

Департамент образования Администрации
городского округа Самара
муниципальное бюджетное образовательное учреждение
организация дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования» городского округа Самара



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ОДПО ЦРО
г.о. Самара
Э.А. Гашимов
30 августа 2023 г.

**Дополнительная профессиональная программа
(повышения квалификации)**

Психолого-педагогические аспекты формирования организационной культуры

Разработчик (и) программы:

Мышкина М. С., доцент МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара, канд. психол. наук

Самара, 2023

Рек.п 2023-051

Муниципальное образование городской округ Самара
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение организация
дополнительного профессионального образования «Центр развития
образования» городского округа Самара

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

Психолого-педагогические аспекты формирования организационной
культуры

Разработчик(и) программы:
Мышкина М.С., Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
организация дополнительного профессионального образования «Центр
развития образования» городского округа Самара, к. психол. н.

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы – совершенствование профессиональных компетенций слушателей в сфере психолого-педагогических аспектов формирования организационной культуры, навыков исполнения должностных обязанностей руководителями на основе совокупности убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников организации..

1.2. Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Управление дошкольной образовательной организацией А Управление общеобразовательной организацией В	Управление деятельностью образовательной организации А/01.7 Управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами А/05.7 Управление деятельностью общеобразовательной организации В/01.7 Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами В/04.7	-основные характеристики организационной культуры; -наиболее значимые элементы ОК; -функции ОК; - психолого-педагогические аспекты формирования ОК; - свойства ОК	-выявлять специфику развития признаки ОК; - определять миссию ОК; -формулировать ценности организации с учетом психолого-педагогических аспектов формирования ОК; -в конкретной практической ситуации выявлять факторы развития ресурсов организации

1.3. Категория слушателей:

руководители образовательной организации

1.4. Форма обучения - Очная

1.5. Срок освоения программы: 36 ч.

Раздел 2. Содержание программы

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего часов	Виды учебных занятий, учебных работ		Самостоятельная работа, час	Формы контроля
			Лекция, час	Интерактивное (практическое) занятие, час		
1	Входной контроль	1	0	0	1	тест
2	Государственная политика в сфере образования и воспитания	4	2	2	0	практическая работа
3	Организационная культура образовательной организации. Основные характеристики и элементы ОК	5	2	3	0	практическая работа

4	Психолого-педагогические аспекты функций ОК	5	2	3	0	практическая работа
5	Свойства организационной культуры образовательной организации: психологическое содержание	7	2	5	0	практическая работа
6	Признаки ОК образовательной организации: психолого-педагогические аспекты	7	0	7	0	практическая работа
7	Миссия организации: личный и общественный уровни. Психолого-педагогические аспекты мероприятий ОК в образовательной организации	7	2	5	0	практическая работа
	Итого	36	10	25	1	

2.2. Рабочая программа

1. входной контроль (самостоятельная работа - 1 ч.)

Самостоятельная работа проводится в форме тестирования. Тест состоит из 10 вопросов. Вопросы теста нацелены на определение уровня знаний техники переговорного процесса и выявление профессиональных затруднений по теме курса. На тест дается 1 час на последнем занятии.

2 Государственная политика в сфере образования и воспитания (лекция - 2 ч. практическое занятие - 2 ч.)

Лекция: Государственная политика в сфере образования и воспитания. Актуальные цели и задачи развития системы образования. Механизмы и структуры формирования ценностных ориентаций в системе образования.

Практическая работа: Составление перечня нормативных локальных актов образовательной организации, в которой работает слушатель, где определена деятельность по формированию ценностных ориентаций обучающихся.

3 Организационная культура образовательной организации Основные характеристики и элементы (лекция - 2 ч. практическое занятие - 3 ч.)

Лекция: Организационная культура как совокупность материальных, духовных, социальных ценностей, созданных и создаваемых сотрудниками компании в процессе трудовой деятельности и отражающих неповторимость, индивидуальность данной организации. Формы организационной культуры в зависимости от этапов развития образовательной организации. Человек как уникальная целостная система, «открытая возможность» самоактуализации. Современные подходы в изучении организационной культуры.

Практическая работа: Составление перечня мероприятий по формированию ценностных ориентаций, убеждений, установок, норм поведения, правил общения и стандартов трудовой деятельности образовательной организации, в которой работает слушатель. Методы и методики для измерения уровня организационной культуры.

4 Психолого-педагогические аспекты функций ОК (лекция - 2 ч. практическое занятие - 3 ч.)

Лекция: Охранная функция, особенности ее реализации. Интегрирующая функция.

Регулирующая функция. Адаптивная функция. Ориентирующая функция. Мотивационная функция. Психолого-педагогические аспекты содержания функций ОК образовательной организации.

Практическая работа·Методы диагностики функций ОК образовательной организации.

5 Свойства организационной культуры образовательной организации: психологическое содержание (лекция - 2 ч. практическое занятие - 5 ч.)

Лекция·Динамичность, системность, структурированность составляющих элементов, относительность, неоднородность, разделяемость, адаптивность как свойства ОК образовательной организации.

Практическая работа·Выявление психологического содержания свой организационной культуры образовательной организации.

6 Миссия организации: личный и общественный (лекция - 2 ч. практическое занятие - 5 ч.)

Лекция·Классификация миссий организации в зависимости от их содержания и целей образовательной организации. Ценности, поведение и коммуникации, символы, цели, культура деятельности: психологическое содержание представленности на личном и общественном уровнях. Психолого-педагогические аспекты мероприятий ОК в образовательной организации.

Практическая работа·Формулирование миссии и девиза образовательной организации в соответствии с требованиями к постановке цели организации.

7 Признаки ОК образовательной организации: психолого-педагогические аспекты (практическое занятие - 7 ч.)

Лекция·ОК образовательной организации в аспекте возрастных психологических особенностей обучающихся

Практическая работа·Формулирование содержательных характеристик ОК образовательной организации для старшего дошкольного, младшего школьного, подросткового, раннего юношеского возрастов обучающихся звеньев

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: тестирование

Описание, требования к выполнению:

итоговая диагностика проводится в форме тестирования. Тест состоит из 10 вопросов. Вопросы теста нацелены на определение уровня знаний техники переговорного процесса и выявление профессиональных затруднений по теме курса. На тест дается 1 час на последнем занятии.

Критерии оценивания:

каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Критерии оценивания: 0-3 баллов – низкий уровень, 4- 7 баллов – средний уровень, 8-10 баллов – высокий уровень.

Примеры заданий:

Примеры заданий: выберите верный вариант ответа

1. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) взыскании с персонала штрафа

б) отборе персонала

в) **мотивации персонала**

2. Как называется характеристика социально-профессиональных качеств специалиста:

а) профессиональное отношение

б) **профессиональная культура**

в) профессиональное сознание

3. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) **стимулировании персонала**

б) увольнении персонала

в) привлечении к ответственности персонала

4. Наибольшее воздействие на культуру организации оказывает:

а) степень риска, связанного с деятельностью организации

б) **социальное и деловое окружение, в котором она функционирует**

в) быстрое принятие решений

5. Учитывать принципы этики в управлении персоналом необходимо при:

а) **развитии персонала**

б) отборе персонала

в) взыскании с персонала штрафа

6. Для изменения культуры необходима особая стратегия управления культурой в организации. Она предполагает:

а) смену руководства

б) оба варианта верны

в) **разработку специальных предложений и мер**

7. Под профессиональной этикой понимается:

а) **конкретный набор норм, или кодекс поведения, которым руководствуются лица, принимающие решения, играя различные профессиональные роли**

б) исследование специфики моральных отношений внутри организаций

в) моральные отношения между субъектами, обладающими одинаковыми характеристиками

8. Один из общих методов исследования организационной культуры:

а) **системный**

б) анализ

в) дискуссия

9. Культура «усердной работы» по Т. Дилу и А. Кеннеди предполагает:

а) высокая степень риска и медленная обратная связь

б) **риск невелик, быстрая обратная связь, поощрение работников**

в) слабая обратная связь, постоянное поощрение сотрудников

Количество попыток: 1

Текущий контроль

Раздел программы:

Форма:

Описание, требования к выполнению:

Критерии оценивания:

Текущий контроль осуществляется посредством оценивания качества выполнения каждого практического задания. За выполнение каждого задания в зависимости от полноты и качества выполнения начисляется от 0 до 2 баллов, где 0 баллов – заданию не выполнено, 1 балл – задание выполнено частично и/или раскрыты не все изучаемые параметры, 2 балла – задание выполнено качественно и в полном объеме. Выполнение всех заданий является допуском к итоговому тестированию. Количество попыток: не ограничено.

Примеры заданий:

Текущий контроль осуществляется посредством оценивания качества выполнения каждого практического задания. За выполнение каждого задания в зависимости от полноты и качества выполнения начисляется от 0 до 2 баллов, где 0 баллов – заданию не выполнено, 1 балл – задание выполнено частично и/или раскрыты не все изучаемые параметры, 2 балла – задание выполнено качественно и в полном объеме. Выполнение всех заданий является допуском к итоговому тестированию.

Количество попыток: не ограничено

Итоговая аттестация

Итоговая аттестация осуществляется по совокупности результатов всех видов контроля, предусмотренных программой.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ (с изменениями на 30 декабря 2021 года). Москва: Проспект, 2016. 160 с.
2. Приказ Минобрнауки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Литература

1. Аверченко Л.К. Управление общением: теория и практикумы для социальных работников. - М., 2001.

2. Агеев В.С., Психология межгрупповых отношений. - М., 2001.
3. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение, 2004.
4. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1996.
5. Андреева И.В., Кошелева С.В., Спивак В.А. Управление персоналом. - СПб., 2004.
6. Бороздина Г.В. Психология делового общения. - М.: ИНФРА. 2005.
7. Веснин В.Р. Организационная культура. - М., 2001.
8. Гибсон Д.Л. Организации: поведение, структура, процессы. - М., 2000.
9. Грошев И.В., Емельянов П.В., Юрьев В.М. Организационная культура. - М., 2004.
10. Карташова Л.В. Организационное поведение. - М., 2005.
11. Магура М.И. Современные персонал - технологии. - М., 2001.
12. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. - СПб.: 2004.
13. Свеницкий А.Л. Психология управления организацией. - СПб., 2007.
14. Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры. - М., 2000.
15. Щербина В.В. Социальные теории организации. - М., 2000.
16. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М., 2002.

Электронные обучающие материалы

1. Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» [Электронный ресурс]. URL: <https://urait.ru/>
2. Электронно-библиотечная система eLibrary [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Интернет-ресурсы

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Технические средства обучения

Технические средства обучения: компьютер с доступом к сети Интернет и проекционное оборудование.

Реализация заочной части программы осуществляется на платформе дистанционного обучения (VK ЗВОНКИ) МБОУ ОДПО ЦРО г.о. Самара.

Для реализации заочной части программы необходимо наличие компьютера (ноутбука, планшетного компьютера) у преподавателя и каждого обучающегося, возможность выхода в сеть Интернет (не менее 512 Кб/с) для работы в системе дистанционного обучения, рекомендуемая операционная система: Windows 7, Windows 8, Windows 10, MAC OS.

Обратная связь со слушателями осуществляется посредством электронной почты и инструментов платформы VK Звонки: чат, форум.