

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ  
Директор Таганрогского института  
имени А.П. Чехова (филиала)  
РГЭУ (РИНХ)  
\_\_\_\_\_ Петрушенко С. А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**Корпоративная культура педагогического коллектива**

направление 44.04.01 Педагогическое образование  
направленность (профиль) 44.04.01.22 Управление в системе образования

Для набора \_\_\_\_\_ года

Квалификация  
Магистр

**КАФЕДРА            общей педагогики****Распределение часов дисциплины по курсам**

Курс Вид занятий	1		Итого	
	уп	рп		
Лекции	2	2	2	2
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	94	94	94	94
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 29.08.2024 протокол № 1.

Программу составил(и): канд. пед. наук, Зав. каф., Кочергина Ольга Александровна \_\_\_\_\_

Зав. кафедрой: Кочергина О.А. \_\_\_\_\_

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование у будущих менеджеров представлений о закономерностях формирования корпоративной культуры педагогического коллектива, ее составляющих, специфике ее проявлений в процессе управления образовательной организацией.
-----	--

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>УК-5.1:</b>	<b>Знает национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; основные принципы межкультурного взаимодействия</b>
<b>УК-5.2:</b>	<b>Умеет соблюдать этические нормы и права человека, анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей, создавать благоприятную среду для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач</b>
<b>УК-5.3:</b>	<b>Владеет навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач</b>
<b>ПКО-3.1:</b>	<b>Ориентируется в современных подходах к обучению и воспитанию обучающихся</b>
<b>ПКО-3.2:</b>	<b>Проектирует и реализует образовательные программы с учётом актуальных данных научных исследований</b>
<b>ПКР-4.1:</b>	<b>Изучает и анализирует результаты научных исследований, применяет их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере образования</b>
<b>ПКР-4.2:</b>	<b>Проектирует и осуществляет научное исследование в контексте профессиональной деятельности</b>
<b>ПКР-6.1:</b>	<b>Проявляет лидерские качества при работе в команде единомышленников</b>
<b>ПКР-6.2:</b>	<b>Способен организовывать и координировать взаимодействие участников образовательного процесса</b>

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

<b>Знать:</b>	способы проявления лидерских качеств в командной работе, организации и координирования взаимодействия участников образовательного процесса; способы изучения и анализа результатов научных исследований, проектирования и осуществления научных исследований и применения их при решении задач профессиональной деятельности; применения современных подходов к обучению и воспитанию обучающихся, реализации образовательных программ с учетом актуальных данных научных исследований; национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения.
<b>Уметь:</b>	проявлять лидерские качества в командной работе, организовывать и координировать взаимодействие участников образовательного процесса; изучать и анализировать результаты научных исследований, проектировать и осуществлять научные исследования и применять их при решении задач профессиональной деятельности; ориентироваться в современных подходах; применять современные подходы к обучению и воспитанию обучающихся, реализовывать образовательные программы с учетом актуальных данных научных исследований; соблюдать этические нормы и права человека, анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей, создавать благоприятную среду для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.
<b>Владеть:</b>	лидерскими качествами при организации работы команды, координирования взаимодействия участников образовательного процесса; навыками изучения и анализа результатов научных исследований, проектирования и осуществления научных исследований и применения их при решении задач профессиональной деятельности; навыками применения современных подходов к обучению и воспитанию обучающихся, реализации образовательных программ с учетом актуальных данных научных исследований; навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Компетенции	Литература
	<b>Раздел 1. Корпоративная культура в образовании</b>				

1.1	<p>1.1. Основы теории корпоративной культуры</p> <p>1. Определение понятия «Корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры.</p> <p>2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции.</p> <p>3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры.</p> <p>4. Корпоративная культура и национальные, этнокультурные, конфессиональные особенности и традиции членов образовательной организации /Лек/</p>	1	2	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2	Л1.2 Л1.3Л2.1
1.2	<p>1.2. Типы и виды корпоративной культуры</p> <p>1. Критерии корпоративной культуры. Типологии, предложенные зарубежными исследователями (Дж. Зоненфельд, Р. Акофф, Т. Дейл, А. Кеннеди и др.). Типы корпоративных культур на разных стадиях развития организации.</p> <p>2. Виды корпоративных культур.</p> <p>3. Корпоративная культура как совокупность поведенческих норм, ритуалов, символов и мифов. /Ср/</p>	1	16	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКР-6.1 ПКР-6.2	Л1.2 Л1.3Л2.1
1.3	<p>1.3. Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре</p> <p>1. Инновации и корпоративная культура.</p> <p>2. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации.</p> <p>3. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям.</p> <p>4. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности. Обучающие программы.</p> <p>5. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры. /Ср/</p>	1	14	ПКО-3.1 ПКО-3.2	Л1.2Л2.1
1.4	<p>1.4. Управление педагогическим коллективом в условиях успешного проведения изменений корпоративной культуры</p> <p>1. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура образовательной организации на этапах ее жизненного цикла.</p> <p>2. Механизмы изменения культуры в соответствии со стадией развития организации.</p> <p>3. Управление образовательной организацией и условия успешного проведения изменений. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур.</p> <p>4. Дефекты культуры организации. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива.</p> <p>5. Корпоративная этика. Инструменты повышения этичности организации: этические кодексы, социальная ревизия, этическая экспертиза и другие. /Пр/</p>	1	2	ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКО-3.1 ПКО-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1
1.5	<p>Корпоративная этика сотрудников образовательной организации. /Ср/</p>	1	14	ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКО-3.1 ПКО-3.2	Л1.1 Л1.3Л2.1

1.6	Структурные элементы корпоративной культуры 1. Общая характеристика структуры корпоративной культуры. 2. Духовная составная корпоративной культуры. 3. Материальная составная корпоративной культуры, способы её измерения и оценка уровня развития. 4. Культура условий труда, её составные. 5. Культура коммуникаций, их влияние на формирование корпоративной культуры. 6. Анализ конкретных ситуаций, раскрывающих структурные элементы корпоративной культуры. /Пр/	1	2	ПКР-4.1 ПКР-4.2	Л1.2Л2.1
1.7	Подготовка банка конкретных ситуаций, связанных с понятием этики и корпоративной культуры /Ср/	1	20	ПКР-4.1 ПКР-4.2	Л1.2Л2.1
1.8	Диагностика и оценка корпоративной культуры 1. Характеристика основных этапов диагностики корпоративной культуры. 2. Инструменты диагностики корпоративной культуры. 3. Анализ основных методов диагностики корпоративной культуры. 4. Методика критериев оценки корпоративной культуры. 5. Методологические и методические проблемы диагностики корпоративной культуры. /Пр/	1	2	ПКР-4.1 ПКР-4.2	Л1.2 Л1.3Л2.1
1.9	Анализ конкретных примеров из практики диагностики и оценки корпоративной культуры образовательной организаций /Ср/	1	20	ПКР-4.1 ПКР-4.2	
1.10	Формирование корпоративной культуры 1. Понятие и содержание процесса формирования корпоративной культуры. Основные факторы, под влиянием которых происходит формирование корпоративной культуры. 2. Источники формирования корпоративной культуры. 3. Разработка и принятие документов, таких как Миссия, Корпоративный кодекс, Философия компании. /Пр/	1	2	ПКР-6.1 ПКР-6.2	Л1.2 Л1.3Л2.1
1.11	Изучение документов по формированию и закреплению корпоративной культуры /Ср/	1	10	ПКР-6.1 ПКР-6.2	Л2.1
1.12	/Зачёт/	1	4	УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Никитина, Наталья Николаевна, Кислинская, Н. В.	Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений	М.: Академия, 2007	76
Л1.2	Росенко, М. Н., Бабаева, А. В., Чигирь, М. В., Азарова, Л. В., Маркова, О. Ю., Росенко, М. Н.	Профессиональная этика: учебник для высших учебных заведений	Санкт-Петербург: Петрополис, 2006	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20338.html">http://www.iprbookshop.ru/20338.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.3	Кораблина, Е. П., Пашкин, С. Б.	Профессиональная этика и служебный этикет: учебно-методический комплекс по изучению дисциплины	Санкт-Петербург: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2019	<a href="http://www.iprbookshop.ru/98611.html">http://www.iprbookshop.ru/98611.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

### 5.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Григорьев, Д. А., Мальков, Б. Н.	Профессиональная этика: учебное пособие	Москва: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015	<a href="http://www.iprbookshop.ru/43230.html">http://www.iprbookshop.ru/43230.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

### 5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

### 5.4. Перечень программного обеспечения

### 5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.