

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)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Корпоративная культура педагогического коллектива

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
44.04.01.22 Управление в системе образования

Для набора 2025 года

Квалификация
Магистр

КАФЕДРА общей педагогики**Распределение часов дисциплины по семестрам / 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 28.02.2025 протокол № 9.

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

ПКО-3:	Способен проектировать и реализовывать образовательные программы различных уровней и направленностей на основе современных подходов к обучению и воспитанию обучающихся
ПКО-3.1:	Ориентируется в современных подходах к обучению и воспитанию обучающихся
ПКО-3.2:	Проектирует и реализует образовательные программы с учётом актуальных данных научных исследований
ПКР-4:	Способен анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно проектировать и осуществлять научное исследование в контексте профессиональной деятельности
ПКР-4.1:	Изучает и анализирует результаты научных исследований, применяет их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере образования
ПКР-4.2:	Проектирует и осуществляет научное исследование в контексте профессиональной деятельности
ПКР-6:	Способен управлять деятельностью образовательной организации, координировать взаимодействие участников образовательного процесса, социальных и образовательных институтов
ПКР-6.1:	Проявляет лидерские качества при работе в команде единомышленников
ПКР-6.2:	Способен организовывать и координировать взаимодействие участников образовательного процесса
УК-5:	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-5.1:	Знает национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; основные принципы межкультурного взаимодействия
УК-5.2:	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
УК-5.3:	Владеет навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

способы изучения и анализа результатов научных исследований, применения их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере образования (соотнесено с индикатором ПКР-4.1.); способы организации и координирования взаимодействия участников образовательного процесса (соотнесено с индикатором ПКР-6.2.); национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; основные принципы межкультурного взаимодействия (соотнесено с индикатором УК-5.1); современные подходы к обучению и воспитанию обучающихся (соотнесено с индикатором ПКО-3.1);

Уметь:

проектировать и осуществлять научное исследование в контексте профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ПКР-4.2.); проявлять лидерские качества при работе в команде единомышленников (соотнесено с индикатором ПКР-6.1.); 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 (соотнесено с индикатором УК-5.2); проектировать и реализовывать образовательные программы с учётом актуальных данных научных исследований (соотнесено с индикатором ПКО-3.2)

Владеть:

навыками проектирования и осуществления научное исследование в контексте профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ПКР-4.2.); навыками организации и координирования взаимодействия участников образовательного процесса (соотнесено с индикатором ПКР-6.2.); навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач (соотнесено с индикатором УК-5.3); навыками проектирования и реализации образовательных программ с учётом актуальных данных научных исследований (соотнесено с индикатором ПКО-3.2)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Корпоративная культура в образовании					
№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	1.1. Основы теории корпоративной культуры 1. Определение понятия «Корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры. 2. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции. 3. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры. 4. Корпоративная культура и национальные, этнокультурные, конфессиональные особенности и традиции членов образовательной организации	Лекционные занятия	1	2	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.2	1.2. Типы и виды корпоративной культуры 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. 2. Виды корпоративных культур. 3. Корпоративная культура как совокупность поведенческих норм, ритуалов, символов и мифов.	Самостоятельная работа	1	16	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.3	1.3. Инновационные аспекты управления в корпоративной культуре 1. Инновации и корпоративная культура. 2. Характеристики работников инновационной организации. Ценности инновационной организации. 3. Сопротивление инновациям или поддержка их. Преодоление сопротивления изменениям. 4. Распространение примеров положительного опыта инновационной деятельности. Обучающие программы. 5. Стимулирование инновационной деятельности как фактор развития корпоративной культуры.	Самостоятельная работа	1	14	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.4	1.4. Управление педагогическим коллективом в условиях успешного проведения изменений корпоративной культуры 1. Факторы, влияющие на корпоративную культуру. Культура образовательной организации на этапах ее жизненного цикла. 2. Механизмы изменения культуры в соответствии со стадией развития организации. 3. Управление образовательной организацией и условия успешного проведения изменений. Проблемы адаптации. Механизмы распространения организационной культуры. Развитие субкультур. 4. Дефекты культуры организации. Роль руководителя в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива. 5. Корпоративная этика. Инструменты повышения этичности организации: этические кодексы, социальная ревизия, этическая экспертиза и другие.	Практические занятия	1	2	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.5	Корпоративная этика сотрудников образовательной организации.	Самостоятельная работа	1	14	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2

1.6	<p>Структурные элементы корпоративной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Практические занятия	1	2	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.7	<p>Подготовка банка конкретных ситуаций, связанных с понятием этики и корпоративной культуры</p>	Самостоятельная работа	1	20	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.8	<p>Диагностика и оценка корпоративной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Практические занятия	1	2	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.9	<p>Анализ конкретных примеров из практики диагностики и оценки корпоративной культуры образовательной организаций</p>	Самостоятельная работа	1	20	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.10	<p>Формирование корпоративной культуры</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	Практические занятия	1	2	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2
1.11	<p>Изучение документов по формированию и закреплению корпоративной культуры</p>	Самостоятельная работа	1	10	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1

					ПКР-6.2
1.12	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	1	4	ПКР-6 ПКР-4 ПКО-3 УК-5 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3 ПКО-3.1 ПКО-3.2 ПКР-4.1 ПКР-4.2 ПКР-6.1 ПКР-6.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Никитина, Наталья Николаевна, Кислинская, Н. В.	Введение в педагогическую деятельность: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений	М.: Академия, 2007	76 экз.
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	http://www.iprbookshop.ru/20338.html
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	http://www.iprbookshop.ru/98611.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Григорьев, Д. А., Мальков, Б. Н.	Профессиональная этика: учебное пособие	Москва: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015	http://www.iprbookshop.ru/43230.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<https://edu.gov.ru> Министерство просвещения РФ
<https://minobrnauki.gov.ru/> Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
<http://www.edu.ru> - Федеральный портал "Российское образование"
<https://www.sfedu.ru/docs/obrazov/akk/slovar-sprav.pdf> Словарь-справочник современного российского профессионального образования
<http://www.edu.ru> - Федеральный портал "Российское образование"
<http://window.edu.ru> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://fcior.edu.ru> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов
<https://www.rsl.ru> Российская Государственная библиотека

5.3. Перечень программного обеспечения

Libreoffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся 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

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

1.1. Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПКР-6: Способен управлять деятельностью образовательной организации, координировать взаимодействие участников образовательного процесса, социальных и образовательных институтов			
<i>Знать:</i> способы организации и координирования взаимодействия участников образовательного процесса (соотнесено с индикатором ПКР-6.2.)	Представляет анализ материалов по управлению образовательной деятельностью образовательной организации	Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия с обучающимися, в том числе – с ОВЗ; умение приводить примеры.	<i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-14) ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-7)</i>
<i>Уметь:</i> проявлять лидерские качества при работе в команде единомышленников (соотнесено с индикатором ПКР-6.1.)	Представляет анализ материалов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования	Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия; умение приводить примеры.	<i>О – вопросы к зачету (1-26) Р – реферат (темы 1-14) ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-7)</i>
<i>Владеть</i> навыками организации и координирования взаимодействия участников образовательного процесса (соотнесено с индикатором ПКР-6.2.)	Осуществляет поиск и сбор необходимой информации по теме. Излагает материалы, необходимые для практических занятий	Критический анализ возникающих нестандартных ситуаций; аргументированное отстаивание своей позиции.	<i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-14) ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-7)</i>
ПКР-4: Способен анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно проектировать и осуществлять научное исследование в контексте профессиональной деятельности			

<p><i>Знать</i> способы изучения и анализа результатов научных исследований, применения их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере образования (соотнесено с индикатором ПКР-4.1.)</p>	<p>Представляет анализ материалов по организации научно-исследовательской деятельности обучающихся</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия с обучающимися, в том числе – с ОВЗ; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-20)</i> <i>ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-5)</i></p>
<p><i>Уметь</i> проектировать и осуществлять научное исследование в контексте профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ПКР-4.2.)</p>	<p>Представляет анализ материалов по проблематике взаимодействия с участниками отношений в сфере образования</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-20)</i> <i>ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-5)</i></p>
<p><i>Владеть</i> навыками проектирования и осуществления научное исследование в контексте профессиональной деятельности (соотнесено с индикатором ПКР-4.2.)</p>	<p>Осуществляет поиск и сбор необходимой информации по теме. Излагает материалы, необходимые для практических занятий</p>	<p>Критический анализ возникающих нестандартных ситуаций; аргументированное отстаивание своей позиции.</p>	<p><i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-20)</i> <i>ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 1-5)</i></p>
<p>ПКО-3: Способен проектировать и реализовывать образовательные программы различных уровней и направленностей на основе современных подходов к обучению и воспитанию обучающихся</p>			
<p><i>Знать</i> современные подходы к обучению и воспитанию обучающихся (соотнесено с индикатором ПКО-3.1)</p>	<p>Представляет анализ материалов по управлению образовательной деятельностью образовательной организации</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия с обучающимися, в том числе – с ОВЗ; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-20)</i> <i>ПОЗ – практико-ориентированные задания (№ 5)</i></p>

<p><i>Уметь</i> проектировать и реализовывать образовательные программы с учётом актуальных данных научных исследований (соотнесено с индикатором ПКО-3.2)</p>	<p>Представляет анализ материалов по проблематике взаимодействия с участниками отношений в сфере образования</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О</i> – вопросы к зачету (1-26), <i>Р</i> – реферат (темы 1-20) <i>ПОЗ</i> – практико-ориентированные задания (№ 5)</p>
<p><i>Владеть</i> навыками проектирования и реализации образовательных программ с учётом актуальных данных научных исследований (соотнесено с индикатором ПКО-3.2)</p>	<p>Осуществляет поиск и сбор необходимой информации по теме. Излагает материалы, необходимые для практических занятий</p>	<p>Критический анализ возникающих нестандартных ситуаций; аргументированное отстаивание своей позиции.</p>	<p><i>О</i> – вопросы к зачету (1-26), <i>Р</i> – реферат (темы 1-20) <i>ПОЗ</i> – практико-ориентированные задания (№ 5)</p>
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>			
<p><i>Знать</i> национальные, этнокультурные и конфессиональные особенности и народные традиции населения; основные принципы межкультурного взаимодействия (соотнесено с индикатором УК-5.1)</p>	<p>Представляет анализ материалов по проектированию организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия с обучающимися, в том числе – с ОВЗ; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О</i> – вопросы к зачету (1-26), <i>Р</i> – реферат (темы 1-10)</p>
<p><i>Уметь</i> соблюдать этические нормы и права человека, анализировать особенности социального взаимодействия с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей, создавать благоприятную среду для межкультурного взаимодействия при выполнении</p>	<p>Представляет анализ материалов по проблематике взаимодействия с участниками отношений в сфере образования</p>	<p>Полнота и содержательность ответа; подбор корректных способов взаимодействия; умение приводить примеры.</p>	<p><i>О</i> – вопросы к зачету (1-26), <i>Р</i> – реферат (темы 1-20)</p>

профессиональных задач (соотнесено с индикатором УК-5.2)			
<i>Владеть</i> навыками создания благоприятной среды для межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач (соотнесено с индикатором УК-5.3)	Осуществляет поиск и сбор необходимой информации по теме. Излагает материалы, необходимые для практических занятий	Критический анализ возникающих нестандартных ситуаций; аргументированное отстаивание своей позиции.	<i>О – вопросы к зачету (1-26), Р – реферат (темы 1-20)</i>

1.2. Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

50-100 баллов (зачет).

0-49 баллов (незачет).

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к зачету

1. Сущность корпоративной культуры.
2. Особенности корпоративной культуры педагогического коллектива
3. Корпоративная культура и профессиональная педагогическая культура
4. Требования к педагогам в соответствии с принципами корпоративной культуры
5. Корпоративная культура образовательных организаций и профессиональное общение педагогов .
6. Микроклимат в образовательной организации и её корпоративная культура.
7. Управление конфликтами в организации как неотъемлемая часть корпоративной культуры педагогического коллектива.
8. Роль руководителя образовательной организации в развитии корпоративной культуры.
9. Многообразие технологий развития корпоративной культуры коллектива образовательной организации.
10. Профессионально-личностное развитие педагогов в контексте корпоративной культуры.
11. Роль этикета и культуры поведения в формировании корпоративной культуры.
12. Современный педагог-профессионал как представитель образовательной организации.
13. Морально-психологический климат коллектива и динамика его развития.
14. Культура делового общения в педагогическом коллективе.
15. Психолого-педагогические проблемы руководства педагогическим коллективом.
16. Проблемы создания этико-психологического климата в педагогическом коллективе.
17. Культура поведения руководителя в отношениях с педагогическим коллективом.
18. Нравственные отношения служебного коллектива как объект управления.
19. Влияние типа руководства педагогическим коллективом на его корпоративную культуру.
20. Деловой этикет в деятельности педагога.

21. Этические принципы и нормы взаимоотношений в педагогическом коллективе.
22. Понятие профессиональной педагогической культуры, её обусловленность миссией и спецификой педагогического труда.
23. Этические принципы и нормы взаимоотношений педагогического и ученического коллективов.
24. Межкультурное взаимодействие в педагогическом коллективе.
25. Морально-этические аспекты руководства педагогическим коллективом.
26. Основные функции профессиональной педагогической этики.

Критерии оценивания:

50-100 баллов (зачет) – изложенный материал фактически верен; наличие знаний по разделам дисциплины; грамотное и логически стройное изложение материала; при ответе на вопросы приводит практико-ориентированные примеры; допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы; при неполном ответе на вопросы, может ответить на дополнительные вопросы;

0-49 баллов (незачет) – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Практико-ориентированные задания:

Практико-ориентированное задание № 1.

Изучив специальную литературу, определите характерные особенности образовательной организации и разработайте программу для сотрудников по теме «по теме «Формирование корпоративной культуры»».

Практико-ориентированное задание № 2

Изучив опыт деятельности образовательных организаций, подготовьте перспективный план развития корпоративной культуры педагогического коллектива.

Практико-ориентированное задание № 3

Изучив опыт деятельности образовательных организаций, подготовьте рекомендации руководителю образовательной организации по работе с персоналом по проблеме корпоративной культуры.

Практико-ориентированное задание № 4

Изучив опыт деятельности образовательных организаций, подготовьте рекомендации педагогам образовательной организации по работе с обучающимися и родителями по проблеме культуры отношений.

Практико-ориентированное задание № 5.

Подберите (разработайте) методики (анкеты) и проведите диагностические мероприятия по определению представления педагогического коллектива о наличии корпоративной культуры в образовательной организации и др.

Практико-ориентированное задание № 6.

Изучите определения «корпоративная культура организации», «корпоративная культура образовательной организации» в различных источниках. Найдите ключевые слова, определяющие сущность понятия.

Дайте ответы на следующие вопросы.

В чем специфика понятий «корпоративная культура организации», «корпоративная культура образовательной организации»? Какие определения Вы считаете оптимальными? Аргументируйте ответ.

Практико-ориентированное задание № 7.

Ответьте на вопросы: Что должен учитывать руководитель при формировании корпоративной культуры в образовательной организации? Какие критерии результативности корпоративной культуры Вы можете назвать? Является ли корпоративная культура одним из аспектов имиджа педагога? Аргументируйте ответы.

Инструкция по выполнению:

Практико-ориентированные задания выполняются индивидуально, либо, по указанию преподавателя в малых группах. При их выполнении учитывается полнота ответа, аргументированность, умение доказать точку зрения.

Критерии оценки:

Максимум – **70 баллов**, по **10 баллов** за выполнение каждого задания

10 – изложенный материал фактически верен, наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины; грамотное и логически стройное изложение материала при ответе;

8 – наличие твердых и достаточно полных знаний, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности,

6 – наличие знаний в объеме пройденного курса, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов;

4-2 – ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса

Темы рефератов

1. Морально-психологический климат как основа корпоративной культуры организации.
2. Нравственный потенциал коллектива в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива.
3. Роль руководителя и неформального лидера в формировании корпоративной культуры педагогического коллектива
4. Психолого-педагогические проблемы формирования корпоративной культуры педагогического коллектива.
5. Микроклимат в образовательной организации и её корпоративная культура.
6. Управление конфликтами в организации как неотъемлемая часть корпоративной культуры педагогического коллектива.
7. Роль руководителя образовательной организации в развитии корпоративной культуры.
8. Многообразие технологий формирования корпоративной культуры коллектива образовательной организации.
9. Профессионально-личностное развитие педагогов в контексте корпоративной культуры.
10. Роль этикета и культуры поведения в формировании корпоративной культуры.
11. Формирование корпоративной культуры образовательной организации (тип организации – по выбору магистранта).
12. Ценности как основа корпоративной культуры.
13. Структура корпоративной культуры образовательной организации.
14. Пути формирования корпоративной культуры.
15. Основные принципы корпоративной этики.
16. Мероприятия и методы формирования корпоративной культуры.
17. Методы исследования корпоративной культуры в образовательной организации.

18. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры.
19. Различные типы корпоративной культуры.
20. Корпоративная культура как инструмент повышения конкурентоспособности образовательной организации.

Критерии оценки реферата:

Максимум – 30 баллов, обязательное выполнение одного реферата в каждом разделе, каждый реферат оценивается максимум в **15 баллов**.

15-12 баллов ставится, если: во введении четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе (реферата); четкая композиция: деление текста на введение, основную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; в тексте просматривается стилистическое единство; студент демонстрирует знание норм литературного языка.

11-8 баллов ставится, если: во введении сформулирован тезис, соответствующий теме эссе (реферата), в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; в тексте не всегда просматривается стилистическое единство; студент в целом демонстрирует знание норм литературного языка.

7-4 баллов ставится, если: во введении тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе (реферата); в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; язык работы в целом можно охарактеризовать как упрощенно-примитивный.

3-1 баллов ставится, если не выполнены требования, предъявляемые к ответу, оцениваемому в 4-7 б.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по окончании теоретического обучения до начала промежуточной аттестации на основе совокупности результатов текущего контроля. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента.

Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются вопросы, связанные с теоретическими и практическими аспектами организации образовательной деятельности, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки владения целостным подходом к анализу изучаемых проблем.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- выполнить домашнее задание, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством анализа практико-ориентированных заданий. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.

Требования к представлению и оформлению результатов СРС

Цели самостоятельной работы - формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их анализу, умению принять решение, аргументированному обсуждению предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссии.

Самостоятельная работа заключается в изучении тем программы дисциплины по рекомендуемой учебной литературе, в изучении тем лекций, в подготовке к семинарским занятиям, к текущему модульному контролю, промежуточной аттестации – экзамену.

Тематика самостоятельной работы определяется преподавателем кафедры и имеет профессионально-ориентированный характер и непосредственную связь рассматриваемых вопросов с будущей профессиональной деятельностью.

Самостоятельная работа должна обладать следующими признаками:

- быть выполненной лично студентом или являться самостоятельно выполненной частью коллективной работы согласно заданию преподавателя;
- представлять собой законченную разработку (законченный этап разработки), в которой раскрываются и анализируются актуальные проблемы по определённой теме и её отдельным аспектам (актуальные проблемы изучаемой дисциплины и соответствующей сферы практической деятельности);

- демонстрировать достаточную компетентность автора в раскрываемых вопросах;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность и значимость (если речь идет об учебно-исследовательской работе);
- содержать определенные элементы новизны (если СРС проведена в рамках научно-исследовательской работы).

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАЧЕТУ

Экзамен является формой итогового контроля знаний и умений, полученных на лекциях, семинарских, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы.

В период подготовки студенты вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только скрепляют полученные знания, но и получают новые. Подготовка студента к экзамену включает в себя три этапа:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билетах.

Литература для подготовки к экзамену рекомендуется преподавателем. Для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников. Студент вправе сам придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ РЕФЕРАТА, ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ

Реферат является одним из видов самостоятельной работы студентов, которая направлена на углублённое усвоение отдельных разделов дисциплины, формирование навыков исследовательской работы обучающихся: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

Работая над рефератом, студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Реферат должен быть выдержан в научном стиле, ведущими чертами которого являются точность, логичность, доказательность, беспристрастное изложение материала.

Реферат должен строиться в соответствии с планом, иметь органическое внутреннее единство, стройную логику изложения, смысловую завершенность раскрытия заданной темы.

Реферат включает 6 разделов: содержание (план), введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения (может и не быть).

В *плане* даётся краткая логическая организация текста реферата в виде параграфов (или разделов с параграфами).

Введение – обосновывается актуальность темы, формулируется цель и задачи, даётся краткий обзор и анализ различных литературных источников.

В *основной части* раскрывается содержание темы, при этом важным является не только отбор и структурировании содержание материала, но и его критический анализ, выявление собственной позиции обучающегося, которая сформировалась в процессе работы над темой. Основная часть подразделяется на параграфы.

Все цитаты и любые не общеизвестные сведения (мнения специалистов, цифры, факты и пр.), почерпнутые из этих источников, должны иметь свои ссылки или сноски.

Заключение должно содержать чёткие выводы, степень решения поставленных задач.

Список литературы (книги, монографии, статьи, справочные и иные материалы) должен содержать не менее 5 источников, оформленных в алфавитном порядке в соответствии с требованиями библиографического описания.

В реферате могут быть *приложения*: документы, иллюстрации, таблицы, схемы и др.

Примерный объём реферата - 10 машинописных листов. Введение и заключение составляют 20% от общего объёма реферата.

Реферат должен быть написан грамотным языком и не содержать языковых погрешностей.

Не допускается полное заимствование текста реферата из других источников.

Вышеназванные требования выступают теми критериями, по которым преподаватель оценивает реферат.

Студент сдаёт реферат на проверку преподавателю, либо защищает его на практическом занятии.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ЗАДАНИЙ

Практико-ориентированные задания - задания, требующие применения умений и навыков, необходимых для освоения дисциплины. Они представляют собой ситуации, требующие организации деятельности, выбора её оптимальной структуры личностно-ориентированных ситуаций (нахождение нестандартного способа решения).

Кроме этого, они выступают средством формирования у студентов умений определять, разрабатывать и применять оптимальные методы решения профессиональных задач.

Под практико-ориентированными заданиями понимают задачи из окружающей действительности, связанные с формированием практических навыков, необходимых в реализации будущих производственных процессов.

Цель практико-ориентированных заданий – приобретение умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Задачи практико-ориентированных заданий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний студентов при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- обучение приемам решения практических задач;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

При выполнении практико-ориентированных заданий следует руководствоваться следующими общими рекомендациями:

- для выполнения практико-ориентированного задания необходимо внимательно прочитать задание, повторить лекционный материал по соответствующей теме, изучить рекомендуемую литературу, в т.ч. дополнительную;
- выполнение практико-ориентированного задания включает постановку задачи, выбор способа решения задания, разработку алгоритма практических действий, программы, рекомендаций, сценария и т. п.;
- подобрать исходные данные самостоятельно, используя различные источники информации;

Для выполнения практико-ориентированного задания может использоваться метод малых групп. Работа в малых группах предполагает решение определенных образовательных задач в рамках небольших групп с последующим обсуждением полученных результатов. Этот метод развивает навыки сотрудничества, достижения компромиссного решения, аналитические способности.

При выполнении практико-ориентированных заданий по указанию преподавателя студенты предоставляют их выполнение в устной или письменной форме. При их выполнении учитывается полнота ответа, аргументированность, умение доказать точку зрения.