

Утверждаю
Ректор института
_____ А.А. Паршина
24.06.2021г.

Рассмотрена
на Ученом совете
протокол № 33 от 24.06.2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения

код и наименование направления подготовки (специальности)	44.03.01 Педагогическое образование
направленность (профиль)	«Дошкольное образование»
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Ростов-на-Дону
2021 г.

Программа дисциплины ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. N 121. "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование" (С изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., и 8 февраля 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения разработана для студентов 2021 года набора на 2021/2022 учебный год.

Автор(ы):

О.Н. Евдакова, ст. преподаватель

(инициалы, фамилия, должность, ученая степень, ученое звание)

Рекомендована кафедрой «Педагогического образования» РИЗП
протокол № 10 от 24.05.2021 г.

Заведующий кафедрой _____/Гавриленко Е.Р./
(подпись, фамилия, инициалы)

Рабочая программа переутверждена для студентов
_____ годов набора на
_____ учебный год с учетом обновлений раздела(ов)
_____ .

Ректор института
_____ А.А. Паршина
«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа переутверждена для студентов
_____ годов набора на
_____ учебный год с учетом обновлений раздела(ов)
_____ .

Ректор института
_____ А.А. Паршина
«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа переутверждена для студентов
_____ годов набора на
_____ учебный год с учетом обновлений раздела(ов)
_____ .

Ректор института
_____ А.А. Паршина
«__» _____ 20__ г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Цели и задачи дисциплины (модуля):.....	4
Раздел 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	5
Раздел 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	6
Раздел 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	6
Раздел 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических и видов учебных занятий.....	6
Раздел 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.....	8
Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	8
Раздел 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)....	9
Раздел 9. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).....	10
Раздел 10. Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	10
Раздел 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине(модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем.....	11
Раздел 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	11
Раздел 13. Реализация образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий.....	12
Раздел 14. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	13

Раздел 1. Цель и задачи дисциплины

Цель: формирование у будущего выпускника системных знаний об основных теориях и моделях корпоративной культуры.

Задачи:

- формирование умений и навыков исследования, создания, поддержания и изменения корпоративной культуры для решения задач адаптации организации к внешней среде и интеграции ее внутренней среды для выживания в долгосрочной перспективе.

Раздел 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

Индикаторы сформированности компетенций	Показатели успешности достижения результатов			
	Неудовлетворит. уровень	Начальный уровень	Базовый уровень	Продвинутый уровень
ОПК-6 Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями				
ОПК-6.1 Осуществляет отбор и применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	Не может осуществлять отбор и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	Демонстрирует слабые умения отбирать и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	На достаточном уровне умеет отбирать и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	Легко отбирает и применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся
ОПК-6.2 Применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Не способен применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Демонстрирует слабое умение применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	В большинстве случаев может применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Свободно и уверенно применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся
ОПК-6.3 Проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Не умеет проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Демонстрирует слабое умение проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	В большинстве случаев умеет проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Легко и свободно проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития

Раздел 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения

относится к факультативным дисциплинам части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

«Развитие корпоративной культуры учреждения» изучается на четвертом курсе студентами очной и заочной формы обучения.

Освоение факультатива «Развитие корпоративной культуры учреждения» является необходимой основой для последующего прохождения педагогической практики.

Раздел 4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы или 72 часа.

Основной единицей трудоемкости является зачетная единица (з.е.), равная 36 часам учебного времени.

Форма обучения	Очная	Заочная
Срок обучения	4 года	4 года 9 месяцев
Общий объем час по УП	72	72
Всего аудиторная контактная работа, час, в том числе:	16	4
- лекции	8	2
- семинарские занятия	-	-
- практические занятия	8	2
- лабораторные практикумы	-	-
ИКР	0,1	0,1
Самостоятельная работа обучающихся, час.	55,9	66
Зачеты, по семестрам,	8с.	2к.
Экзамены, по семестрам	-	-

Раздел 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических и видов учебных занятий

Формируемые компетенции	Названия модулей и тем	Трудоемкость по видам учебной работы					
		Общая трудоемкость	Контактная аудиторная работа				Самостоятельная работа, КВР
			лекции	практические	семинарские	лабораторные практикумы	
ОПК-6.1;	Тема 1. Корпоративная культура						

ОПК-6.2; ОПК-6.3	в системе управления организацией					
	Очная форма обучения	18	4	-		14
	Заочная форма обучения	17	1	-		16
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 2. Основы теории корпоративной культуры					
	Очная форма обучения	18	4	-		14
	Заочная форма обучения	17	1	-		16
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 3. Технология управления корпоративной культурой					
	Очная форма обучения	18	-	4		14
	Заочная форма обучения	187	-	1		17
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 4. Корпоративная культура и поведение организации					
	Очная форма обучения	17,9	-	4		13,9
	Заочная форма обучения	18	-	1		17
	Промежуточная аттестация					
	Очная форма обучения	-				
	Заочная форма обучения	1,9				

Содержание дисциплины «Развитие корпоративной культуры учреждения»

Тема 1. Корпоративная культура в системе управления организацией.

Характерные черты менеджмента XXI века. Изменения управленческой парадигмы корпорации. Новые принципы управления и корпоративная культура. Эффективность организации как объекта и субъекта управления. Особенности организационной структуры адаптивной организации. Особенности системы управления персоналом адаптирующейся организации. Изменение культуры каждого работника. Корпоративная культура и особенности кадровой политики корпорации.

Тема 2. Основы теории корпоративной культуры.

Определение понятия «Корпоративная культура». Цель и задачи корпоративной культуры. Содержание корпоративной культуры: уровни, качественные характеристики, функции. Объективная и субъективная формы бытия корпоративной культуры. Типология корпоративных культур по национальным особенностям поведения персонала. Типология корпоративных культур в зависимости от специфики вида деятельности. Типология корпоративных культур по признаку специфики гендерных отношений. Комплексные типологии корпоративных культур. Особенности системы ценностей в различных типах корпоративных культур. Субкультуры в корпоративной культуре организации.

Тема 3. Технология управления корпоративной культурой.

Теоретические предпосылки эмпирического изучения корпоративной культуры. Методы изучения корпоративной культуры: антропологические, количественные, комбинированные. Этапы диагностики корпоративной культуры. Предпосылки и факторы формирования корпоративной культуры российских организаций. Особенности организационной культуры

российских организаций. Опосредованные методы управления персоналом как важный принцип корпоративной культуры. Роль руководителя предприятия в создании корпоративной культуры. Технология разработки Кодекса корпорации. Технология освоения корпоративной культуры. Необходимость изменения корпоративной культуры. Факторы, определяющие изменения корпоративной культуры. Механизмы изменения корпоративной культуры.

Тема 4. Корпоративная культура и поведение организации.

Содержание, функции и механизм поведения организации. Факторы корпоративной культуры, воздействующие на поведение организации: направление воздействия, глубина воздействия, сила воздействия. Ценности и функции корпоративной культуры, обеспечивающие эффективную адаптацию корпорации к внешней среде и интеграцию её внутренней среды. Влияние корпоративной культуры на формирование и управление репутацией организации.

Раздел 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

– Учебно-методические указания по организации самостоятельной работы студентов и проведению практических (семинарских) занятий по дисциплине (модулю) «Развитие корпоративной культуры учреждения».

Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины «Развитие корпоративной культуры учреждения»

7.1. Основная литература:

1. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: Учебное пособие [Электронный ресурс] Саратов, 2017. library.sgu.ru. ID=1149
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2018. - 336с

7.2. Дополнительная литература

1. Багаутдинова С.Ф. Профиль Управление дошкольным образованием. - М.: ФЛИНТА, 2015. - 138 с.
2. Волобуева Л.М. Внедрение инноваций в управленческую деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения. - М. : МПГУ, 2012. - 159 с.
3. Крежевских О.В. Развивающая предметно-пространственная среда дошкольной образовательной организации. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 221 с.
4. Виноградова Н.А., Микляева Н.В. Управление дошкольным образованием. - М.: Юрайт, 2014. - 394 с.
5. Орлова Т.В. Управление образовательными системами. - М.: Академия, 2006. - 368 с.

6. Переверзев М.П. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 330 с.
7. Семёнов А.К. Основы менеджмента. - М.: Дашков и К, 2007. - 556 с.
8. Чертоляс Е.В. Управление дошкольным образованием. - Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2013. - 82 с.
9. Шамова Т.И. Управление образовательными системами. - М.: Академия, 2005. - 384 с.

* Библиотека РИЗП.

** ЭБС «КнигаФонд».

Раздел 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Научная электронная библиотека киберленинка [Электронный ресурс]
2. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс] window.edu.ru.
3. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] elibrary.ru.
4. Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации - <http://pravo.gov.ru>.
5. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд». <http://www.knigafund.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Интегральный каталог образовательных Интернет-ресурсов, электронная учебно-методическая библиотека для общего и профессионального образования, ресурсы системы федеральных образовательных порталов - <http://window.edu.ru/window>.
7. Педагогические сообщества <http://methodist.lbz.ru/community.php>
8. Педагогическое сообщество «Моё образование» <https://урок.рф/>
9. Сеть творческих учителей <http://it-n.ru/>

Периодические издания:

1. Журнал "Обруч" - <http://www.obruch.ru/>
- Журнал для руководителей и методистов «Управление ДОУ» - <http://www.udou.ru>
- Журнал «Дошкольное образование» - <http://dob.1september.ru>
- Журнал «Справочник старшего воспитателя» - <http://vospitatel.resobr.ru/>
- Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения.
- Журнал «Детский сад будущего» <http://www.gallery-projects.com>
- Журнал «Воспитатель ДОУ» <http://doshkolnik.ru>
- Журнал «Современный детский сад» – http://www.detsad.com/sovremenni_det_sad
- Журнал «Детский сад от А до Я» <http://detsad-journal.narod.ru/>

Раздел 9. Методические материалы для обучающихся по освоению

дисциплины (модулю)

Обучение по дисциплине (модулю) «Развитие корпоративной культуры учреждения» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические/семинарские) и самостоятельной работы студентов. Практические/семинарские занятия дисциплины могут проводиться в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, и навыков; оценки достижения компетенций.

Подготовка к лекции студентами заключается в следующем:

- повторить материал предыдущей лекции, прочитав его повторно;
- ознакомиться с темой предстоящей лекции (в рабочей программе учебной дисциплины);
- ознакомиться с учебными материалами по данной теме в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины или с электронными материалами, предложенными лектором;
- записать возможные вопросы, которые можно будет задать лектору.

Подготовка к практическим (семинарским) занятиям:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся и к данному занятию, ознакомиться с учебными материалами, включая электронные в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить развернутые ответы на вопросы, предложенные для обсуждения;
- выполнить задания, если они предусмотрены в письменной форме;
- понять, что осталось неясными и постараться получить на них ответ заранее;
- готовиться к практическим/семинарским занятиям можно как индивидуально, так и в составе малой группы;
- рабочую программу учебной дисциплины необходимо использовать в качестве основного ориентира в организации обучения;

Подготовка к промежуточной аттестации. К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем и тематикой письменных работ, а также методическими рекомендациями по их выполнению;
- перечнем вопросов (вопросов к зачету).

Раздел 10. Методическое обеспечение образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Организация обучения, текущей и промежуточной аттестации студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Исходя из психофизического развития и состояния здоровья студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ, организуются занятия совместно с другими обучающимися в общих группах, используя социально-активные и рефлексивные методы обучения создания комфортного психологического климата в студенческой группе или, при соответствующем заявлении такого обучающегося, по индивидуальной программе, которая является модифицированным вариантом основной рабочей программы дисциплины. При этом содержание программы дисциплины не изменяется. Изменяются, как правило, формы обучения и контроля знаний, образовательные технологии и дидактические материалы.

Обучение студентов-инвалидов и студентов с ОВЗ также может осуществляться индивидуально и/или с применением дистанционных технологий.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ фонд оценочных средств по дисциплине, позволяющий оценить достижение ими результатов обучения и уровень сформированности компетенций, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, адаптируется для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа при прохождении аттестации.

Раздел 11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине(модулю), включая перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем лицензионное программное обеспечение:

Операционная система для рабочих станций Microsoft Windows 10 home, Офис 2013, Антивирусная программа Nod 5 academic, Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License (бессрочная), (лицензия 49512935);
Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная) (лицензия

61031351),

Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN, (бессрочная), (лицензия 60939880),

ABBYYFineReader 11 Professional Edition, (бессрочная), (лицензия AF11-2S1P01-102/AD),

CorelDRAW Graphics Suite X5Education License ML (1-60), (бессрочная), (лицензия 4088083),

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Сайт Министерства образования и науки РФ <http://www.mon.gov.ru>
2. Сайт Рособразования <http://www.ed.gov.ru>
3. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>
4. Российский образовательный портал <http://www.school.edu.ru>
5. Каталог учебных изданий, электронного оборудования и электронных образовательных ресурсов для общего образования <http://www.ndce.edu.ru>
9. Федеральный портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании»
10. Российский портал открытого образования <http://www.opennet.edu.ru>
11. Федеральный государственный образовательный стандарт - сайт
12. Института стратегических исследований в образовании Российской академии образования.
13. Национальная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<http://elibrary.ru/>)
14. Университетская библиотека онлайн: Biblioclub.ru
15. Национальная электронная библиотека <http://нэб.рф> (доступ в читальском зале 2 учебного корпуса).

Раздел 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) «Развитие корпоративной культуры учреждения»

Для материально-технического обеспечения дисциплины (модуля) используются специальные помещения РИЗП, представляющие собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения РИЗП укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийное оборудование).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду РИЗП.

Раздел 13. Реализация образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий

Согласно части 2 статьи 16 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ возможна реализация в образовательных организациях образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий.

При реализации дистанционного обучения образовательная организация обеспечивает функционирование электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет», а также освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Организация предоставляет учебно-методическую помощь обучающимся, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий.

Организация самостоятельно определяют объем аудиторной нагрузки и соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимся, и учебных занятий с применением дистанционных образовательных технологий.

Раздел 14. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Приложение 1

Приложение №1
к рабочей программе дисциплины (модуля)
ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ, ТЕКУЩЕЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

ФТД.01 Развитие корпоративной культуры учреждения

код и наименование направления подготовки (специальности)	44.03.01 Педагогическое образование
направленность (профиль)	«Дошкольное образование»
Квалификация (степень) выпускника	Бакалавр

Ростов-на-Дону
2021 г.

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

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер компетенции	Формулировка компетенции		
Дисциплины, формирующие компетенцию в процессе освоения образовательной программы		Этап формирования (семестр) по формам обучения	
Индекс	Наименование	очная	заочная
ОПК-6	<i>Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями</i>		
Б1.О.07	Педагогика	1,2,3	1,2 курс
Б1.О.09	Тренинг педагогического общения	6	2,3 курс
Б1.О.10	Психология	1,2	1 курс
Б1.О.11	Дошкольная педагогика и психология	1,2	1 курс
Б1.О.20	Инклюзия в дошкольном образовании	7	3, 4 курс
Б1.О.26	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	5	2,3 курс
Б2.О.02.02(П)	Педагогическая практика	6	3 курс
Б2.О.02.03(П)	Преддипломная практика	8	4 курс
Б3.01	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	8	4 курс
ФТД.01	Развитие корпоративной культуры учреждения	7	4 курс
ФТД.02	Менеджмент в дошкольном образовании	8	4 курс

1.2. Описание индикаторов сформированности компетенций и показателей успешности достижения результатов Показатели и критерии оценивания компетенций

Индикаторы сформированности компетенций	Показатели успешности достижения результатов			
	Неудовлетворит. уровень	Начальный уровень	Базовый уровень	Продвинутый уровень
ОПК-6 Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями				
ОПК-6.1 Осуществляет отбор и применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента	Не может осуществлять отбор и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с	Демонстрирует слабые умения отбирать и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с	На достаточном уровне умеет отбирать и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с	Легко отбирает и применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся

обучающихся	учетом различного контингента обучающихся	учетом различного контингента обучающихся	учетом различного контингента обучающихся	
ОПК-6.2 Применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Не способен применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Демонстрирует слабое умение применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	В большинстве случаев может применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Свободно и уверенно применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся
ОПК-6.3 Проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Не умеет проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Демонстрирует слабое умение проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	В большинстве случаев умеет проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Легко и свободно проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития

РАЗДЕЛ 2.

Материалы, необходимые для оценки уровня сформированности компетенции

2.1. Тестовые задания

Выберите правильные ответы.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – 0 баллов;

от 21 до 49% - 3 балла

от 50 до 65 % - 7 баллов;

от 66 до 80% - 12 баллов;

свыше 80% - 15 баллов.

1.Основными принципами новой парадигмы мышления и поведения, которые должны быть включены в корпоративную культуру являются:

А.Регулирование деятельности поставщиков и продавцов;

Б.Самоменеджмент и культура работника;

В.Общение с потребителем;

Г.Культура, ориентированная на перемены;

Д.Вертикальные нисходящие коммуникации;
 Е.Все ответы верны.

2. Назовите четыре модели отношений между руководителями и подчиненными.

А.Патернализм.
 Б.Иерархичность.
 В.Фратернализм.
 Г.Бюрократизм.
 Д.Эгалитаризм.
 Е.Партнерство.
 Ж.Демократизм.

3. Социальной эффективностью менеджмента является:

А.Рост прибыли.
 Б.Снижение издержек обращения.
 В.Улучшение условий труда работников.
 Г.Увеличение выручки от реализации продукции.
 Д.Рост удовлетворённости персонала.
 Е.Повышение квалификации работников.

4. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

А.Улучшение климата в коллективе;
 Б.Совершенствование организационной структуры;
 В.Выживание в долгосрочной перспективе;
 Г.Высокое качество продукции;
 Д.Корпоративная культура;
 Е.Прибыль.

5. Определите иерархию (сверху вниз) трёх уровней организационной культуры:

1. Ценности и верования;
 2. Артефакты;
 3. Базовые представления.

6. Дополните данную систему интеллектуальных ценностей тремя ценностями, наиболее важными для вас:

А.Творчество;
 Б.Принятие решений;
 В.Обучение.

7. Важнейшими установками в организации являются:

А.Вовлеченность в работу;
 Б.Открытость сознания для нового опыта;
 В.Ответственность и активность;
 Г.Удовлетворенность трудом;
 Д.Преданность организации;
 Е.Сотрудничество.

8.Основными факторами, влияющими на удовлетворенность работой являются:

А.Собственно работа;
 Б.Возможности продвижения по службе;
 В.Высокая самооценка;
 Г.Размер заработной платы.

9.Основными методами изучения корпоративной культуры являются:

А.Социально-психологические.
 Б.Экономические.
 В.Партисипативные.
 Г.Административные.
 Д.Либеральные.

Е. Антропологические.

Ж. Количественные.

З. Социометрические.

10. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?

А. «Клуб».

Б. «Крепость».

В. «Бейсбольная команда».

Г. «Школа».

11. Типология культур по Ф. Тромпенаарсу включает следующие типы:

А. Культура власти;

Б. Культура роли;

В. Культура процесса;

Г. Семья

Д. Культуру крутых парней;

Е. Инкубатор.

Ж. Управляемая ракета.

12. Основными ценностями инновационной культуры являются:

А. Дисциплина;

Б. Партнёрство;

В. Порядок,

Г. Творчество;

Д. Ответственность;

Е. Исполнительность;

Ж. Открытость.

13. Социальная ответственность организации состоит в:

А. Создании рабочих мест и получении прибыли.

Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.

В. Учете интересов общества.

Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

Д. Разработке этических кодексов корпоративной культуры.

14. Современная компания борется с такими привычками персонала, как употребление алкоголя и курение на работе. Какой этический подход положен в основу данного решения?

А. Морально-правовой.

Б. Индивидуальный.

В. Утилитарный.

Г. Справедливый.

15. Какие формы власти способствуют большему сотрудничеству со стороны подчиненных?

А. Вознаграждение.

Б. Участие.

В. Экспертная власть.

Г. Законная власть.

Д. Убеждение.

Е. Власть информации.

Ж. Харизма.

З. Принуждение.

16. Какой стиль управления наиболее соответствует культуре, ориентированной на перемены?

- А. Демократический.
- Б. Либеральный.
- В. Ориентированный на человека.
- Г. Авторитарный.
- Д. Ориентированный на задачу.
- Е. Все предыдущие ответы неверны.
- Ж. Все предыдущие ответы верны.

17. Индивидуальный стиль менеджера определяется:

- А. Степенью свободы при принятии решений.
- Б. Выбором методов управления.
- В. Образованием.
- Г. Стажем работы.
- Д. Его ценностями и принципами.

18. Укажите наибольший барьер на пути восходящих коммуникаций.

- А. Разное восприятие.
- Б. Неумение слушать.
- В. Выбор неверных каналов.
- Г. Невербальные преграды.
- Д. Эмоции.
- Е. Различия в статусах и власти.
- Ж. Несоответствие коммуникационных сетей поставленным задачам.
- З. Семантические барьеры.

19. Устные коммуникации окажутся предпочтительнее, если сообщение является сложным, двусмысленным, персональным.

- А. Да.
- Б. Нет.

20. Менеджеры должны ликвидировать слухи в организации.

- А. Да.
- Б. Нет.

21. Для менеджера более важным коммуникативным навыком является умение четко формулировать свои мысли, требования, задачи, а не умение слушать.

- А. Да.
- Б. Нет.

22. Какие методы способствуют преодолению сопротивления переменам?

- А. Предоставление информации.
- Б. Создание венчурных команд.
- В. Привлечение к принятию решений.
- Г. Обеспечение испытания изобретения.
- Д. Четкое формулирование преимуществ перемен.
- Е. Переговоры.
- Ж. Принуждение.

23. Какие, по Вашему мнению, способы разрешения конфликтов относятся к педагогическим?

- А. Убеждение;
- Б. Просьба;
- В. Беседа;
- Г. Решение суда.

24. Причинами стресса могут явиться:

- А. Переход на другую работу;

- Б. Плохие физические условия работы;
- В. Расширение фронта работ;
- Г. Все ответы верны
- Д. Все ответы неверны

25. Роль стресса:

- А. Положительная;
- Б. Отрицательная;
- В. Нейтральная;
- Г. Неоднозначная;

26. Какой метод разрешения межличностного конфликта является наилучшим?

- А. Сглаживание.
- Б. Принуждение.
- В. Установление общих целей.
- Г. Разъяснение требований к работе.
- Д. Компромисс.
- Е. Сотрудничество.
- Ж. Предыдущие ответы неверны.
- З. Предыдущие ответы верны.

27. Преимуществами самоменеджмента являются:

- А. Рост квалификации подчиненных и руководителей.
- Б. Налаживание межгруппового взаимодействия.
- В. Улучшение коммуникаций между людьми.
- Г. Разрешение конфликтов.
- Д. Лучшая организация труда.
- Е. Рост удовлетворенности работой.
- Ж. Уменьшение сопротивления переменам.
- З. Большая мотивация труда.

28. В первую очередь необходимо быстро выполнить самые легкие дела, требующие минимальных затрат времени, а затем приступить к выполнению сложных и важных дел, так как они не терпят спешки.

- А. Да.
- Б. Нет.

29. Назовите причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.

- А. Боязнь критики за ошибки.
- Б. Недоверие к подчиненным.
- В. Неумение руководить.
- Г. Отсутствие уверенности в себе.
- Д. Конкуренция со стороны подчиненных.

30. Подчиненным необходимо делегировать:

- А. Рутинную работу.
- Б. Срочные, но не важные дела.
- В. Подготовительную работу.
- Г. Срочные и важные дела.
- Д. Контроль результатов.
- Е. Несрочные и неважные дела.
- Ж. Мотивация сотрудников.
- З. Задачи, связанные с риском

31. Какое из следующих утверждений более точно отражает социальный аспект управления человеческими ресурсами?

- А. Счастливый работник - производительный работник.

Б. Рабочим необходимы межличностные контакты, чтобы быть удовлетворенными работой.

В. Результативный рабочий - счастливый рабочий.

Г. После удовлетворения финансовых потребностей важной становится дружба в коллективе.

32. Функцию интеграции внутренней среды организации реализуют следующие функции корпоративной культуры:

А. Нормативно-регулирующая;

Б. Вхождение в организацию;

В. Интегрирующая;

Г. Коммуникативная;

Д. Инновационная;

Е. Обучение требуемому поведению;

Ж. Вовлеченность работников в дела организации.

33. Функцию адаптации организации к внешней среде реализуют следующие функции корпоративной культуры:

А. Ориентации на потребителя;

Б. Замещения формальных механизмов и отношений на неформальные;

В. Формирования и поддержания партнёрских отношений с внешними стейкхолдерами;

Г. Мотивационная;

Д. Ориентации организации на социально-ответственное поведение.

34. Формами проектирования работы в организациях с инновационной культурой являются:

А. Ротация, обогащение работы, создание социотехнических систем.

Б. Расширение работы, создание каналов обратной связи, повышение значимости работы.

В. Упрощение работы, ротация, автономность.

Г. Обогащение работы, установление связей с клиентом, обратная связь.

35. Самой трудной проблемой на пути организационной социализации является:

А. Вхождение человека в организацию.

Б. Проблема коррекции или изменения поведения человека.

В. Девиантное поведение.

Г. Необходимость обеспечения гармоничного и эффективного включения сотрудников в жизнь организации.

36. Какие меры позволят снизить девиантное поведение работников?

А. Прием на работу специалистов только с высшим образованием.

Б. Изучение мнений потребителей.

В. Всеобщее управление качеством.

Г. Тестирование на употребление наркотиков при приеме на работу.

Д. Самоконтроль персонала.

Е. Анализ продаж на одного работника.

Ж. Справедливое вознаграждение.

З. Публичное признание.

И. Контроль качества конечного продукта.

К. Совершенствование системы отбора персонала.

37. Как соотносятся между собой социализация и корпоративная культура?

А. Культура - инструмент социализации;

Б. Социализация - способ передачи культуры;

В. Социализация - цель корпоративной культуры;

Г. Культура - база, основа социализации.

38. Значение контроля состоит в том, чтобы:

- А. Уличить кого-либо в неверных действиях и поступках;
- Б. Оказать своевременную помощь и стимулирующее воздействие в целях мотивации сотрудников;
- В. Обеспечить достижение целей организации;
- Г. Предвидеть ошибки в работе и не допустить их.

39. Какие факторы противодействуют культурной адаптации международных партнеров?

- А. Тип организационной культуры.
- Б. Культурный шок.
- В. Этноцентризм.
- Г. Культурная эмпатия.
- Д. Предварительное обучение.
- Е. Социальные стереотипы.

40. Различия национальных культур изучил и представил в виде модели:

- А. Г. Шварц;
- Б. Г. Хофстеде;
- В. М. Бонд;
- Г. К. Арджирис.