


Принципи корпоративної культури професійно-технічного навчального закладу

*Киба Н.В.,
методист НМЦ ПТО
у Дніпропетровській області*



* Поняття "корпорація" (лат. — об'єднання, співтовариство) застосовується для групи осіб, що об'єднані спільністю професійних інтересів.

Передмова

- * Стало дорослим покоління дітей кінця 80-х – початку 90-х рр. ХХ століття, чия рання юність прийшлася як раз на час корінних перетворень країни, коли у батьків цих дітей на перший план поставали проблеми виживання, а не духовно-моральні цінності особистості.

Передмова

Як результат того часу - у багатьох сучасних юнаків та дівчат значно зменшилося почуття відповідальності за якість власної професійної діяльності, почуття честі і гідності, розуміння ними морального обов'язку, прояв у них сумлінності, співчуття, взаємодопомоги та інших моральних якостей.

Передмова

- * Стає особливо актуальним відродження такої освіченості молоді, при якій моральні почуття знову могли б проявитися по відношенню до всього суцього в природі і суспільстві.

Передмова

- * Результатом професійної освіти молоді знову повинно стати її моральне ставлення до праці та здорового способу життя, до знань та професіоналізму, до оптимального використання часу, до власності, до грошей, бідності і багатства, щоб мораль знову стала в уяві молоді найважливішою соціальною цінністю.

Корпорація в традиційному тлумаченні

На відміну від колективу корпорація відрізняється тим, що:

- мета і завдання корпоративного об'єднання усвідомлюються її учасниками як **ВЛАСНІ**;
- способи стимулювання членів корпорації **НЕСТЕРЕОТИПНІ** і в ряді випадків обумовлені корпоративною традицією;
- роль згуртовуючого фактора відіграють властиві їм відчуття **СПІВПЕРЕЖИВАННЯ І «СПІВДІЯЛЬНОСТІ»** ;
- взаємні домагання, очікування, вимоги і конфлікти між членами корпорації як правило мають **КОНСТРУКТИВНИЙ ХАРАКТЕР**.

Корпоративна культура

Сформований психологічний клімат, що включає:

- * Субординацію відносин
- * Трудову дисципліну
- * Контроль поставлених завдань керівництвом
- * Задоволеність працівників своєю роботою
- * Різнобічна професійна обізнаність

Складові елементи КК

- * Професіоналізм
- * бажання конкурувати
- * уміння переконувати
- * прагнення відігравати роль неформального лідера
- * терпимість до рутинної роботи
- * лідерство
- * людські стосунки
- * «відчуття команди»
- * політика винагород і стимулів
- * заохочення працювати на користь підприємства

Основні етапи формування КК

- * визначення місії галузі (підприємства, галузі, технології, продукції тощо);
- * стандарти поведінки членів виробничого колективу;
- * позитивні зразки, приклади;
- * опис традицій і символіка

Принципи КК

- * принцип психологічної обґрунтованості;
- * принцип моральної мотивації;
- * принцип актуалізації особистісного потенціалу співробітника в трудовій та суспільній діяльності;
- * принцип опори на суб'єктний досвід співробітника організації;
- * принцип зміни соціальних ролей;
- * принцип індивідуального педагогічного інструментування;
- * принцип поєднання індивідуальних, групових і колективних форм виховання;
- * принцип педагогічного впливу виробничого і суспільного середовища.

Змістовні характеристики корпоративного духу

- * Ціннісно-орієнтаційна єдність;
- * Згуртованість та солідарність;
- * Готовність і бажання працювати єдиною командою;
- * Взаємна підтримка і професійна кооперація співпрацівників.

Два рівні корпоративної культури

- * Зовнішній:

стиль одягу, символи, організаційні церемонії, спілкування, традиції, культура спілкування, профорієнтаційна робота, підтримка соціальних партнерів, імідж закладу.

- * Глибинний:

організаційний рівень – система стосунків (поведінкові норми і виробнича поведінка), корпоративне керівництво, імідж педагога, етикет учнів.

Фактори, що сприяють формуванню у співробітників корпоративного духу і корпоративного стилю поведінки :

- * позитивне відношення адміністрації до працівників (увага, підтримка ініціативи);
- * наявність міцного зв'язку між результатами праці і її оплатою;
- * об'єктивна оцінка досягнень робітника;
- * можливості професійного і кар'єрного росту;
- * сприятливий психологічний клімат у колективі;
- * гарантії соціального захисту працівників;
- * відчуття значимості, важливості виконуваної роботи;
- * взаєморозуміння між працівником і його безпосереднім керівником .

Методи корпоративного виховання

- * Соціально орієнтовані та індивідуально-орієнтовані методи;
- * Творчі методи корпоративного виховання: співбесіда, залучення, які мотивують завдання, довірче доручення, проблематизація, звернення за консультацією, «пошук скарбів», похвала, прохання, порада, довіра.
- * Гальмуючі методи: засудження, вселяння, інтервенція, дисциплінування, критика, осуд, суб'єктивно-прагматичний метод, «плацебо» (фальшиві ліки), «Сократівська бесіда»;
- * Змішані методи переконання, вселяння, уважне слухання, вплив виглядом.

Різноманітність способів виховання

корпоративного духу

Фінансова сторона

Має особливу актуальність в даний час.

Корпоративні заходи

Це можуть бути фірмові вечірки, спільні тренінги та подорожі. У процесі цих заходів всіма співробітниками спільно вирішуються нестандартні завдання, вони беруть участь у різних конкурсах. Також для кожного працівника можна замовити речі, що нагадують про приналежність до колективу: футболку, ручку або чашку з логотипом компанії тощо.

Соціальний аспект

Вітання з Днем народження, професійним святом, іншими важливими подіями, дитячі подарунки до свят, пільгові путівки до санаторію, можливість користування корпоративним мобільним зв'язком, оплата житла тощо.

Особистісний підхід

Заохочення мають не тільки матеріальну форму, але й вигляд подяк в усній або письмовій формі, фотографій на дошці пошани як кращого працівника місяця або статті в корпоративній газеті тощо. Завдяки таким ознакам уваги кожен працівник відчуває себе значущим, відчуває, що не дарма віддає своїй компанії стільки сил і часу.

Здорова психологічна атмосфера, підтримувана в колективі, є запорукою побудови благополучних корпоративних відносин.

Підвищення значущості свого «Я»

- * Зменшення думки про соціальні оцінки і зниження негативних переконань в якості причини песимізму і депресивності

Позитивна культура характеризується:

- * сприйняттям співробітником себе, як особи, чия професійно-трудова діяльність впливає на результативність діяльності підприємства;
- * усвідомленим прийняттям особистої відповідальності за продукт спільної діяльності підприємства;
- * сумлінним ставленням до своїх виробничих обов'язків як норми поведінки працівника;
- * орієнтацією співробітника на пошук, розробку і втілення найбільш оптимальних способів здійснення діяльності;
- * відчуттям відповідальності за якість продукту власної діяльності;
- * позитивною оцінкою впливу професійно-трудової діяльності на особистий розвиток.

Сучасний ремісник

- * Сучасний ремісник повинен володіти не тільки технологією певної ремісничої професії, але і бути гарним організатором бізнесу, вміти працювати з клієнтами, цінувати й поважати свою професію і себе в ній.

Важливо, щоб фахівці володіли такими якостями, як:

- навички усної та писемної комунікації;
- навички роботи з інформаційними технологіями;
- здатність критично мислити;
- здатність до безперервної освіти;
- вміння працювати в командах (групи);
- бути творчими і ініціативними;
- бути орієнтованими на результат і не боятися приймати самостійні рішення.

Виховання патріотизму по відношенню до своєї професії

- * Характеристики патріотизму: почуття причетності до справ, турбот, проблем, успіхів і невдач галузі;
- * віра в організацію (галузь) і її майбутнє, її керівників і героїв, місію і призначення;
- * гордість за приналежність до організації (професії, галузі);
- * готовність до самовідданої праці і самовіддачі в ім'я процвітання галузі;
- * лояльність до організації (галузі).

Діяльнісний підхід до формування корпоративного стилю поведінки працівників

- * Розвиток професійної творчості:
 - тимчасові творчі колективи
 - проектні групи
 - конкурси професійної майстерності
- * Організація діяльності співробітників:
 - створення, збереження та розвиток традицій організації,
 - дотримання ритуалів, обрядів та символіки організації, що створюють дух єднання.
- * Індивідуальний стиль поведінки співробітників:
 - відношення працівника до професійної діяльності
 - ставлення до організації
 - ставлення до інших працівників.

ФОРМУВАННЯ СВІТОГЛЯДНИХ ОСНОВ ОСОБИСТОСТІ

- * Ідеологічне виховання
- * Цивільно-патріотичне виховання
- * Національне і полікультурне виховання
- * Виховання інформаційної культури

ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИХ ЦІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

- * Виховання ціннісного ставлення до життя (здоровий спосіб життя, фізичний розвиток)
- * Виховання правової культури, ціннісного відношення до соціуму, колективу
- * Виховання культури спілкування та мовного поведження
- * Виховання ціннісного ставлення до природних ресурсів
- * Виховання цінностей сім'ї та гендерний

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСНОВ ОСОБИСТОСТІ

- * Виховання професійно значущих якостей майбутніх робітників і спеціалістів
- * Розвиток професійної мобільності та ключових компетенцій учнів
- * Виховання культури праці майбутніх робітників і спеціалістів
Розвиток підприємництва і творчості в професійній діяльності
Формування корпоративної культури та

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРНО-ПОБУТОВИХ ЦІННОСТЕЙ

- * Виховання культури дозвілля
- * Виховання культури гуртожитку
- * Виховання побутової культури

Єдиний алгоритм виховної роботи (будь-якого напрямку):

- * Актуальні проблеми виховання учнів.
- * Цінності (в даному напрямку).
- * Мета, завдання розвитку особистості.
- * Приблизні види діяльності учасників виховного процесу (діяльність заступника директора з виховної роботи, соціального педагога, педагога-психолога, куратора навчальної групи, майстра виробничого навчання, вихователя гуртожитку, педагога додаткової освіти).
- * Методи виховної діяльності (в даному напрямку).
- * Приблизні форми виховної роботи (у даному напрямку).
- * Умови ефективності виховання.

Особливості формування учнівської корпоративної культури

1. Необхідність формування «підприємницької культури».
2. Формування студентської субкультури.
3. Робота з випускниками.
4. Формування культурних традицій

Методичний клуб професійної культури

- * Навчальні тренінги
- * Педагогічне арт-кафе
- * бібліотечні прем'єри;
- * слайд-демонстрація «Мистецький арсенал»
- * тематичні ток-шоу (професійні звіти, творчі звіти)

Клубне портфоліо:

- * пам'ятки корпоративної культури;
- * золота колекція аудіо/відео записів;
- * альбом цікавинок;
- * енциклопедія виховних годин.

Артпроект

Особлива форма виховного заходу, що синтезує різноманітні види діяльності всіх його учасників:

- * знайомство з новою інформацією, збагачене використанням прийомів театралізації, художнього слова, музичних творів у «живому» виконанні, аудіо - та відео-супроводу;
- * діалоги-обговорення загальнолюдських проблем, пов'язаних з темою артпроекту, інтерактивні ігри.

П'ять груп виховних дій

1. Особистий приклад (точність, ввічливість, акуратність, культура мови, вимогливість, послідовність, справедливе оцінювання, адекватні реакції, заохочення оригінальних підходів до вирішення, заохочення успіхів учня).
2. Повчальні приклади прояву відповідальності та гідності (відповідальність, якість і час, гідність і участь, педантичність).
3. Етичні оцінки варіантів рішень (економія на здоров'ї, економія на витратах інших, пошук причин або винуватців).
4. Приклади прояву волі та наполегливості (я не можу інакше, завзятість в систематизації, системний підхід і увага до деталей, наочна доказовість).
5. Розбір правових аспектів професійної діяльності (відповідальність за віддане розпорядження, бездіяльність, некомпетентні рішення).

Якість навчання і виховання

- * Залежить від темпів створення розвиваючого середовища, що дозволяє не тільки виявляти, але і розвивати схильності, інтереси, активність учнів.

Необхідно більш широке використання педагогічних технологій успіху, методів навчання і виховання, спрямованих на розвиток самостійності і активності учнів, їх ціннісного відношення до праці, самих себе, навколишнього світу.

Навчіть своїх дітей

- * повазі до всього живого;
- * сумлінності, працьовитості й ощадливості;
- * безцінності міцного здоров'я;
- * повазі до заслуг героїв;
- * важливості милосердя й добровільної допомоги;
- * гордості за свою родину, будинок і країну;
- * перевагам ввічливості і гарного виховання;
- * вірі в силу знань;
- * користі оптимізму;
- * впевненості в собі;
- * досконалості людини;
- * вірі в Бога.

Заповіді

- * Знаходьте час для роботи. Це – умова успіху.
- * Знаходьте час для роздумів. Це – джерело сили.
- * Знаходьте час для гри. Це – секрет молодості.
- * Знаходьте час для читання. Це – основа знань.
- * Знаходьте час для дружби. Це – умова щастя.
- * Знаходьте час для мрії. Це – шлях до зірок.
- * Знаходьте час для любові. Це – істинна радість життя.
- * Знаходьте час для веселощів. Це – музика душі.

Нехай будуть недоторканими

- * ваша віра;
- * ваша родина;
- * ваше добре ім'я;
- * ваша обіцянка;
- * ваші моральні засади;
- * ваша впевненість у собі;
- * ваше позитивне відношення до життя;
- * ваше здоров'я;
- * ваше прагнення самовдосконалюватися;
- * ваша любов до знань;
- * ваша готовність завжди ділитися з іншими.

Бажаю успіхів!!!

