

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
 Должность: РЕКТОР
 Дата подписания: 12.04.2022 10:00:59
 Уникальный программный ключ:
 9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУ-ГПУ»)
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
ФТД	Организационная культура в образовательном учреждении
Код направления подготовки	44.04.02
Направление подготовки	Психолого-педагогическое образование
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление и экспертиза в дошкольном образовании
Уровень образования	магистр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Заведующий кафедрой	кандидат биологических наук, доцент		Артёменко Борис Александрович

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
кафедра теорий, методики и менеджмента дошкольного образования	Артёменко Борис Александрович	10	06.06.2019	
		1	03.09.2020	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
7. Перечень образовательных технологий	15
8. Описание материально-технической базы	16

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Организационная культура в образовательном учреждении» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень образования магистр). Дисциплина является факультативной.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 час.

1.3 Изучение дисциплины «Организационная культура в образовательном учреждении» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Деловой иностранный язык», «Организационно-управленческая деятельность в дошкольной образовательной организации на основе технологий менеджмента», «Основы ресурсного управления персоналом ДОО», «Профессиональная коммуникация», «Теория и практика лидерства в образовании».

1.4 Дисциплина «Организационная культура в образовательном учреждении» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «выполнение и защита выпускной квалификационной работы», для проведения следующих практик: «производственная практика (преддипломная)».

1.5 Цель изучения дисциплины:

Сформировать у обучающихся компетенции в области организационной культуры применительно к дошкольным образовательным организациям; ориентировать их на самообразование и саморазвитие, самореализацию, профессиональный и личностный рост в области организационной культуры, соблюдение профессионального долга и профессиональной этики.

1.6 Задачи дисциплины:

1) Сформировать представление о сущности понятия «организационная культура», теоретических и прикладных основах и проблемах управления организационной культурой дошкольной образовательной организации.

2) Раскрыть особенности использования в практике технологии управления организационной культурой с учетом факторов внешней и внутренней среды.

3) Обучить навыкам создания условий для развития активного участия персонала в совершенствовании процессов и работ, использовании методов мотивации и стимулирования.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-2 способен исследовать, проектировать и осуществлять организационно-управленческую деятельность в дошкольной образовательной организации с использованием эффективных технологий менеджмента, соответствующих закономерностям развития управляемой системы
	ПК 2.1. Знает: нормативно-правовую базу, перспективные направления и тенденции развития дошкольного образования, основы менеджмента в сфере образования, теоретические основы управления ресурсами ДОО
	ПК 2.2 Умеет: применять комплекс методов стратегического и оперативного анализа для изучения состояния и потенциала управляемой системы, управлять ресурсами ДОО, осуществлять организационно-методическое сопровождение реализации основной образовательной программы дошкольного образования и профессионального развития педагогов; отбирать и применять методы управления, обеспечивающие открытость и эффективность образовательной деятельности
	ПК 2.3 Владеет: индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в управлении ДОО, способами организации командной работы для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы
2	ПК-3 способен проектировать, организовывать и осуществлять экспертно-аналитическую деятельность по оценке качества дошкольного образования
	ПК 3.1 Знает: нормативные основы контроля качества образования в ДОО, теоретические и методические основы экспертной деятельности и мониторинга в сфере образования
	ПК 3.2 Умеет: проектировать программы экспертизы и организовать экспертизу качества образовательной деятельности в ДОО, проектировать и реализовывать программы мониторинга повышения качества дошкольного образования
	ПК 3.3 Владеет: методами и технологиями экспертизы качества образовательной деятельности, ресурсного и организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
-------	--	--

1	ПК 2.1. Знает: нормативно-правовую базу, перспективные направления и тенденции развития дошкольного образования, основы менеджмента в сфере образования, теоретические основы управления ресурсами ДОО	3.1 На основе теоретических знаний в области управления персоналом и нормативно-правового обеспечения управления образовательной организацией формирует организационную культуру дошкольной образовательной организации.
2	ПК 2.2 Умеет: применять комплекс методов стратегического и оперативного анализа для изучения состояния и потенциала управляемой системы, управлять ресурсами ДОО, осуществлять организационно-методическое сопровождение реализации основной образовательной программы дошкольного образования и профессионального развития педагогов; отбирать и применять методы управления, обеспечивающие открытость и эффективность образовательной деятельности	У.1 При развитии организационной культуры в дошкольной образовательной организации опирается на методы стратегического и оперативного анализа, применяет различные методы управления.
3	ПК 2.3 Владеет: индивидуальными и групповыми технологиями принятия решений в управлении ДОО, способами организации командной работы для решения задач развития ДОО, реализации инновационной работы	В.1 Формируя организационную культуру в дошкольной образовательной организации, применяет индивидуальные и групповые технологии принятия управленческих решений и способы организации командной работы.
1	ПК 3.1 Знает: нормативные основы контроля качества образования в ДОО, теоретические и методические основы экспертной деятельности и мониторинга в сфере образования	3.2 В рамках организационной культуры осуществляет контроль и оценку качества предоставляемых образовательных услуг персоналом дошкольной образовательной организации.
2	ПК 3.2 Умеет: проектировать программы экспертизы и организовать экспертизу качества образовательной деятельности в ДОО, проектировать и реализовывать программы мониторинга повышения качества дошкольного образования	У.2 При проектировании программы экспертизы качества образовательной деятельности, рассматривает наличие организационной культуры как неотъемлемого компонента качества дошкольного образования.
3	ПК 3.3 Владеет: методами и технологиями экспертизы качества образовательной деятельности, ресурсного и организационно-методического сопровождения реализации основной образовательной программы	В.2 Владение методами и технологиями экспертизы качества образовательной деятельности, а также сопровождения ООП ДО понимает как часть собственной профессиональной культуры и организационной культуры в целом.

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	4	12	56	72
Первый период контроля				
<i>Теоретико-методические основы организационной культуры в дошкольной образовательной организации</i>	<i>4</i>	<i>12</i>	<i>56</i>	<i>72</i>
Эволюция развития организационной культуры в разные исторические периоды.	2		6	8
Организационная культура и научная организация труда.		2	6	8
Понятие и сущность организационной культуры.		2	6	8
Структура и функции организационной культуры.		2	8	10
Организационная культура педагогического коллектива.		2	6	8
Формирование и развитие организационной культуры в образовательной организации.		2	8	10
Методы диагностики организационной культуры в образовательной организации.	2		8	10
Принципы оптимизации организационной культуры в образовательной организации.		2	8	10
Итого по видам учебной работы	4	12	56	72
Форма промежуточной аттестации				
Зачет по факультативу				
Итого за Первый период контроля				72

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методические основы организационной культуры в дошкольной образовательной организации	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.), У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3) ПК-3: 3.2 (ПК 3.1), У.2 (ПК 3.2), В.2 (ПК 3.3)	
1.1. Эволюция развития организационной культуры в разные исторические периоды. 1. Античность и Средневековье как синергия культуры и экономики. 2. Новое время: отдаление культуры и экономики при мирном сосуществовании. 3. Возникновение несовместимости между экономикой и культурой в XIX веке. Учебно-методическая литература: 1, 5	2
1.2. Методы диагностики организационной культуры в образовательной организации. 1. Основные объекты диагностики: - диагностика социально-психологического климата; - диагностика отношения к работе; - диагностика уровня мотивации. 2. Изучение принципов организационного поведения. Учебно-методическая литература: 4, 5, 7, 8	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методические основы организационной культуры в дошкольной образовательной организации	12
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.), У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3) ПК-3: 3.2 (ПК 3.1), У.2 (ПК 3.2), В.2 (ПК 3.3)	
1.1. Организационная культура и научная организация труда. 1. Формирование предпосылок появления организационной культуры в начале XX века. 2. Концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. 3. Формирование организационной культуры в IBM. 4. Теории человеческого фактора и человеческого капитала. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6	2
1.2. Понятие и сущность организационной культуры. 1. Концепции организационной культуры: - рационально-прагматическая (Э. Шейн); - культурологическая (Ч. Хэнди); - компромиссная (М. Элвессон). 2. Влияние национального менталитета на организационную культуру. 3. Организационная культура и менеджмент Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 7	2
1.3. Структура и функции организационной культуры. 1. Многослойность и многомерность организационной культуры. 2. Культура руководства организации и персонала. 3. Культура сотрудника как человеческий капитал. 4. Функции организационной культуры. Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 7	2

<p>1.4. Организационная культура педагогического коллектива.</p> <p>1. Социально-психологические особенности педагогического коллектива.</p> <p>2. Основные внутренние и внешние факторы формирования организационной культуры педагогического коллектива.</p> <p>3. Этапы формирования организационной культуры педагогического коллектива.</p> <p>4. Влияние организационной культуры на педагогический коллектив.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 4, 7</p>	2
<p>1.5. Формирование и развитие организационной культуры в образовательной организации.</p> <p>1. Типы организационной культуры и их влияние на образовательную организацию.</p> <p>2. Модели организационной культуры К. Камерона, Р. Куина (в адаптации В. Ясвина).</p> <p>3. Аналитическая модель организационной культуры Ч. Хэнди.</p> <p>4. Четыре «идеологии» Р. Харрисонаура: культура Власти, культура Роли, культура Задачи, культура Личности.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 4, 5, 7</p>	2
<p>1.6. Принципы оптимизации организационной культуры в образовательной организации.</p> <p>1. Принцип постепенности.</p> <p>2. Принцип учета специфических черт организации.</p> <p>3. Принцип системности.</p> <p>4. Формирование организационной культуры с опорой на внутренний, когнитивный, символический и побуждающий подходы.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5</p>	2

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Теоретико-методические основы организационной культуры в дошкольной образовательной организации	56
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-2: 3.1 (ПК 2.1.), У.1 (ПК 2.2), В.1 (ПК 2.3) ПК-3: 3.2 (ПК 3.1), У.2 (ПК 3.2), В.2 (ПК 3.3)	
<p>1.1. Эволюция развития организационной культуры в разные исторические периоды.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>В рамках рассматриваемой темы подготовить реферат, на его основе составить доклад и мультимедийную презентацию.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 7</p>	6
<p>1.2. Организационная культура и научная организация труда.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Составить сравнительную таблицу по концепциям научной организации труда. Таблица включает следующие столбцы:</p> <p>1. Номер по порядку; 2. Название концепции; 3. Автор(ы); 4. Основные положения.</p> <p>После таблицы сделать выводы о том, как развивались идеи научной организации труда.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 7, 8</p>	6
<p>1.3. Понятие и сущность организационной культуры.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Составить сравнительную характеристику организационной культуры как:</p> <p>а) совокупность материальных и духовных ценностей, присущих данной организации;</p> <p>б) один из основных элементов управляемой организации;</p> <p>в) социальный клей, удерживающий целостность организации (С. Роббинс);</p> <p>г) система коллективных базовых представлений (Э. Шейн);</p> <p>д) коллективное программирование мыслей, отличающих одну организацию от другой (Г. Хофштеде);</p> <p>е) осознанные и неосознанные представления, разделяемые сотрудниками организации (К. Ушаков).</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 6, 7, 8</p>	6

<p>1.4. Структура и функции организационной культуры.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Разработать и предложить структурно-функциональную модель организационной культуры для дошкольной образовательной организации.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 7, 8</p>	8
<p>1.5. Организационная культура педагогического коллектива.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>В письменном виде подготовить ответы на следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - как Вы считаете, насколько культура влияет на педагогический коллектив? - с какими проблемами может столкнуться руководитель ДОО при формировании организационной культуры. <p>Ответы должны быть пояснены.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8</p>	6
<p>1.6. Формирование и развитие организационной культуры в образовательной организации.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Составьте краткую характеристику основным типам взаимодействия в следующих системах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - «педагог–администратор»; - «педагог–педагог»; - «педагог–ученик»; - «педагог–родитель». <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 4, 5, 7, 8</p>	8
<p>1.7. Методы диагностики организационной культуры в образовательной организации.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Подобрать и составить описание 4-5 диагностик по изучению организационной культуры педагогического коллектива.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 7, 8</p>	8
<p>1.8. Принципы оптимизации организационной культуры в образовательной организации.</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Составить план работы руководителя ДОО по формированию организационной культуры коллектива. Разработать одно из мероприятий и провести в группе.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 5, 7, 8</p>	8

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Емельянцев, Н. В. Организационная культура : опорный конспект лекций / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 158 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/86408.html
2	Емельянцев, Н. В. Управление организационной культурой : учебное пособие / Н. В. Емельянцев. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 118 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/86420.html
3	Осколкова, М. В. Стратегическое управление организационной культурой российских корпораций : монография / М. В. Осколкова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2019. — 162 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/101452.html
4	Янова, М. Г. Формирование организационно-педагогической культуры будущего учителя. Основные стратегические ориентиры : монография / М. Г. Янова. — Санкт-Петербург : Книжный дом, 2012. — 214 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/71526.html
Дополнительная литература		
5	Грошев, И. В. Организационная культура : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям / И. В. Грошев, А. А. Краснослободцев. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 535 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/66239.html
6	Конталев, В. А. Управление персоналом: Основы теории организационной культуры : учебное пособие / В. А. Конталев. — Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2008. — 254 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/46779.html
7	Корсакова, А. А. Организационная культура : учебное пособие / А. А. Корсакова, Т. И. Захарова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2008. — 192 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/10733.html
8	Семенов, Ю. Г. Организационная культура. Управление и диагностика : учебное пособие / Ю. Г. Семенов. — Москва : Логос, 2006. — 256 с.	URL: http://www.iprbookshop.ru/9135.html

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС					
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль				Промежуточная аттестация
	Коллоквиум	Контрольная работа по разделу/теме	Тест	Эссе	Зачет/Экзамен
ПК-2					
3.1 (ПК 2.1.)			+	+	+
У.1 (ПК 2.2)		+	+		+
В.1 (ПК 2.3)	+		+		+
ПК-3					
3.2 (ПК 3.1)			+	+	+
У.2 (ПК 3.2)		+	+		+
В.2 (ПК 3.3)	+		+		+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Теоретико-методические основы организационной культуры в дошкольной образовательной организации ":

1. Коллоквиум

Вопросы коллоквиума «Феномен организационной культуры в образовании»:

- Организационная культура и чувство индивидуальной и коллективной идентичности.
- Организационная культура как фактор повышения качества образования.
- Пути к развитию демократии в образовательном учреждении.
- Роль организационной культуры в образовании: возможности и ограничения.
- Стимулирование личного и профессионального роста.

Количество баллов: 20

2. Контрольная работа по разделу/теме

Вариант 1.

1. Назовите основные виды субкультур и характер их влияния на организацию;
2. Какие факторы внешней и внутренней среды влияют на формирование организационной культуры?

Вариант 2.

1. Объясните роль руководителя как фактора организационной культуры;
2. Влияние имиджа на репутацию образовательной организации.

Вариант 3.

1. Каковы основные стратегии управления организационной культурой?
2. На какие принципы необходимо опираться при формировании организационной культуры?

Вариант 4.

1. Методы изучения организационно культуры.
2. Проявление сопротивления сотрудников изменениям.

Количество баллов: 20

3. Тест

1. Организационная культура это...?

1. совокупность норм, традиций, ценностей, установок, символов, ритуалов и мифов, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами
2. система норм и ценностей, которая отличает малую группу от более широкого сообщества
3. духовная жизнь общества, формирующаяся на стыке социального и гуманитарного знания о человеке и обществе и изучающая культуру как целостность
4. закономерность эстетического освоения человеком мира, сущность и формы творчества
5. система ценностей, которая связана с интересами и мироощущением отдельных классов и социальных слоев

2. В горизонтальном измерении организационной культуры выделяются четыре формы культуры организации. Какая из перечисленных лишняя?

1. экономическая
2. социально-психологическая
3. правовая
4. политическая
5. историческая

3. Как называется по С. Ханди культура, основу которой составляют творческие личности, где организация существует для того, чтобы помогать индивидуумам в достижении их личных целей?

1. культура Аполлона
2. культура Диониса
3. культура Гермеса
4. культура Афины
5. культура Зевса

4. Организационными ценностями являются:

1. все окружающие объекты (как внутренние, так и вне организации), в отношении которых члены организации занимают позицию оценки в соответствии со своими потребностями и целями организации
2. материальные продукты человеческого труда
3. культурное и социальное наследие, передающееся от поколения к поколению и воспроизводящееся в определенных социальных группах в течение длительного времени
4. совокупность знаний и умений, приобретенных индивидуумом на основе и в процессе непосредственного практического взаимодействия с внешним миром
5. система ценностей, моделей поведения, жизненного стиля какой-либо социальной группы, представляющая собой самостоятельное целостное образование в рамках доминирующей культуры

5. Кто из перечисленных зарубежных авторов имеет отношение к изучению организационной/корпоративной культуры? (исключите лишнее)

1. У. Оучи
2. Й. Хейзинга
3. Э. Шейн
4. Г. Хофштеде
5. Д. Мацумото

6. Голландский социальный психолог Г. Хофштед для описания национальной культуры предложил терминологию, включающую 5 параметров (измерений). Какая из представленных лишняя?

1. дистанция власти (большая – малая)
2. неприятие (избегание) неопределенности (сильное – слабое)
3. ответственность (обязательная – необязательная)
4. мужественность – женственность (мужскость – феминность)
5. ориентация (долгосрочная - краткосрочная)

7. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

1. социальное и деловое окружение, в котором она функционирует
2. степень риска, связанного с деятельностью организации
3. быстрое принятие решений
4. опыт руководителя
5. конкурирующие организации

8. В исследованиях, посвященных культуре и эффективности организаций, выдвигается предположение, что вопрос соответствия культуры, стратегии и структуры можно решить с помощью разделения типов культуры на четыре категории. Какая из представленных лишняя?

1. адхократическая (от лат. adhocs по случаю) культура
2. рыночная культура
3. клановая культура
4. бюрократическая культура
5. культура власти

9. Кто в своих исследованиях типологии организационной культуры в качестве параметров для анализа выделял 2 характеристики: 1) степень риска, связанная с деятельностью организации; 2) скорость получения обратной связи о том, насколько успешными оказались принятые решения и стратегии?

1. М. Бурке
2. Г. Хофштеде
3. Т. Дил и А. Кеннеди
4. С. Ханди
5. У. Оучи

Количество баллов: 20

4. Эссе

Подготовить эссе на тему «Организационная культура как проекция национальной культуры на организацию» - 20 б.

Количество баллов: 15

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет по факультативу

Вопросы к зачету:

1. Система прав, обязанностей, ограничений и ответственностей работника образовательной организации.
2. Концепции научного управления Ф.У. Тэйлора, А. Файоля, М. Вебера, М.П. Фоллетт.
3. Гуманистическое направление менеджмента. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо и Ф. Ротлисбергера.
4. Психотехника как социокультурный феномен.
5. Психотехника и психология Л.С. Выготского.
6. Психология и психотехника М.М. Бахтина.
7. Тектология А.А. Богданова.
8. Функциональная структура управления организацией по Тэйлору.
9. Критика и ограничения «научного» управления Тэйлора,
10. Р. Оуэн и концепция «живой машины».
11. Хоторнские эксперименты Ф. Ротлисбергера, Э. Мэйо, У. Диксона и др.
12. Формальные (приказ-подчинение) и неформальные отношения.
13. Рационализация человеческих отношений,
14. Вклад М.П. Фоллетт в теорию лидерства.
15. Концепция «трудовых установок»
16. Технология профессионального обучения – «система (метод) ЦИТа»,
17. Организация как социальная общность (Э. Мэйо).
18. Жизненный цикл организации. Управление динамическими процессами.
19. Организационная культура и этические ценности.
20. Инновации и изменения.
21. Интеракционистская модель организации (Ч. Бернارد, Г. Саймон).
22. Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации.
23. «Неформальный устав», традиции и их роль в обеспечении существования организаций.
24. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.
25. Методика организационного скрининга.
26. Особенности образовательных учреждений как воспитательных организаций.
27. Трансакция. Фронтальная коммуникация. Диалог. Подражание.
28. Аффилиация и альтруизм.
29. Средства невербального общения.
30. Культурный шум (социокультурный барьер).
31. Типы психологических барьеров.
32. Информационные потоки в организации.
33. Неформальное общение и профессиональная деятельность.
34. Организационное общение и стиль управления.
35. Электронные коммуникации в образовательном учреждении.
36. Методы повышения эффективности общения в образовательных учреждениях.
37. Критерии эффективности сетей коммуникации образовательного учреждения.
38. Технология проведения эффективных совещаний.
39. Условия подчинения и неподчинения авторитету.
40. Профессиональная карьера и развитие группы.
41. Управленческая сетка Р. Блейка и Дж. Моутона.
42. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Блаичарда.
43. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи.
44. Программы и методы стимулирования деятельности работников.

45. Типичные ошибки при оценке результатов работы.
46. Программа адаптации персонала в образовательном учреждении.
47. Подведение итогов профессиональной карьеры и подготовка её завершения.
48. Составляющие карьеры педагога: личностная, ценностная, производственная.
49. Разработка представлений о жизненных устремлениях.
50. Разработка ключевых представлений в профессиональной сфере.
51. Национальные особенности организационной культуры.
52. Основные характеристики национальной культуры по Г. Хофстеде.
53. Особенности российской национальной культуры.
54. Формирование и развитие организационной культуры в многонациональных организациях.
55. Кросс-культурный тренинг.
56. Деловая: игра «Особенности организационной культуры с учетом национального аспекта».
57. Механизм управления организацией на различных стадиях ее жизненного цикл.
58. Модель жизненного цикла образовательного учреждения.
59. Этапы и виды коучинга,
60. Форматы коучинга. Содержание индивидуального коучинга.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Зачет по факультативу

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по факультативу и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по факультативу, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачету и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачета и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путём самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

4. Эссе

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями: мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов; мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы. При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).

Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире.

Этапы написания эссе:

1. написать вступление (2–3 предложения, которые служат для последующей формулировки проблемы).

2. сформулировать проблему, которая должна быть важна не только для автора, но и для других;

3. дать комментарии к проблеме;

4. сформулировать авторское мнение и привести аргументацию;

5. написать заключение (вывод, обобщение сказанного).

При оформлении эссе следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

5. Контрольная работа по разделу/теме

Контрольная работа выполняется с целью проверки знаний и умений, полученных студентом в ходе лекционных и практических занятий и самостоятельного изучения дисциплины. Написание контрольной работы призвано установить степень усвоения студентами учебного материала раздела/темы и формирования соответствующих компетенций.

Подготовку к контрольной работе следует начинать с повторения соответствующего раздела учебника, учебных пособий по данному разделу/теме и конспектов лекций.

Контрольная работа выполняется студентом в срок, установленный преподавателем в письменном (печатном или рукописном) виде.

При оформлении контрольной работы следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

6. Коллоквиум

Коллоквиум - вид учебно-теоретических занятий, представляющий собой групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса.

Подготовка к данному виду учебных занятий осуществляется в следующем порядке: преподаватель дает список вопросов, ответы на которые следует получить при изучении определенного перечня научных источников; студентам во внеаудиторное время необходимо прочитать специальную литературу, выписать из нее ответы на вопросы, которые будут обсуждаться на коллоквиуме, мысленно сформулировать свое мнение по каждому из вопросов, которое они выскажут на занятии.

7. Тест

Тест это система стандартизированных вопросов (заданий), позволяющих автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающихся. Тесты могут быть аудиторными и внеаудиторными. Преподаватель доводит до сведения студентов информацию о проведении теста, его форме, а также о разделе (теме) дисциплины, выносимой на тестирование.

При самостоятельной подготовке к тестированию студенту необходимо:

- проработать информационный материал по дисциплине. Проконсультироваться с преподавателем по вопросу выбора учебной литературы;
- выявить все условия тестирования заранее. Необходимо знать, сколько тестов вам будет предложено, сколько времени отводится на тестирование, какова система оценки результатов и т.д.
- работая с тестами, внимательно и до конца прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов; выбрать правильные (их может быть несколько); на отдельном листке ответов выписать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам. В случае компьютерного тестирования указать ответ в соответствующем поле (полях);
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания. Это позволяет максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант.
- решить в первую очередь задания, не вызывающие трудностей, к трудному вопросу вернуться в конце.
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Развивающее обучение
2. Проблемное обучение
3. Цифровые технологии обучения

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC