

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский институт защиты предпринимателя»
РИЗП

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

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

**Ростов-на-Дону
2021 г.**

Программа дисциплины ФТД.01 Развитие корпоративной культуры 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 по дисциплине ФТД.01 Развитие корпоративной культуры разработана для студентов 2021 года набора на 2021/2022 учебный год.

Автор(ы):

к.п.н, Маштакова Е. Н.,

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

Рекомендована кафедрой педагогического образования

протокол № _____ г.

Заведующий кафедрой _____/Е.Р. Гавриленко/

(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.

© Маштакова Е.Н., 2021

© ЧОУ ВО «Ростовский институт защиты предпринимателя», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Цели и задачи дисциплины (модуля):.....	Ошибка! Закладка не определена.
Раздел 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	4
Раздел 3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	5
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.....	5
Раздел 5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических и видов учебных занятий.....	5
Раздел 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучаю.....	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).....	О
шибка! Закладка не определена.	
Раздел 9. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).....	9
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)).....	12

Раздел 1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель: создание у бакалавров представлений о закономерностях формирования корпоративной культуры, ее составляющих, особенностях ее проявлений и управления в образовательной организации.

Задачи дисциплины:

1. раскрыть специфику понятия корпоративной культуры;
2. ознакомить с историей развития представлений о корпоративной культуре в России и других странах;
3. показать студентам различные подходы к исследованию явлений и феноменов корпоративной культуры в образовательной сфере;
4. на практике продемонстрировать различные составляющие корпоративной культуры образовательных организаций;
5. продемонстрировать значимость выявления закономерностей формирования корпоративной культуры для современного образования.
6. углубить интерес к избранной профессии, развить потребность в педагогическом самообразовании

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

Индикаторы сформированности компетенций	Показатели успешности достижения результатов			
	Неудовлетворительный 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 осуществляет отбор и не применяет психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	Способен в отдельных случаях осуществлять отбор и применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	В большинстве случаев способен осуществлять отбор и применение психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные) с учетом различного контингента обучающихся	Свободно и уверенно осуществляет отбор 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 применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	Способен в отдельных случаях применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся	В большинстве случаев способен применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности	Свободно применяет специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу, формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся

			обучающихся	
ОПК-6.3 Проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Не проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Способен в отдельных случаях проектировать индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	В большинстве случаев способен к проектированию индивидуальных образовательных маршрутов в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития	Свободно и уверенно проектирует индивидуальные образовательные маршруты в соответствии с образовательными потребностями детей и особенностями их развития

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

Дисциплина (модуль) ФТД.01 Развитие корпоративной культуры относится к числу факультативных дисциплин.

Преподавание дисциплины (модуля) опирается на подготовку студентов по дисциплинам (модулям) Обязательной части учебного плана: «Педагогика», «Психология», «Введение в профессию и основы планирования педагогической карьеры».

Дисциплина «Развитие корпоративной культуры учреждения» тесно взаимосвязана с другими факультативными дисциплинами, «Предшкольное образование».

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 «Развитие корпоративной культуры учреждения» составляет 2 зачетные единицы или 72 часов.

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

Форма обучения	Очная	Заочная
Срок обучения	4	4,9
Общий объем час по УП	72	72
Всего аудиторная контактная работа, час, в том числе:	16,1	4,1
- лекции	8	2
- семинарские занятия		
- практические занятия	8	2
- лабораторные практикумы		
ИКР	0,1	0,1
Контроль		1,9
Самостоятельная работа обучающихся, час.	55,9	66
Зачеты, по семестрам,	8	8
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	Общая трудоемкость	Трудоемкость по видам учебной работы					Самостоятельная работа, КВР
			Контактная аудиторная работа				ИКР	
			лекции	практические	семинарские	лабораторные работы		
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 1: История зарождения представлений о корпоративной культуре							
	Очная форма обучения	11	1	1				9
	Заочная форма обучения	11,5	0,5					11
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 2: Типы корпоративной культуры учреждения							
	Очная форма обучения	11	1	1				9
	Заочная форма обучения	11,5	0,5					11
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 3: Виды корпоративной культуры учреждения							
	Очная форма обучения	11	1	1				9
	Заочная форма обучения	12	0,5	0,5				11
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 4: Преданность организации как составляющая корпоративной культуры							
	Очная форма обучения	12	1	2				9
	Заочная форма обучения	12	0,5	0,5				11
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 5: Формирование и поддержание корпоративной культуры							
	Очная форма обучения	14,9	2	2				10,9
	Заочная форма обучения	11,5		0,5				11
ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Тема 6: Методы и технологии диагностики корпоративной культуры							
	Очная форма обучения	12	2	1				9
	Заочная форма обучения	11,5		0,5				11

ОПК-6.1; ОПК-6.2; ОПК-6.3	Промежуточная аттестация							
	Очная форма обучения						0,1	
	Заочная форма обучения	1,9					0,1	
	Итого:							
	Очная форма обучения	72	8	8			0,1	55,9
	Заочная форма обучения	72	2	2			0,1	66

Содержание дисциплины (модуля) «Развитие корпоративной культуры учреждения»

Тема 1. История зарождения представлений о корпоративной культуре

Представление о культуре в различных науках. Культура как духовное и материальное, культура вне и внутри личности. Корпоративная учреждения, ее сущность. Связь корпоративной и организационной культуры. Культура как контроль. Культура как нормативный порядок. Структурные элементы корпоративной культуры учреждения (материальные, духовные, знаково-символические).

Тема 2. Типы корпоративной культуры учреждения

Критерии типологий культур. Типология С. Ханди – культура власти, роли, задачи, личности. Культура «оранжереи», «собирателей колосьев», «огорода», «французского сада», «крупных плантаций», «лианы», «косяка рыб», «кочующей орхидеи» (М. Бурке). Корпоративный тип культуры, консультативный, «партизанский», предпринимательский (Р. Акофф). Культура высокого риска и быстрой обратной связи, культура низкого риска и быстрой обратной связи, культура высокого риска и медленной обратной связи, культура низкого риска и медленной обратной связи (А.А. Кеннеди). Культура индивидуализма и коллективизма (Г. Ховстед). Культуры, основанные на различных ценностных ориентациях (Ф. Клухона, Ф.Л. Штротбека). Корпоративные культуры, выделяемые в России (органическая, бюрократическая, предпринимательская, партисипативная).

Тема 3. Виды корпоративной культуры учреждения

Виды корпоративных культур: сильные и слабые культуры экономических систем. Бесспорные и небесспорные культуры. Открытые, закрытые культуры. Обезличенные, персонализированные культуры. А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко представляют корпоративную культуру как совокупность поведенческих норм, ритуалов, символов и мифов, которые соответствуют разделяемым ценностям, присущим предприятию.

Тема 4. Преданность организации как составляющая корпоративной культуры

Научные объяснения феноменологии преданности организации. Мейер и Аллен: рассмотрение трех измерений привязанности к организации – эмоционального, нормативного и текущего. Стимулирование и мотивирование педагогического коллектива

Тема 5. Формирование и поддержание корпоративной культуры

Основные методы формирования корпоративной культуры. Определение концептуальной идеи развития учреждения образования
Разработка и принятие документов: Миссия, Корпоративный кодекс, Философия. Разработка внешних атрибутов корпоративного стиля: символика, аксессуары, стандарты поведения и имиджа сотрудников. Корпоративная культура и ее жизненный цикл, Зарождение корпоративной культуры Стабилизация корпоративной культуры История корпоративной культуры: переход на уровень классики. **Корпоративные стандарты**

Тема 6. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры

Корпоративные стандарты как часть корпоративной культуры. Среднестатистический перечень корпоративных стандартов: отношения с коллегами; отношения с клиентами; рабочее место; отношения с внешней средой (защита интересов учреждения, сохранение способы представления учреждения).

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

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

Раздел 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины(модуля)

7.1. Основная литература

1. Нежелченко, Е. В. Корпоративная культура : учебное пособие : [16+] / Е. В. Нежелченко, С. Н. Ясенюк. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 72 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602413> (дата обращения: 21.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2015-7. – Текст : электронный.
2. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие / Т. Н. Персикова. – Москва : Логос, 2008. – 114 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788> (дата обращения: 21.08.2021). – ISBN 978-5-98704-127-9. – Текст : электронный.

7.2. Дополнительная литература

Орехов, С. А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова ; под общ. ред. С. А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва : Дашков и К°, 2017. – 440 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584> (дата обращения: 21.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02744-4. – Текст : электронный.

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

1. Система федеральных образовательных порталов
2. http://www.edu.ru/db/portal/sites/portal_page.htm (дата обращения 8.06.2021)
3. Российский общеобразовательный портал <http://www.school.edu.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
4. Министерство образования и науки РФ <http://mon.gov.ru> (дата обращения 8.06.2021)
5. Учеба: обр.портал – <http://www.ucheba.com/index.htm> (дата обращения 8.06.2021)
6. ИКТ в образовании <http://ict.edu.ru/lib/> (дата обращения 8.06.2021)
7. Исследователь.ru <http://www.researcher.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
8. Вестник образования <http://www.vestnik.edu.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
9. Сайт Учительской газеты <http://www.ug.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
10. Образование: исследовано в мире <http://www.oim.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
11. Образовательные технологии и общество <http://ifets.ieee.org/russian/periodical/journal.html> (дата обращения 8.06.2021)
12. Педагогический энциклопедический словарь <http://dictionary.fio.ru/> (дата обращения 8.06.2021)
1. Журнал «Обруч» – <http://www.obruch.ru/index.php?id=8&n=7&r=8&s=25>

Раздел 9. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Обучение по дисциплине (модулю) Развитие корпоративной культуры 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, Интернет прокси сервер + фаервол UserGate.

Раздел 12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

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)