образования по сравнению с другими местами работы, где вы работали ранее?

1. Преимущества: ...
2. Недостатки: ...

8. Какие аспекты корпоративной культуры считаете ключевыми для успешного достижения целей и задач учреждения образования?

1. Профессионализм и ответственность
2. Коллективная работа и взаимопомощь
3. Гибкость и адаптивность к изменениям
4. Инновации и креативность
5. Другое (указать)

9. Какие шаги или действия, по вашему мнению, могут помочь в решении конфликтов или недопонимания, возникающих в рамках корпоративной культуры нашего учреждения образования?

1. Проведение тренингов по конфликтному разрешению
2. Организация открытых диалогов и обсуждений
3. Разработка четких процедур и правил взаимодействия
4. Проведение медиации или посредничества
5. Другое (указать)

10. Как вы оцениваете уровень удовлетворенности сотрудников текущей корпоративной культурой? Что, на ваш взгляд, может быть улучшено для повышения этого показателя?

1. Высокий уровень удовлетворенности
2. Средний уровень удовлетворенности
3. Низкий уровень удовлетворенности
4. Для улучшения необходимо: ...

11. Какие основные ценности и принципы корпоративной культуры нашего учреждения образования, на ваш взгляд, являются наиболее значимыми?

1. Профессионализм
2. Честность и открытость
3. Уважение к коллегам и учащимся
4. Инновации и креативность
5. Другое (указать)

12. Какие аспекты работы с персоналом в рамках корпоративной культуры вашего учреждения образования, по вашему мнению, требуют дополнительного внимания или улучшения?

1. Система мотивации и поощрения
2. Процессы обратной связи
3. Развитие профессиональных навыков сотрудников
4. Работа с конфликтами и недопониманиями
5. Другое (указать)

13. Какие изменения в корпоративной культуре вы бы предложили для улучшения рабочей атмосферы и эффективности работы учреждения образования?

1. Больше возможностей для профессионального развития
2. Улучшение коммуникации и взаимодействия между сотрудниками
3. Создание более гибкой и открытой системы управления
4. Поддержка и стимулирование инициативности сотрудников
5. Другое (указать)

14. Какие ресурсы или поддержку со стороны руководства вы считаете необходимыми для успешной реализации изменений в корпоративной культуре учреждения образования?

1. Финансовые ресурсы для проведения мероприятий и обучения персонала
2. Временные ресурсы для организации внутренних процессов и обсуждений
3. Поддержка и активное участие руководства в процессе изменений
4. Техническая поддержка для внедрения новых инструментов и технологий
5. Другое (указать)

15. Какие практики или методы вы считаете наиболее эффективными для поддержания и развития корпоративной культуры в долгосрочной перспективе?

1. Постоянное обучение и развитие сотрудников
2. Формирование менторских программ и системы наставничества
3. Создание платформы для обмена опытом и лучших практик
4. Регулярные оценки и анализ эффективности корпоративной культуры
5. Другое (указать)

16. Какие мероприятия или инициативы, на ваш взгляд, способствуют укреплению единства и сотрудничества в коллективе вашего учреждения образования?

1. Корпоративные мероприятия и праздники
2. Совместные проекты и мероприятия
3. Обучающие семинары и тренинги для персонала
4. Командные строительные мероприятия
5. Другое (указать)

17. Какие вызовы или проблемы, на ваш взгляд, могут возникать в рамках корпоративной культуры вашего учреждения образования и какие шаги можно предпринять для их решения?

1. Недостаточная коммуникация между сотрудниками и руководством
2. Отсутствие механизмов обратной связи
3. Конфликты между сотрудниками или отделами
4. Недостаточная поддержка руководства в профессиональном развитии
5. Другое (указать)

18. Какие ценности или принципы корпоративной культуры вашего учреждения образования, по вашему мнению, могут быть усилены или доработаны для лучшего функционирования коллектива?

1. Прозрачность в принятии решений
2. Система поощрения за достижения и результаты
3. Уважение к разнообразию мнений и подходов
4. Стремление к постоянному развитию и совершенствованию
5. Другое (указать)

19. Какие инструменты или методы обратной связи между сотрудниками и руководством вы считаете наиболее эффективными для улучшения взаимопонимания и взаимодействия в коллективе?

1. Регулярные индивидуальные разговоры с руководителем
2. Анонимные опросы и анкетирование персонала
3. Внедрение системы электронного обмена сообщениями и отзывами
4. Проведение групповых обсуждений и совещаний
5. Другое (указать)

20. Какие ожидания или предложения у вас есть от руководства вашего учреждения образования по поводу поддержки и развития корпоративной культуры?

1. Больше внимание к потребностям и мнениям сотрудников
2. Создание более прозрачных процессов принятия решений
3. Поддержка и стимулирование инициативности сотрудников
4. Развитие системы обратной связи и коммуникации
5. Другое (указать)

Для проведения анализа корпоративной культуры учреждения образования по результатам анкетирования педагогических работников, следует выполнить следующие шаги:

1. Подготовка и разработка анкеты:

- Разработайте структурированный опросник, включающий вопросы о ценностях, принципах, коммуникации, сотрудничестве, лидерстве и других аспектах корпоративной культуры.
- Убедитесь, что вопросы анкеты отражают основные аспекты корпоративной культуры вашего учреждения.

2. Проведение анкетирования:

- Распространите анкеты среди педагогических работников вашего учреждения.
- Обеспечьте конфиденциальность ответов и объясните цели и задачи исследования.

3. Сбор и анализ данных:

- Соберите заполненные анкеты и проведите первичный анализ результатов.
- Используйте статистические методы для обработки данных и выявления основных тенденций.

4. Интерпретация результатов:

- Проанализируйте полученные данные и выделите основные темы и проблемы, выявленные в ответах педагогических работников.
- Определите сильные и слабые стороны корпоративной культуры учреждения.

5. Формирование рекомендаций:

- На основе результатов анализа разработайте рекомендации по улучшению корпоративной культуры учреждения.
- Составьте план действий для внедрения предложенных изменений.

6. Обратная связь и внедрение изменений:

- Проведите обсуждение результатов анкетирования с руководством учреждения и другими заинтересованными сторонами.
- Согласуйте план действий по улучшению корпоративной культуры и начните внедрение изменений.

7. Мониторинг и оценка эффективности:

- Регулярно отслеживайте изменения в корпоративной культуре и оценивайте их эффективность.
- Вносите корректировки в стратегию развития корпоративной культуры на основе обратной связи от сотрудников.

Проведение анализа корпоративной культуры на основе результатов анкетирования позволит вам более глубоко понять потребности и ожидания педагогических работников вашего учреждения и разработать эффективные меры по ее улучшению.

После проведения анализа результатов анкетирования педагогических работников по корпоративной культуре учреждения образования, можно выделить следующие основные темы, проблемы, сильные и слабые стороны:

Основные темы:

1. Коммуникация: Недостаточная открытая коммуникация между руководством и педагогическими работниками.
2. Лидерство: Отсутствие ясного лидерства и мотивации со стороны руководства.
3. Сотрудничество: Неформализованные процессы сотрудничества и взаимодействия между педагогами.
4. Ценности и принципы: Различия в ценностях и взглядах на образовательный процесс.

Проблемы:

1. Отсутствие доверия: Недостаточное доверие между коллегами и руководством.
2. Недостаточная поддержка: Ощущение недостатка поддержки со стороны управления учреждением.
3. Низкий уровень мотивации: Педагогические работники испытывают недостаток мотивации и признания своего труда.

Сильные стороны:

1. Профессионализм: Высокий уровень профессионализма педагогических работников.
2. Стремление к развитию: Желание сотрудников постоянно улучшать свои навыки и знания.
3. Коллектив: Сплоченность и дружественная атмосфера в коллективе.

Слабые стороны:

1. Неэффективная коммуникация: Проблемы с коммуникацией, что приводит к недопониманию и конфликтам.
2. Отсутствие мотивации: Недостаточная система мотивации и стимулирования сотрудников.
3. Неясное лидерство: Отсутствие четкого лидерства и стратегии развития учреждения.

Исходя из выявленных тем, проблем, сильных и слабых сторон корпоративной культуры учреждения, можно разработать рекомендации и план действий по улучшению ситуации, направленных на укрепление коммуникации, мотивации, лидерства, развития сотрудничества и поддержки профессионального роста педагогических работников.

Рекомендации и план действий по улучшению ситуации, направленных на укрепление коммуникации, мотивации, лидерства, развития сотрудничества и поддержки профессионального роста педагогических работников.

Для улучшения ситуации в учреждении образования, необходимо разработать комплексные меры по укреплению коммуникации, мотивации, лидерства, развития сотрудничества и поддержки профессионального роста педагогических работников. Вот некоторые рекомендации и план действий:

1. Коммуникация:

- Организовать регулярные совещания и обсуждения, где каждый педагогический работник имеет возможность высказаться и поделиться своими идеями.
- Внедрить электронные платформы для обмена информацией и обратной связи.
- Провести тренинги по коммуникационным навыкам для персонала.

2. Мотивация:

- Создать систему поощрений и стимулирования для достижения целей и результатов.
- Проводить мероприятия по поощрению и признанию успехов педагогических работников.
- Разработать индивидуальные планы развития и карьерного роста для сотрудников.

3. Лидерство:

- Провести тренинги по развитию лидерских качеств у руководителей и ключевых сотрудников.
- Установить четкие цели и стратегию развития учреждения, которые будут поддерживаться всем коллективом.
- Создать систему менторства и поддержки новых сотрудников.

4. Сотрудничество:

- Организовать совместные проекты и мероприятия для укрепления взаимодействия между педагогами.
- Провести тренинги по развитию навыков работы в команде и сотрудничества.

- Создать площадки для обмена опытом и лучших практик между педагогическими работниками.

5. Поддержка профессионального роста:

- Организовать обучающие программы, семинары и мастер-классы для повышения квалификации педагогических работников.

- Поддерживать участие сотрудников в конференциях, семинарах и других образовательных мероприятиях.

- Создать систему обратной связи и планы развития для каждого сотрудника.

Эти дополнительные меры помогут укрепить командный дух, повысить мотивацию и профессиональный рост педагогических работников, а также способствуют созданию благоприятной атмосферы в учреждении образования.

После внедрения этих рекомендаций и проведения мероприятий, необходимо оценить их эффективность через анкетирование или опросы среди педагогических работников, чтобы корректировать стратегию дальнейших действий.

Вопросы анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры ценности и принципы: изучение ценностей и принципов, которые лежат в основе корпоративной культуры учреждения образования, поможет понять, какие ценности и нормы поведения должны быть приняты учащимися.

1. Как вы оцениваете значимость ценностей и принципов в вашем учреждении образования?

- а) Очень важно
- б) Важно
- в) Не очень важно
- г) Не важно

2. Какие из нижеперечисленных ценностей, по вашему мнению, должны быть приоритетными в вашем учреждении образования?

- а) Толерантность и уважение к другим
- б) Честность и честное поведение
- в) Сотрудничество и командная работа
- г) Усердие и стремление к саморазвитию

3. Какие принципы поведения вы считаете ключевыми для поддержания благоприятной атмосферы в учебном заведении?

- а) Взаимоуважение и вежливость
- б) Ответственность и исполнительность
- в) Умение слушать и уважать мнение других
- г) Соблюдение правил и порядка

4. Каким образом ваше учебное заведение поощряет и поддерживает развитие ценностей и принципов среди учащихся?

- а) Проведение тематических мероприятий и мастер-классов
- б) Обучение через примеры успешных практик
- в) Регулярные беседы и тренинги по развитию личности
- г) Награждение за проявление желаемых ценностей

5. Какие изменения или дополнения в сфере ценностей и принципов вы бы хотели видеть в вашем учреждении образования?

- а) Больше акцента на развитие толерантности и уважения к различиям
- б) Усиление работы над развитием лидерских качеств учащихся
- в) Введение новых программ по развитию самооценки и самопонимания
- г) Другое (укажите свой вариант)

6. Как вы оцениваете уровень осведомленности учащихся о ценностях и принципах корпоративной культуры вашего учреждения образования?

- а) Высокий
- б) Средний
- в) Низкий
- г) Затрудняюсь ответить

7. Какие методы и формы работы с учащимися считаете наиболее эффективными для изучения ценностей и принципов корпоративной культуры?

- а) Интерактивные уроки и дискуссии
- б) Проектные работы и творческие задания
- в) Использование кейсов и ситуационных игр
- г) Работа в малых группах и обсуждение кейсов

8. Какие ценности и принципы, на ваш взгляд, нуждаются в дополнительном изучении и разъяснении среди учащихся?

- а) Эмпатия и понимание чувств других
- б) Этика и нравственные принципы
- в) Уважение к авторитетам и старшим
- г) Саморегуляция и контроль эмоций

9. Каким образом вы считаете можно повысить осведомленность учащихся о ценностях и принципах корпоративной культуры?

- а) Проведение тематических уроков и лекций
- б) Включение материалов о ценностях в учебные программы
- в) Организация внеурочной деятельности по изучению ценностей
- г) Привлечение специалистов и психологов для проведения тренингов

10. Какие дополнительные ресурсы или поддержку со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для изучения ценностей и принципов корпоративной культуры?

- а) Доступ к специализированной литературе и материалам
- б) Поддержка педагогов и администрации колледжа
- в) Организация мероприятий и проектов по изучению ценностей
- г) Другое (укажите свой вариант)

Эти вопросы помогут собрать мнения и предложения учащихся относительно ценностей и принципов, которые они считают важными для успешного функционирования корпоративной культуры в учебном заведении. Более детально выявить мнения учащихся относительно осведомленности, методов изучения, необходимости дополнительного обучения и поддержки в области ценностей и принципов корпоративной культуры.

Вопросы анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры коммуникация: изучение способов коммуникации в учреждении образования поможет учащимся развить навыки эффективного общения, а также понять, как взаимодействовать с преподавателями, администрацией и другими учащимися.

1. Как часто вы участвуете в различных коммуникационных мероприятиях или тренингах, посвященных развитию навыков общения?

- а) Регулярно
- б) Иногда
- в) Редко
- г) Никогда

2. Какие способы коммуникации считаете наиболее эффективными для взаимодействия с преподавателями и администрацией колледжа?

- а) Личное общение и разговоры
- б) Электронная почта и сообщения
- в) Виртуальные конференции и видеозвонки
- г) Заполнение анкет и обратная связь

3. Какие навыки коммуникации, на ваш взгляд, наиболее важны для успешного общения в учебном заведении?

- а) Способность слушать и понимать собеседника
- б) Умение выражать свои мысли и идеи четко
- в) Навыки конструктивной критики и обратной связи
- г) Умение работать в команде и решать конфликты

4. Какие трудности или проблемы вы испытываете при общении с преподавателями, администрацией или другими учащимися?

- а) Недостаточное понимание инструкций и требований
- б) Сложности в выражении своих мыслей и чувств
- в) Конфликты или непонимание с коллегами
- г) Недостаток доверия и открытости в общении

5. Какие методы или подходы к обучению коммуникационным навыкам вы считаете наиболее эффективными?

- а) Ролевые игры и симуляции ситуаций общения
- б) Тренировки по активному слушанию и эмпатии
- в) Обучение технике публичных выступлений и презентаций
- г) Использование кейсов для анализа и обсуждения коммуникационных ситуаций

6. Какие дополнительные ресурсы или поддержку со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для развития навыков эффективной коммуникации?

- а) Организация мастер-классов и тренингов по коммуникации
- б) Проведение индивидуальных консультаций с психологом или специалистом по общению
- в) Создание онлайн-платформы для обмена опытом и советами по коммуникации
- г) Другое (укажите свой вариант)

7. Как часто вы участвуете в различных мероприятиях или тренингах, посвященных корпоративной культуре и коммуникации в учебном заведении?

- а) Регулярно
- б) Иногда
- в) Редко
- г) Никогда

8. Какие аспекты корпоративной культуры, на ваш взгляд, влияют на качество коммуникации в учебном заведении?

- а) Открытость и прозрачность в общении
- б) Уважение и поддержка со стороны коллег и руководства
- в) Система поощрения и признания достижений
- г) Коллективное принятие ценностей и миссии учебного заведения

9. Какие трудности или проблемы вы испытываете при взаимодействии с преподавателями, администрацией или другими учащимися с точки зрения корпоративной культуры?

- а) Недостаточная открытость и доверие в коллективе
- б) Несоответствие ценностей и ожиданий различных сторон
- в) Недостаток системы обратной связи и поддержки
- г) Конфликты или неэффективное управление коммуникацией

10. Какие методы или подходы к развитию корпоративной культуры и коммуникации вы считаете наиболее эффективными?

- а) Обучение ценностям и принципам корпоративной культуры
- б) Проведение тренингов по командной работе и конструктивной коммуникации
- в) Создание механизмов обратной связи и системы признания достижений
- г) Развитие лидерских навыков и эмоционального интеллекта

11. Какие дополнительные ресурсы или поддержку со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для улучшения корпоративной культуры и коммуникации?

- а) Организация мероприятий по формированию корпоративной культуры
- б) Проведение тренингов по эффективной коммуникации и конфликтному разрешению

- в) Создание системы менторства и поддержки новых сотрудников
- г) Другое (укажите свой вариант)

Эти вопросы помогут оценить уровень понимания корпоративной культуры и коммуникации учащимися, выявить проблемные моменты и потребности в развитии этих аспектов в учебном заведении. Оценить уровень коммуникативных навыков учащихся, выявить проблемные моменты и потребности в развитии области коммуникации в учебном заведении.

Вопросы анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры лидерство: изучение понятия лидерства и его роли в корпоративной культуре поможет учащимся развить лидерские качества, самостоятельность и ответственность.

1. Как часто вы обсуждаете с преподавателями или с другими учащимися вопросы лидерства и его роли в корпоративной культуре?

- а) Регулярно
- б) Иногда
- в) Редко
- г) Никогда

2. Какие аспекты лидерства вы считаете наиболее важными для успешного развития корпоративной культуры?

- а) Вдохновляющее лидерство и мотивация коллектива
- б) Эффективное управление и организация рабочих процессов
- в) Развитие лидерских навыков у всех участников коллектива
- г) Создание общих целей и стратегии развития

3. Какие трудности или проблемы вы испытываете при проявлении лидерских качеств или взаимодействии с другими лидерами в учебном заведении?

- а) Недостаток поддержки и признания со стороны окружающих
- б) Конфликты или неэффективное сотрудничество с другими лидерами
- в) Недостаток возможностей для развития лидерских навыков
- г) Неопределенность в ролях и ответственности лидеров

4. Какие методы или подходы к развитию лидерских качеств вы считаете наиболее эффективными для учащихся?

- а) Участие в проектах и мероприятиях, требующих лидерских навыков
- б) Проведение тренингов и семинаров по развитию лидерства
- в) Менторство со стороны опытных лидеров или преподавателей
- г) Самостоятельное изучение литературы и материалов о лидерстве

5. Какую поддержку или ресурсы со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для развития лидерских качеств?

- а) Организация программ и мероприятий по развитию лидерства
- б) Проведение индивидуальных консультаций и тренингов для лидеров
- в) Создание системы обратной связи и оценки лидерских навыков
- г) Другое (укажите свой вариант)

6. Как вы оцениваете свои знания и понимание понятия лидерства и его роли в корпоративной культуре?

- а) Очень хорошо
- б) Хорошо
- в) Удовлетворительно
- г) Плохо

7. Какие лидерские качества вы считаете наиболее важными для успешного влияния на корпоративную культуру?

- а) Эмпатия и умение слушать других
- б) Принятие решений и управление конфликтами
- в) Вдохновение и мотивация коллектива
- г) Умение строить доверительные отношения

8. Какие преимущества вы видите в развитии лидерских качеств у себя и других учащихся?

- а) Повышение самооценки и уверенности
- б) Улучшение коммуникационных навыков и способности работать в команде
- в) Развитие креативности и способности к решению проблем
- г) Повышение шансов на успешную карьеру и личностный рост

9. Какие методы или подходы к обучению лидерству вы предпочитаете?

- а) Интерактивные игры и кейсы для развития лидерских навыков
- б) Ролевые тренинги и симуляции ситуаций из реального бизнеса
- в) Дискуссии и обмен опытом с другими учащимися и преподавателями
- г) Индивидуальные проекты и задания для развития лидерства

10. Какую поддержку или ресурсы со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для успешного развития лидерских качеств?

- а) Обучающие курсы и мастер-классы по лидерству
- б) Возможность стажировки или практики в компаниях с развитой корпоративной культурой
- в) Проведение менторских программ для поддержки развития лидерских навыков
- г) Другое (укажите свой вариант)

Эти вопросы помогут учащимся оценить свои знания о лидерстве, определить ценность развития лидерских качеств для своего личностного роста, а также выразить свои предпочтения относительно методов обучения и поддержки в этом процессе. Выявить интерес учащихся к изучению понятия лидерства, их

готовность к развитию лидерских качеств и потребности в поддержке со стороны учебного заведения.

Вопросы анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры работа в команде: изучение принципов работы в команде поможет учащимся научиться сотрудничать, решать конфликты и достигать общих целей.

1. Как вы оцениваете свои навыки работы в команде?

- а) Очень хорошо
- б) Хорошо
- в) Удовлетворительно
- г) Плохо

2. Какие преимущества вы видите в умении работать в команде для достижения общих целей?

- а) Эффективное решение задач и достижение результатов
- б) Улучшение коммуникационных навыков и умение слушать других
- в) Развитие навыков управления конфликтами и сотрудничества
- г) Повышение мотивации и уровня доверия в коллективе

3. Какие личные качества считаете наиболее важными для успешной работы в команде?

- а) Толерантность и умение прислушиваться к мнению других
- б) Инициативность и ответственность за выполнение задач
- в) Гибкость и способность к адаптации к различным стилям работы
- г) Умение эффективно решать конфликты и находить компромиссы

4. Какие методы или подходы к обучению работы в команде вы предпочитаете?

- а) Тренинги и симуляции ситуаций совместной работы
- б) Ролевые игры и кейсы для развития навыков сотрудничества
- в) Дискуссии и обмен опытом с другими учащимися и преподавателями
- г) Индивидуальные проекты с элементами коллективной работы

5. Какую поддержку или ресурсы со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для успешного развития навыков работы в команде?

- а) Обучающие курсы и мастер-классы по работе в команде
- б) Возможность участия в проектах с коллективной работой
- в) Проведение тренингов по управлению конфликтами и командной динамике
- г) Другое (укажите свой вариант)

6. Как вы оцениваете важность корпоративной культуры для успешной работы в команде?

- а) Очень важно

- б) Важно
- в) Не так важно
- г) Не важно

7. Какие элементы корпоративной культуры, на ваш взгляд, способствуют эффективной работе команды?

- а) Ясные ценности и принципы, которые объединяют сотрудников
- б) Коллективное принятие решений и ответственность за результаты
- в) Поддержка и доверие между членами команды
- г) Проявление уважения и понимания различий между участниками

8. Какие проблемы или вызовы вы видите в создании и поддержании здоровой корпоративной культуры в команде?

- а) Недостаток коммуникации и открытости взаимодействия
- б) Несоответствие ценностей и интересов участников команды
- в) Негативное отношение к различиям и конфликты между сотрудниками
- г) Недостаток лидерства и поддержки со стороны руководства

9. Какие методы или подходы к развитию корпоративной культуры вы предпочитаете?

- а) Организация общих мероприятий и корпоративных тренингов
- б) Регулярные обсуждения ценностей и принципов работы команды
- в) Создание системы поощрения и признания достижений участников
- г) Использование инструментов обратной связи для улучшения взаимодействия

10. Какую поддержку или ресурсы со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для развития здоровой корпоративной культуры в команде?

- а) Обучающие программы по развитию коммуникационных навыков и управлению конфликтами
- б) Консультации по созданию эффективных команд и развитию лидерских качеств
- в) Проведение аудита корпоративной культуры и разработка плана ее улучшения
- г) Другое (укажите свой вариант)

Эти вопросы помогут учащимся оценить важность корпоративной культуры для работы в команде, выделить элементы, способствующие успешному сотрудничеству, определить вызовы и методы развития корпоративной культуры, а также выявить потребности в поддержке со стороны учебного заведения. Оценить свои навыки работы в команде, выделить важные личностные качества для успешного сотрудничества, определить предпочтения относительно методов обучения и поддержки в развитии навыков работы в команде.

Вопросы анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры инновации и творчество: изучение значимости инноваций и творчества в корпоративной культуре учреждения образования поможет учащимся развить свои творческие способности и мышление.

1. Как вы оцениваете важность инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения?

- а) Очень важно
- б) Важно
- в) Не так важно
- г) Не важно

2. Какие преимущества вы видите в развитии инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения?

- а) Способствует развитию креативности и новаторских подходов к обучению
- б) Повышает мотивацию и интерес учащихся к учебному процессу
- в) Содействует созданию атмосферы открытости и экспериментов
- г) Улучшает результаты обучения и подготовку к будущей профессиональной деятельности

3. Какие вызовы или препятствия вы видите в развитии инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения?

- а) Отсутствие понимания ценности инноваций и творчества со стороны администрации
- б) Недостаток времени и ресурсов для проведения творческих проектов
- в) Отсутствие мотивации учащихся и преподавателей к экспериментам и новаторским идеям
- г) Недостаточная поддержка со стороны коллег и руководства

4. Какие методы или подходы к развитию инноваций и творчества вы предпочитаете?

- а) Организация творческих мастер-классов и семинаров
- б) Проведение конкурсов и проектов, посвященных инновациям
- в) Создание площадок для обмена идеями и коллективного творчества
- г) Использование инновационных технологий и методик в образовательном процессе

5. Какую поддержку или ресурсы со стороны учебного заведения вы бы хотели получить для развития инноваций и творчества в корпоративной культуре?

- а) Финансовую поддержку для реализации творческих проектов
- б) Обучающие программы по развитию креативности и инновационного мышления
- в) Консультации специалистов по реализации инновационных идей

г) Другое (укажите свой вариант)

6. Какие меры или инициативы по развитию инноваций и творчества вы считаете наиболее эффективными для внедрения в корпоративную культуру учебного заведения?

- а) Создание инновационного центра или лаборатории для учащихся и преподавателей
- б) Проведение регулярных мероприятий, посвященных инновациям и творчеству
- в) Внедрение системы поощрения и поддержки инновационных идей
- г) Партнерство с индустрией и бизнес-сообществом для реализации инновационных проектов

7. Какие примеры успешной реализации инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения вы бы хотели увидеть или поделиться?

- а) Проекты учащихся, которые привели к созданию новых продуктов или услуг
- б) Инициативы преподавателей, способствующие изменениям в учебном процессе
- в) Сотрудничество с местными сообществами или организациями для решения социальных проблем через инновации
- г) Другие успешные примеры (укажите свой вариант)

8. Какие навыки или компетенции, по вашему мнению, развиваются у учащихся благодаря активному участию в инновационных проектах и творческих мероприятиях?

- а) Креативное мышление и способность к решению нестандартных задач
- б) Коммуникационные навыки и работа в команде
- в) Умение анализировать и оценивать информацию для принятия решений
- г) Предпринимательские навыки и умение преобразовывать идеи в реальные проекты

9. Какую роль играет поддержка и поощрение инноваций и творчества со стороны учебного заведения в формировании успешной корпоративной культуры?

- а) Содействует развитию инновационной среды и климата доверия
- б) Повышает уровень мотивации и участия учащихся и преподавателей
- в) Способствует улучшению репутации учебного заведения и его конкурентоспособности
- г) Влияет на лояльность и приверженность участников к целям и ценностям учебного заведения

10. Какие дополнительные идеи или предложения вы хотели бы высказать по поводу развития инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения?

- а) Проведение специализированных курсов или мастер-классов по развитию творческих навыков
- б) Создание площадок для обмена идеями и совместной работы над проектами
- в) Внедрение системы менторства для поддержки учащихся в реализации инновационных идей
- г) Организация конкурсов или выставок инновационных проектов для стимулирования творческого потенциала

Эти вопросы помогут учащимся оценить значимость инноваций и творчества в корпоративной культуре учебного заведения, выделить преимущества и вызовы, определить методы развития инноваций и творчества, а также выявить потребности в поддержке со стороны учебного заведения. Данные вопросы позволят получить более полное представление об отношении учащихся к инновациям и творчеству в корпоративной культуре учебного заведения, а также выявить конкретные примеры успешной практики, навыки, которые развиваются благодаря инновациям, и роль поддержки со стороны учебного заведения.

Вопросы с вариантами ответов анкетирования учащихся по аспекту корпоративной культуры развитие личности: изучение аспектов развития личности в рамках корпоративной культуры поможет учащимся осознать свои сильные стороны, развить самооценку и самопонимание.

1. Какие методы или практики развития личности в рамках корпоративной культуры учебного заведения вы считаете наиболее эффективными?

- а) Проведение тренингов и семинаров по саморазвитию и самопознанию
- б) Индивидуальное консультирование и менторство учащихся
- в) Участие в проектах и мероприятиях, способствующих личностному росту
- г) Проведение психологических тестов и ассессментов (ассессменты (assessment) - это процесс оценки знаний, умений, навыков и способностей учащихся, сотрудников или других групп людей.) для выявления потенциала

2. Какие аспекты развития личности вы считаете наиболее важными для успешного обучения и карьерного роста?

- а) Самоопределение и понимание своих ценностей и убеждений
- б) Развитие эмоционального интеллекта и управление эмоциями
- в) Умение устанавливать и поддерживать отношения с окружающими
- г) Развитие лидерских качеств и навыков управления

3. Какие примеры успешного развития личности в рамках корпоративной культуры учебного заведения вы бы хотели увидеть или поделиться?

- а) Истории учащихся, которые благодаря развитию личности достигли значимых результатов в учебе или карьере
- б) Программы или проекты, способствующие развитию самопонимания и самооценки учащихся
- в) Мероприятия и инициативы, направленные на поддержку психологического благополучия учащихся
- г) Другие успешные примеры (укажите свой вариант)

4. Какие навыки или качества, по вашему мнению, являются ключевыми для успешного развития личности учащегося?

- а) Автономия и самостоятельность в принятии решений
- б) Гибкость и адаптивность к изменениям
- в) Эмпатия и способность к сотрудничеству
- г) Рефлексия и умение извлекать уроки из опыта

5. Какую роль играет поддержка и развитие личности со стороны учебного заведения в формировании успешной корпоративной культуры?

- а) Содействует повышению уровня самосознания и ответственности у учащихся
- б) Помогает создать атмосферу доверия и поддержки между членами сообщества
- в) Способствует развитию лидерских качеств и профессиональных навыков
- г) Влияет на общую атмосферу и климат в учебном заведении

6. Какие дополнительные идеи или предложения вы хотели бы высказать по поводу развития личности в рамках корпоративной культуры учебного заведения?

- а) Организация групповых практик по развитию навыков коммуникации и конфликтологии
- б) Проведение мероприятий по самопознанию и саморазвитию, таких как медитации или тренинги по самосознанию
- в) Создание программ поддержки для учащихся с целью развития психологической стойкости и эмоциональной устойчивости
- г) Разработка системы оценки личностных качеств и потенциала учащихся для индивидуализации подхода к развитию

7. Какие методы или практики вы считаете наиболее эффективными для помощи учащимся осознать свои сильные стороны и потенциал?

- а) Проведение индивидуальных сессий самоанализа и самопознания
- б) Участие в проектах и мероприятиях, где можно проявить свои способности
- в) Проведение психологических тестов и ассессментов для выявления личностных черт
- г) Обучение методам самооценки и установлению целей развития

8. Какие аспекты развития личности в рамках корпоративной культуры считаете наиболее важными для улучшения самооценки и самопонимания учащихся?

- а) Развитие навыков саморефлексии и самоконтроля
- б) Обучение методам управления стрессом и эмоциями
- в) Поддержка в процессе самоопределения и поиска своего места в обществе
- г) Развитие навыков конструктивного самокритического мышления

9. Какие примеры успешного развития личности в рамках корпоративной культуры учебного заведения могут служить вдохновением для других учащихся?

- а) Примеры учащихся, которые благодаря развитию личности нашли свое призвание и достигли успеха в выбранной области
- б) Программы поддержки и развития личности, которые помогли учащимся преодолеть трудности и достичь поставленных целей
- в) Интересные кейсы или книги о личностном росте, которые могут быть полезны для саморазвития
- г) Другие примеры успешного развития личности (укажите свой вариант)

10. Какие навыки или качества, по вашему мнению, необходимо развивать у учащихся для улучшения самооценки и самопонимания?

- а) Умение принимать и любить себя таким, какой он есть
- б) Развитие навыков эмпатии и понимания чужих эмоций
- в) Умение устанавливать границы и защищать свои интересы
- г) Развитие навыков публичного выступления и уверенности в себе

11. Какую роль играет поддержка и развитие личности со стороны учебного заведения в формировании позитивного самовосприятия у учащихся?

- а) Помогает учащимся осознать свои сильные стороны и потенциал для дальнейшего развития
- б) Создает условия для развития позитивной самооценки и уверенности в своих силах
- в) Способствует формированию здорового отношения к себе и окружающим
- г) Влияет на уровень мотивации и жизненного оптимизма учащихся

12. Какие дополнительные идеи или предложения вы хотели бы высказать по поводу развития личности в рамках корпоративной культуры учебного заведения для улучшения самопонимания и самооценки учащихся?

- а) Организация мастер-классов по развитию навыков самопрезентации и публичного выступления
- б) Проведение групповых занятий по развитию эмпатии и межличностным отношениям
- в) Внедрение программ поддержки для учащихся с целью повышения самосознания и осознанности

г) Разработка системы обратной связи и поддержки для учащихся в процессе саморазвития

Эти вопросы с вариантами ответов помогут учащимся проанализировать свое отношение к развитию личности в контексте корпоративной культуры учебного заведения и выразить свои предпочтения относительно методов и практик, которые они считают наиболее значимыми. Помогут более глубоко изучить аспекты развития личности учащихся в контексте корпоративной культуры учебного заведения, способствуя осознанию собственных сильных сторон, улучшению самооценки и самопонимания.

Изучение аспектов корпоративной культуры в учреждении образования важно для создания благоприятной и поддерживающей обучающую среду.

1. В отношении учащихся необходимо изучить следующие аспекты:
 - 1) Ценности и принципы: изучение ценностей и принципов, которые лежат в основе корпоративной культуры учреждения образования, поможет понять, какие ценности и нормы поведения должны быть приняты учащимися.
 - 2) Коммуникация: изучение способов коммуникации в учреждении образования поможет учащимся развить навыки эффективного общения, а также понять, как взаимодействовать с преподавателями, администрацией и другими учащимися.
 - 3) Лидерство: изучение понятия лидерства и его роли в корпоративной культуре поможет учащимся развить лидерские качества, самостоятельность и ответственность.
 - 4) Работа в команде: изучение принципов работы в команде поможет учащимся научиться сотрудничать, решать конфликты и достигать общих целей.
 - 5) Инновации и творчество: изучение значимости инноваций и творчества в корпоративной культуре учреждения образования поможет учащимся развить свои творческие способности и мышление.
 - 6) Развитие личности: изучение аспектов развития личности в рамках корпоративной культуры поможет учащимся осознать свои сильные стороны, развить самооценку и самопонимание.

Вопросы анкетирования для учащихся учреждения образования для изучения корпоративной культуры учреждения образования

1. Что включает в себя корпоративная культура учреждения образования?

1. Система ценностей и принципов
2. Стилль руководства и коммуникации
3. Поведенческие стандарты и традиции
4. Все вышеперечисленное

2. Какие мероприятия могут способствовать укреплению корпоративной культуры в учреждении образования?

1. Корпоративные тренинги и семинары
2. Совместные мероприятия и тимбилдинг
3. Создание внутренних коммуникационных платформ
4. Все вышеперечисленное

3. Какие плюсы может принести развитие корпоративной культуры для учреждения образования?

1. Улучшение коллективной работы и командного духа
2. Привлечение и удержание квалифицированных сотрудников
3. Повышение уровня образовательного процесса и результатов учащихся
4. Все вышеперечисленное

4. Какие основные принципы корпоративной культуры должны быть важны для учреждения образования?

1. Прозрачность и открытость
2. Уважение к каждому члену коллектива
3. Постоянное стремление к самосовершенствованию
4. Все вышеперечисленное

5. Какие инструменты можно использовать для оценки эффективности корпоративной культуры в учреждении образования?

1. Анкетирование сотрудников и учащихся
2. Анализ результатов обучения и развития персонала
3. Мониторинг внутренних коммуникаций и конфликтов
4. Все вышеперечисленное

6. Как Вы оцениваете уровень взаимоотношений между учениками в нашем учреждении образования?

1. Очень хорошие

2. Хорошие
3. Удовлетворительные
4. Плохие

7. Как часто Вы участвуете в совместных мероприятиях и мероприятиях тимбилдинга в нашем учреждении образования?

1. Регулярно
2. Иногда
3. Редко
4. Никогда

8. Как Вы оцениваете уровень поддержки и взаимодействия со старшими учащимися или преподавателями в нашем учреждении образования?

1. Очень высокий
2. Высокий
3. Средний
4. Низкий

9. Считаете ли Вы, что в нашем учреждении образования ценятся и поощряются индивидуальные достижения учащихся?

1. Да, в полной мере
2. В какой-то степени
3. Нет, совсем не ценятся

10. Какие слова или фразы лучше всего описывают атмосферу в нашем учреждении образования?

1. Дружелюбная и поддерживающая
2. Конкурентная и напряженная
3. Равнодушная и безразличная

11. Как Вы оцениваете уровень открытости и доступности информации о жизни и деятельности учреждения образования?

1. Очень высокий
2. Высокий
3. Средний
4. Низкий

12. Как Вы оцениваете уровень вовлеченности учащихся в принятие решений и управление делами колледжа?

1. Очень высокий
2. Высокий

3. Средний
4. Низкий
5. Затрудняюсь ответить

13. Чувствуете ли Вы, что у Вас есть возможность высказывать свое мнение и предлагать идеи по улучшению образовательного процесса в нашем учреждении?

1. Да, всегда
2. Иногда
3. Редко
4. Никогда
5. Затрудняюсь ответить

14. Какие виды поддержки и помощи со стороны администрации или преподавателей Вы ощущаете в нашем учреждении образования?

1. Полная поддержка и внимание
2. Ограниченная помощь
3. Недостаточная поддержка
4. Отсутствие поддержки
5. Затрудняюсь ответить

15. Считаете ли Вы, что в нашем учреждении образования активно поддерживается культура инноваций и творчества?

1. Да, в полной мере
2. В какой-то степени
3. Нет, совсем не поддерживается
4. Затрудняюсь ответить

16. Какие виды мотивации и поощрения успехов Вы бы хотели видеть в нашем учреждении образования?

1. Материальное вознаграждение
2. Публичное признание
3. Дополнительные возможности для развития
4. Индивидуальные консультации и поддержка
5. Затрудняюсь ответить

17. Какие дополнительные формы обратной связи и коммуникации Вы бы предпочли использовать для взаимодействия с администрацией и преподавателями? (Можно выбрать несколько вариантов)

1. Электронная почта
2. Онлайн-опросы
3. Личные встречи

4. Чаты/мессенджеры
5. Анонимные отзывы/анкеты

18. Какие изменения или дополнения Вы бы предложили для улучшения взаимодействия и коммуникации между учащимися и администрацией/преподавателями в нашем учреждении?

1. Организовать регулярные открытые форумы или круглые столы, где учащиеся могли бы обсуждать свои идеи и предложения с администрацией и преподавателями.

2. Создать электронную платформу или приложение, где учащиеся могли бы отправлять свои вопросы и предложения, а также получать обратную связь от администрации.

3. Внедрить систему менторства, где каждый учащийся имел бы возможность общаться с определенным преподавателем или администратором для обсуждения своих идей и проблем.

4. Организовать регулярные встречи "Час диалога", где учащиеся и преподаватели могли бы обсуждать текущие вопросы и находить совместные решения.

5. Проводить обучающие семинары или тренинги по коммуникации и конструктивному взаимодействию для учащихся и персонала учебного заведения.

19. Какие аспекты корпоративной культуры, по Вашему мнению, могут быть улучшены для создания более благоприятной образовательной среды?

1. Развитие открытости и прозрачности в коммуникации между администрацией, преподавателями и учащимися, чтобы создать атмосферу доверия и взаимопонимания.

2. Поддержка и поощрение инноваций и креативности среди учащихся и персонала для стимулирования обучения и развития.

3. Создание системы поощрения и признания достижений учащихся и персонала, чтобы мотивировать к лучшим результатам и активной деятельности.

4. Развитие коллективного духа и сотрудничества через проведение совместных мероприятий, проектов и мероприятий для укрепления связей в учебном заведении.

5. Внедрение программы обучения навыкам эмоционального интеллекта и управления конфликтами для развития эмоциональной грамотности и способности решать проблемы конструктивно.

20. Какие мероприятия или программы Вы бы предложили для стимулирования сотрудничества и творческого развития среди учащихся в нашем учреждении образования?

1. Организация творческих мастер-классов и семинаров, где учащиеся смогут обмениваться идеями, учиться новым навыкам и вдохновлять друг друга на творчество.

2. Проведение интерактивных проектов, где учащиеся будут работать в команде над решением задач и созданием инновационных продуктов.

3. Внедрение системы менторства, где опытные учащиеся или преподаватели будут помогать новичкам развиваться в выбранных областях и поддерживать их творческие идеи.

4. Организация творческих конкурсов и выставок, где учащиеся смогут продемонстрировать свои работы и получить обратную связь от коллег и экспертов.

5. Проведение тематических дней или недель, посвященных различным областям творчества (например, неделя литературы, неделя науки и технологий), где учащиеся смогут показать свои способности и узнать что-то новое.

21. Что еще можно сделать для повышения уровня вовлеченности и активности учащихся в жизни и деятельности нашего учреждения образования?

1. Создание общего блога или онлайн платформы, где учащиеся смогут делиться своими мыслями, идеями, проектами, а также обсуждать актуальные темы и проблемы.

2. Организация тематических клубов и кружков по интересам, где учащиеся смогут заниматься тем, что им действительно нравится, и встречаться с единомышленниками.

3. Проведение регулярных открытых мероприятий (концерты, выставки, спортивные соревнования), где учащиеся смогут проявить свои таланты и умения перед широкой аудиторией.

4. Вовлечение учащихся в процесс принятия решений в колледже через создание колледжевского совета или других органов самоуправления, где учащиеся будут иметь возможность высказывать свое мнение и вносить предложения по улучшению учебного процесса.

5. Проведение мастер-классов по лидерству, коммуникации, творчеству и другим навыкам, которые помогут учащимся стать более самостоятельными, ответственными и активными участниками образовательного процесса.

АНКЕТИРОВАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ФИЛИАЛА БГЭУ «МИНСКИЙ ТОРГОВЫЙ КОЛЛЕДЖ» «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»

В анкетировании приняло участие 40 преподавателей филиала БГЭУ «Минский торговый колледж» следующих цикловых комиссий (ЦК):

- ЦК естествознания
- ЦК иностранных языков и языковедения
- ЦК математики и информатики
- ЦК организационно-технических предметов
- ЦК правоведения и социально-гуманитарных наук
- ЦК спецпредметов технологического отделения
- ЦК товароведения
- ЦК экономических наук
- ЦК мастеров производственного обучения
- ЦК физической культуры и здоровья

Ниже представлены результаты анкетирования.

1. Какие ценности и принципы, на ваш взгляд, лежат в основе корпоративной культуры нашего учреждения образования?

40 ответов

- принцип сотрудничества и взаимопомощи – 70,7%
- ценность постоянного обучения и развития – 51,2%
- принцип уважения к мнению и разнообразию – 22%
- ценность открытости и прозрачности – 17,1%
- "Мне кажется, что у нас в учреждении нет никаких ценностей или принципов, это все

формальности" – 7,3%

- "Я даже не задумывался об этом, мне просто нужна работа" – 0%

- "Ценности и принципы? Никогда об этом не думал, мне важнее другие аспекты работы" – 0%

- Мои интересы не связаны с ценностями и принципами; для меня приоритетным является получение заработной платы в конце каждого месяца – 0%

2. Как вы оцениваете уровень коммуникации в нашем учреждении образования? Считаете ли вы, что коммуникация открыта, прозрачна и эффективна?

40 ответов



*"Я считаю, что уровень коммуникации в нашем учреждении образования находится на высоком уровне, коммуникация открыта, прозрачна и эффективна"

*"Мне кажется, что коммуникация в нашем учреждении образования может быть улучшена, но в целом она открыта и эффективна"

*"На мой взгляд, уровень коммуникации в нашем учреждении образования низкий, коммуникация не всегда

открыта и прозрачна"

*"Я уверен(а), что коммуникация в нашем учреждении образования неэффективна и требует серьезных изменений для улучшения"

*"Коммуникация в нашем учреждении образования - полное беспорядочное, никто не знает, что происходит"

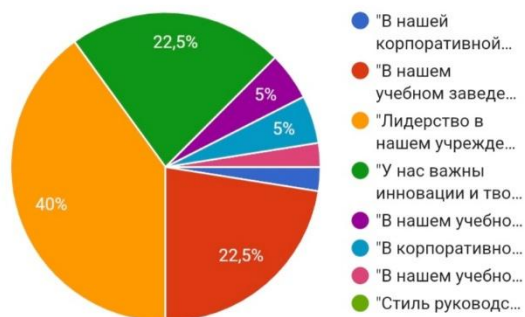
*"Уровень коммуникации у нас настолько плохой, что это просто печально"

*"Коммуникация в нашем учреждении образования - это просто полный хаос, никакой системы и порядка"

*"Наша коммуникация такая непонятная, что иногда лучше вообще молчать, чем пытаться разобраться"

3. Какие черты лидерства и стиль руководства преобладают в нашей корпоративной культуре? Как они влияют на вашу работу и отношения с коллегами?

40 ответов



подавленности, препятствуя открытому общению и сотрудничеству"

4. Каково ваше восприятие отношений между коллегами в рамках нашего учреждения образования? Считаете ли вы, что существует доверие, уважение и поддержка между сотрудниками?

40 ответов



*"В нашей корпоративной культуре преобладает авторитарный стиль руководства, что иногда затрудняет коммуникацию и сотрудничество с коллегами"

*"В нашем учебном заведении ценится эмпатия и поддержка, что создает дружественную атмосферу, однако иногда это может замедлять принятие решений"

*"Лидерство в нашем учреждении образования часто проявляется через делегирование полномочий и развитие команды, что мотивирует нас к достижению общих целей"

*"У нас важны инновации и творческий подход к решению задач, что иногда приводит к нестандартным решениям и способствует развитию креативности у сотрудников"

*"В нашем учебном заведении преобладает лидерство, основанное на строгом контроле и микроменеджменте, что вызывает чувство недоверия и ограничивает нашу самостоятельность"

*"В корпоративной культуре часто проявляется конфликтный стиль руководства, что приводит к напряженным отношениям с коллегами и затрудняет совместную работу"

*"В нашем учебном заведении царит отсутствие лидерства и ясного направления, что ведет к хаосу, неопределенности и конфликтам между сотрудниками"

*"Стиль руководства в нашем учреждении образования характеризуется авторитарностью и игнорированием мнения сотрудников, что создает атмосферу страха и

*"Я ощущаю дружелюбную и поддерживающую атмосферу среди коллег, где царит взаимное уважение и доверие"

*"Мне кажется, что отношения между коллегами в нашем учреждении образования могут быть улучшены, так как иногда возникают конфликты и недопонимания"

*"Я чувствую, что в нашей команде присутствует доверие и уважение, хотя иногда возникают небольшие разногласия, которые быстро разрешаются"

*"Отношения между коллегами в нашем учреждении образования оставляют желать лучшего, так как часто наблюдаются конфликты, недоверие и отсутствие поддержки"

*"Я считаю, что отношения между коллегами в нашем учреждении образования являются поверхностными и неискренними, доверия и уважения нет"

*"Мне кажется, что в нашей команде царит конкуренция и зависть, а не дружелюбие и поддержка"

*"Я вижу, что многие сотрудники избегают общения друг с другом и не проявляют интерес к сотрудничеству, отношения холодные и формальные"

*"Мое восприятие отношений между коллегами в рамках

нашей учреждении образования отрицательное, я часто сталкиваюсь с недоброжелательностью, конфликтами и отсутствием поддержки"

5. Какие практики или инициативы, на ваш взгляд, могли бы усилить корпоративную культуру и повысить уровень удовлетворенности сотрудников?

40 ответов

- Внедрение регулярных корпоративных мероприятий, таких как командные строительные мероприятия, корпоративные вечеринки или спортивные соревнования – 37,5%
- Создание программы поощрения и признания достижений сотрудников, например, ежемесячные награды за лучшие результаты работы или инновационные идеи – 35%
- Развитие программы профессионального развития и обучения для сотрудников, чтобы они могли расширить свои навыки и знания – 35%
- Установление открытого и прозрачного обмена информацией между руководством и сотрудниками, чтобы создать атмосферу доверия и понимания – 25%
- "Лучше бы фокусировались на увеличении заработной платы, чем на каких-то корпоративных мероприятиях" – 2,5%
- Мое мнение неизменно, поскольку я не убежден в том, что определенные методики способны существенно усовершенствовать корпоративную культуру – 0%
- "Я не вижу смысла в каких-то новых инициативах, все и так работает нормально" – 0%
- Мне безразлично конкретное проявление корпоративной культуры, поскольку для меня приоритетно адекватное вознаграждение за труд – 0%

6. Какие конкретные меры, на ваш взгляд, могут быть предприняты для улучшения рабочей атмосферы и укрепления взаимодействия между сотрудниками?

40 ответов

- проведение корпоративных мероприятий, объединяющих коллектив (экскурсии, спортивные мероприятия, корпоративы, иные выездные мероприятия)– 22,5%
- развитие системы поддержки и взаимопомощи между сотрудниками – 10%
- проведение мероприятий, способствующих обмену опытом и обучению сотрудников (методические конференции, педагогические чтения, педагогические советы, обучающие семинары, курсы, консультации) – 10%
- создание программы материального поощрения и признания достижений сотрудников (финансовое стимулирование) – 10%
- развитие взаимопонимания и уважения к мнению сотрудников – 7,5%
- открытость, обмен информацией, обмен мнениями и идеями – 7,5%
- добросовестное отношение к выполнению работы, развитие личной ответственности по отношению к труду – 5%
- введение большей свободы действий в раскрытии индивидуального подхода с целью снятия ограничений и уменьшения потенциальных негативных суждений и критики – 2,38%
- сохранение действующей системы – 2,38%
- наличие обратной связи – 2,38%
- наличие постоянного расписания занятий с наименьшими подвижками – 2,38%
- внедрение здоровьесберегающих технологий – 2,38%
- меня всё устраивает – 27,5%
- затрудняюсь ответить – 10%

7. Как вы оцениваете возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении? Чувствуете ли вы поддержку со стороны руководства в вашем профессиональном росте?

40 ответов



*"Я считаю, что увеличение прозрачности и открытости в корпоративной культуре помогло бы повысить мой уровень удовлетворенности работой и эффективность командной работы."

*"Для меня важно развитие атмосферы взаимопонимания и поддержки среди коллег, поэтому изменения в корпоративной культуре, способствующие укреплению командного духа, сделали бы мой рабочий процесс более продуктивным и приятным."

*"Повышение акцента на инновации, креативность и саморазвитие в корпоративной культуре могло бы стимулировать мою мотивацию и повысить общую эффективность работы команды."

*"Я уверен(а), что внедрение системы поощрения достижений, обратная связь и возможности для профессионального развития в корпоративной культуре привело бы к

*"Я считаю, что возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении ограничены и недостаточно разнообразны. Чувствую недостаток поддержки со стороны руководства в моем профессиональном росте."

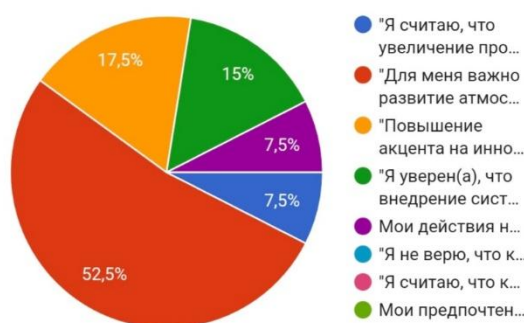
*«По моему мнению, возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении вполне удовлетворительны, но требуют дополнительных усилий с моей стороны. Чувствую определенную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте.»-

*"Я оцениваю возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении как отличные и разнообразные. Чувствую полную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте."

*"Считаю, что возможности для профессионального развития и обучения в нашем учебном заведении не только отличные, но и индивидуально адаптированные под мои потребности. Чувствую полную и активную поддержку со стороны руководства в моем профессиональном росте."

8. Какие изменения в корпоративной культуре могли бы повлиять на ваш уровень удовлетворенности работой и общей эффективностью командной работы?

40 ответов



улучшению моего уровня удовлетворенности работой и общей эффективности командной работы."

*Мои действия на рабочем месте не зависят от конкретных аспектов корпоративной культуры, поскольку они основаны исключительно на выполнении предписанных мне обязанностей.

*"Я не верю, что какие-либо изменения в корпоративной культуре могут повлиять на мой уровень удовлетворенности работой или эффективность командной работы."

*"Я считаю, что корпоративная культура не имеет значения, главное - выполнить свою работу и получить за это зарплату."

*Мои предпочтения в отношении корпоративной культуры не имеют значения, приоритет уделяется справедливому вознаграждению за труд.

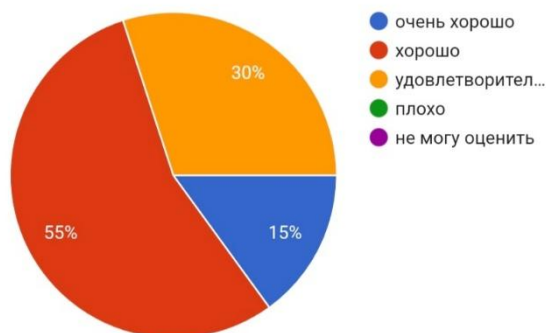
9. Какие ценности вы считаете наиболее важными в нашем учреждении образования?

40 ответов

- профессионализм и качество образования – 62,5%
- этика и уважение к другим участникам образовательного процесса – 62,5%
- развитие личности и индивидуальный подход к каждому студенту – 42,5%
- стимулирование творческого мышления и инноваций – 37,5%
- наиболее важными ценностями для меня являются отпуск и длительные перерывы -2,5%
- предпочтения в области корпоративной культуры не являются определяющими, поскольку основное внимание уделяется справедливому вознаграждению за труд – 0%
- мне важно только то, чтобы ученики не доставляли неприятностей – 0%
- я думаю, что важнее всего - это не тратить слишком много времени на работу и уходить раньше – 0%

10. Как вы оцениваете уровень взаимодействия и коммуникации с коллегами в вашем учебном заведении?

40 ответов



- участие в профессиональных конференциях и семинарах – 55%
- коллективные мероприятия и праздники – 52,5%
- организация кружков и мастер-классов – 40%
- не знаю/не участвовал(а) – 2,5%

14. Какие ценности вы считаете наиболее важными в работе педагогических работников в вашем учебном заведении?

40 ответов

- профессионализм и качество образования –

11. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении вы считаете наиболее важными для успешной работы педагогических работников?

40 ответов

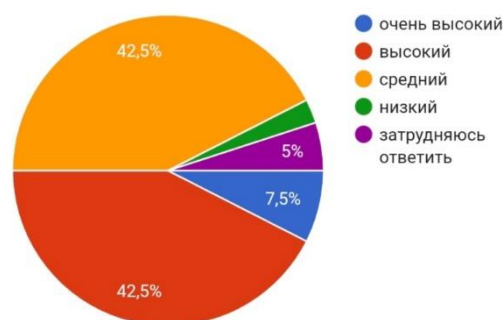
- профессиональное развитие и обучение – 65%
- уважение и поддержка коллег – 60%
- доступность и открытость руководства – 27,5%
- ценности и миссия учебного заведения – 17,5%

12. Какие мероприятия (конференции, семинары, педагогические кружки и т.д.) вы считаете наиболее эффективными для укрепления корпоративной культуры среди педагогических работников?

40 ответов

13. Как вы оцениваете уровень удовлетворенности своей работой и корпоративной культурой в вашем учебном заведении?

40 ответов

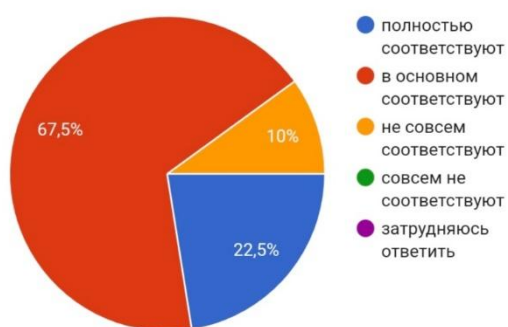


70%

- взаимоуважение и поддержка коллег – 50%
- индивидуальный подход к учащимся – 45%
- развитие личности и творческий потенциал учащихся – 37,5%

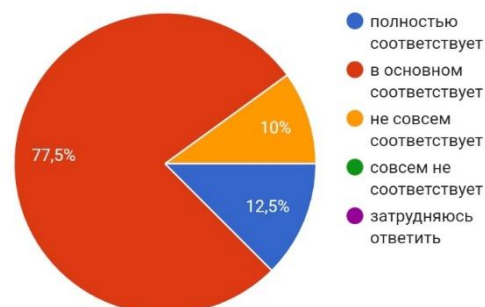
15. Насколько вы считаете, что ценности учебного заведения соответствуют вашим собственным ценностям?

40 ответов



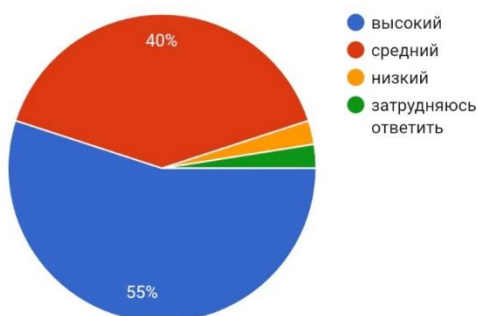
16. Как вы оцениваете степень соответствия вашего профессионального развития и личностного роста с ценностями вашего учебного заведения?

40 ответов



17. Как вы оцениваете уровень этики и профессиональной ответственности педагогических работников в вашем учебном заведении?

40 ответов



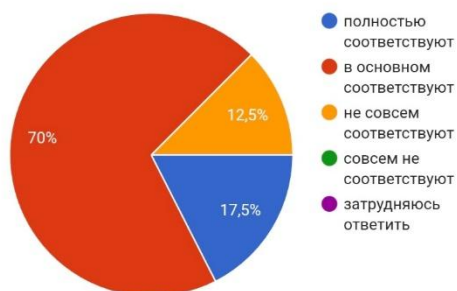
18. Какие аспекты этики и профессиональной ответственности считаете наиболее важными для педагогических работников?

40 ответов

- профессиональная компетентность и развитие – 67,5%
- честность и порядочность – 65%
- уважение к учащимся, коллегам и родителям – 62,5%
- конфиденциальность и защита данных учащихся – 25%

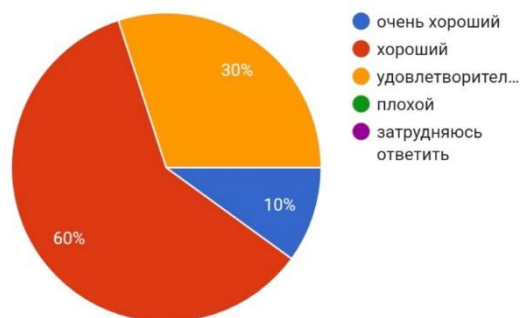
19. Насколько вы считаете, что этика и профессиональная ответственность педагогических работников соответствуют установленным стандартам вашего учебного заведения?

40 ответов



20. Как вы оцениваете уровень коммуникации между педагогическими работниками в вашем учебном заведении?

40 ответов



21. Какие виды коммуникации наиболее распространены среди педагогических работников?

40 ответов

- устная коммуникация – 72,5%
- электронная коммуникация (через электронные письма, мессенджеры и т.д.) – 55%
- письменная коммуникация – 7%
- научно-педагогические дискуссии и обсуждения – 7%

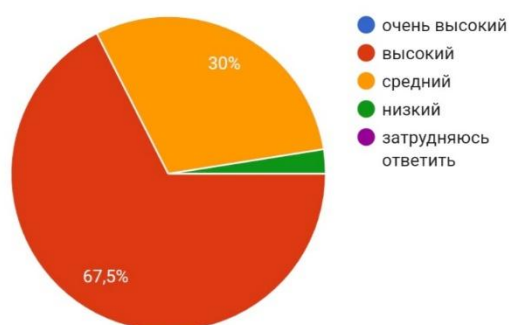
22. Какие методы или инструменты коммуникации вы считаете наиболее эффективными для улучшения взаимодействия между педагогическими работниками?

40 ответов

- использование электронных платформ для обмена информацией – 57,5%
- проведение тренингов по коммуникации – 37,5%
- организация регулярных совещаний и рабочих групп – 22,5%
- создание цифровых каналов обратной связи – 15%
- корпоративная сплоченность - 2,5%

23. Как вы оцениваете уровень лидерства среди педагогических работников в вашем учебном заведении?

40 ответов



24. Какие качества лидерства наиболее ценятся в вашем учебном заведении?

40 ответов

- умение эффективно организовывать работу команды – 62,5%
- поддержка и развитие профессиональных навыков коллег – 42,5%
- вдохновляющая идеи и мотивация коллег – 35%
- способность к конструктивному решению конфликтов – 35%

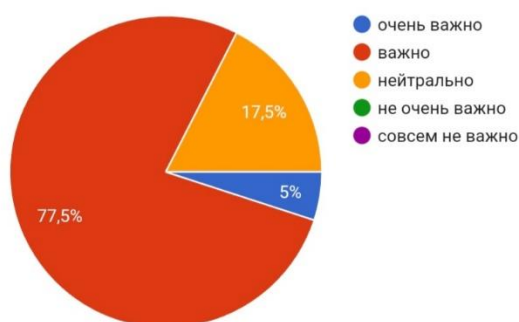
25. Какие проблемы или вызовы вы видите в области лидерства среди педагогических работников?

40 ответов

- недостаток лидерских навыков у членов коллектива – 40%
- недостаточное внимание к развитию лидерских качеств у педагогов – 37,5%
- конфликты внутри коллектива из-за различий в лидерских стилях – 12,5%
- отсутствие поддержки и признания со стороны руководства – 10%
- профессиональное выгорание лидеров – 2,5%
- не вижу проблем – 7,5%

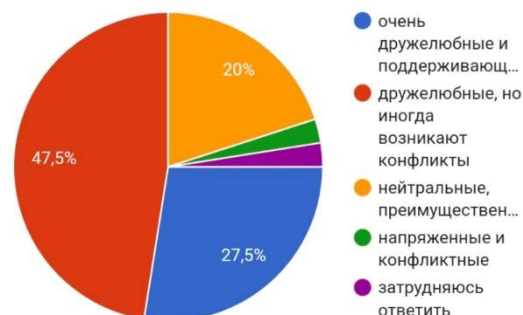
26. Как вы считаете, насколько важно развитие лидерства среди педагогических работников для успешной работы учебного заведения?

40 ответов



27. Как бы вы оценили общую атмосферу и отношения между коллегами в вашем учебном заведении?

40 ответов



*поддерживающие

*преимущественно рабочие отношения

28. Какие аспекты корпоративной культуры в вашем учебном заведении способствуют развитию позитивных отношений между коллегами?

40 ответов

- поддержка и поощрение коллективного духа и сотрудничества – 60%
- прозрачность и открытость в коммуникации – 47,5%
- развитие культуры признания и благодарности – 27,5%
- затрудняюсь ответить – 2,5%

29. Какие проблемы или вызовы вы видите в отношениях между коллегами в вашем учебном заведении?

40 ответов

- конфликты из-за различий во взглядах и методах работы – 35%
- недостаток коммуникации и взаимопонимания – 27,5%
- недостаток поддержки и сотрудничества – 20%

- отсутствие культуры обратной связи и конструктивного диалога – 6%
- проблемы по причине усталости от чрезмерной нагрузки – 2,5%
- не вижу проблем – 10%

30. Какие методы или подходы к улучшению отношений между коллегами вы считаете наиболее эффективными?

40 ответов

- создание системы поддержки и взаимопомощи между коллегами – 45%
- организация командных мероприятий и тренингов по развитию коммуникационных навыков – 37,5%
- развитие культуры признания достижений и благодарности – 25%
- проведение консультаций по разрешению конфликтов и построению доверительных отношений – 22,5%
- отдых и оздоровление для восстановления – 2,5%
- всё зависит от каждого отдельного сотрудника, от уровня его культуры, воспитания и поведения – 2,5%