

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

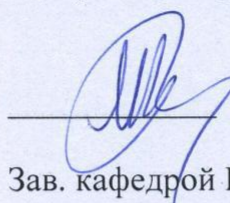
Учебный модуль по направлению подготовки 44.03.02
Психолого-педагогическое образование,
профиль «Социальная педагогика и психология»

Фонд оценочных средств

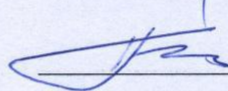
Принято на заседании Ученого совета
ИНПО
Протокол № 5 от «24» 05 2017 г.

Зам. директора С.М. С.М. Елкин

Разработали:
Профессор кафедры педагогики

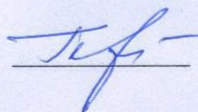
 М.Н. Певзнер

Зав. кафедрой ПТР

 П.А. Петряков

10 05 2017г

Принято на заседании кафедры
педагогики
Протокол № 5 от 10.05 2017г
Заведующий кафедрой педагогики.

 С.Н. Горычева

Паспорт фонда оценочных средств
по учебному модулю «Развитие образовательного учреждения»
для направления подготовки 44.03.02 –
«Психолого-педагогическое образование»

Модуль, раздел (в соответствии с РП)	ФОС		Контролируемые компетенции (или их части)
	Вид оценочного средства	Кол-во вариантов заданий	
УЭМ 1 Корпоративная педагогика	Сообщение с презентацией	По количеству студентов /подгрупп	ОПК-8,ОПК-10
	Дискуссия	9	
	Творческое задание	По количеству студентов /подгрупп	
	Кейс-стади	1	
	проверочное задание в тестовой форме	1	
УЭМ 2 Организационное развитие образовательного учреждения	Круглый стол	1	ОПК-8,ОПК-10, ПК-19
	Кейс-стади	1	
	Контрольная работа	9	
	Доклад с презентацией	16	
	Проверочное задание в тестовой форме	1	
Аттестация (экзамен)	1. Устный экзамен 2. Защита проекта	19 вопросов	

Приложение А

Характеристика оценочного средства

УЭМ 1 Корпоративная педагогика

1.1 Доклад с презентацией

Тема доклада: Основы обучения персонала в организации.

Студенты выбирают организации различного типа, на базе которых дают характеристику системе корпоративного обучения. Количество тем определяется количеством студентов в группе (или количеством сформированных подгрупп при групповой форме организации работы). Работа может выполняться индивидуально или группой (индивидуальный вклад каждого принимается решением группы).

Темы сообщений:

1. Диагностика образовательных потребностей персонала организации.
2. Мотивация персонала к корпоративному обучению.
3. Виды и формы корпоративного обучения.
4. Корпоративный университет как альтернативная форма профессионального образования.
5. Характеристика обучающейся организации.
6. Оценка качества корпоративного обучения.
7. Особенности обучения взрослых.

Параметры оценочного средства

Предлагаемое количество тем	Определяется количеством студентов или подгрупп
Предел длительности контроля	Общее время 2 АЧ
Критерии оценки: - соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам; - раскрыто содержание темы; - продемонстрированы умения работать с информацией; - обобщена информация с помощью схемы; - сформулированы аргументированные выводы; - оригинальность и креативность при подготовке презентации;	макс 20 баллов
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

1.2 Дискуссия

Дискуссия по теме «Корпоративная педагогика- новая отрасль педагогической науки»

Параметры оценочного средства

Тема (название) «...»	Сценарий:
Предел длительности контроля	2 АЧ.
Критерии оценки: – Студенты продемонстрировали, что усвояемый материал понят (приводились доводы, объяснения, доказывающие это) – Студенты постигли смысл изучаемого материала	макс 20 баллов

(могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию); – Студенты могут согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.	
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

Темы для дискуссии:

1. Общеизвестным является представление о педагогике как науке и искусстве воспитания и образования ребенка. Какие факторы обусловили необходимость создания новой отрасли педагогической науки – корпоративной педагогики?
2. В чём заключаются педагогические функции организации? Кто, по Вашему мнению, может выполнять роль педагога в организациях различного типа?
3. Чем, по Вашему мнению, отличается корпоративная педагогика образовательного учреждения от других организаций, в которых обучение и воспитание не являются доминирующими функциями?
4. Какую организацию можно назвать успешной? В чем заключается антропологическая составляющая успеха организации?
5. Какова роль педагогики в системе непрерывного профессионального образования и образования в течение всей жизни?
6. Применимы ли основы общей педагогики для образования взрослого человека в производственном коллективе организации?
7. Какое влияние оказывает идея непрерывного образования на развитие корпоративной педагогики?
8. В чем специфика педагогического влияния в организации, которая непосредственно не связана с процессами воспитания и обучения?
9. Определите место корпоративной педагогики в системе педагогических наук и составьте схему отраслей педагогики с учетом новой педагогической отрасли. Определите другие науки, которые могут иметь связи с корпоративной педагогикой. Дайте характеристики этим связям.

1.3 Кейс-стади

На основе рекламного материала познакомьтесь с организацией Центр комплексного развития личности «Дом успеха», её миссией, целями, задачами и функциями.

Миссия организации Центр комплексного развития личности «Дом успеха»:

Центр видит свое предназначение в гармоничном развитии личности клиентов и обеспечении их внутреннего равновесия. Наша главная цель – помочь клиенту стать самим собой. Особая атмосфера семейственности и взаимоподдержки позволяет каждому, кто к нам приходит, почувствовать себя, как дома. Клиент становится частью большой семьи и всегда может рассчитывать на помощь с нашей стороны. Профессионалы своего дела, сотрудники Центра никогда не оставят клиента один на один с бедой и всегда помогут преодолеть трудности на пути к совершенству. Мы предоставляем услуги по образовательному развитию наших клиентов в различных направлениях: искусство, наука, культура, этикет и многое другое. Специалисты нашего Центра помогут сформировать индивидуальный и неповторимый имидж каждого клиента на основе комплексного психофизиологического анализа.

Мы оказываем услуги по укреплению и развитию здоровья наших клиентов по индивидуальным программам, разработанным профессионалами высшего класса. В отличие от других организаций, мы не пытаемся решить проблемы клиента по отдельности, а помогаем ему справиться с ними комплексно. Наши клиенты учатся справляться с трудностями самостоятельно и не боятся экспериментировать, подчеркивая свою индивидуальность.

Развивая способности и расширяя возможности наших клиентов, мы помогаем им найти себя. Благодаря нашей помощи каждый клиент сможет достичь успешности и состоятельности во всех сферах и реализовать себя как Личность.

Цель организации:

- Создание условий для самоактуализации способностей и личностных качеств клиента.

Задачи организации:

- Развитие индивидуальных способностей и талантов клиента.
- Формирование индивидуального, уникального имиджа клиента.
- Укрепление здоровья клиента и развитие его физических способностей.
- Повышение самооценки клиента и приобретение уверенности в себе и своих силах.

Функции организации:

- **Образовательная.** Осуществляется через повышение образовательного уровня клиента в самых разных областях.
- **Эстетическая.** Заключается в формировании индивидуального имиджа клиента и стиля в поведении, одежде, причёске и т.д. в соответствии с его особенностями, желаниями и интересами.
- **Оздоровительная.** Состоит в развитии и укреплении здоровья клиента, его физических и спортивных возможностей.
- **Воспитательная.** Строится на воспитании в клиенте уверенности в себе, своих силах и возможностях, способности не бояться неудач и самостоятельно преодолевать их.

Стадия развития организации:

В своем развитии Центр находится на стадии роста после масштабной реструктуризации. Если раньше его деятельность осуществлялась посредством координации действий разрозненных, работающих каждый в своем направлении подразделений (спортивного клуба, косметологического центра, центра психологических консультаций и центра образовательных услуг), то теперь организация стала единым целым, выкупив и объединив вышеуказанные малые предприятия, преобразовав их в четыре блока, составивших основу Центра.

Потребности в обучении разных категорий персонала

1. Административно-управленческий персонал.

1) совет директоров:

- управление кризисными ситуациями (экономическими, финансовыми, юридическими);
- психология делового общения;
- основы ведения переговоров.

2) руководители блоков:

- основы управления персоналом;
- планирование и рациональное использование времени (своего и подчиненных);
- организация труда персонала;
- профессиональное образование в соответствии со специализацией блока.

3) руководители функциональных подразделений:

- основы управления персоналом;
- профессиональное повышение квалификации;
- управление конфликтами;
- этика и психология делового общения.

2. Специалисты.

1) основные:

- профессиональное повышение квалификации;
- психология личности;
- этика и психология работы с клиентами;
- психология делового общения.

2) функциональные:

- профессиональное повышение квалификации;
- этика делового общения;
- основы ведения деловой беседы.

3. Служащие (технические исполнители).

- профессиональное повышение квалификации;
- этика делового общения;
- ведение эффективных деловых коммуникаций.

4. Обслуживающий персонал.

- высшее профессиональное образование, способствующее профессиональному и карьерному росту внутри Центра;
- этика делового общения;
- принципы, приемы и методы эффективной передачи и получения информации.

5. Кураторы.

- внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование и развитие личности как социального качества индивида, и управление ими.

Источник: Корпоративная педагогика : уч. пособие / М.Н.Певзнер, О. Грауманн, П.А.Петряков. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 459 с.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	60 мин.
Критерии оценки: – были выявлены и проанализированы факторы влияния на определение миссии и стратегических целей организации; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – разработанные в ходе решения кейса образовательные программы опираются на изученный учебный материал; – выводы обоснованы, аргументы весомы;	макс 20 баллов
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

Вопросы для работы с кейсом:

1. Дайте анализ ситуации.
2. Какие факторы влияют на выбор миссии и стратегии развития организации?
3. Проанализируйте потребности разных категорий персонала данной организации.
4. Исходя из этого разработайте для данной организации различные варианты корпоративных образовательных программ.

1.5 Проверочная работа в форме тестирования

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 мин
Предлагаемое количество заданий из одного контролируемого подэлемента	10, согласно плана
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Определенная по разделам, случайная внутри раздела
Критерии оценки:	выполнено верно заданий
«5», если	9 – 10 правильных ответов
«4», если	7 – 8 правильных ответов
«3», если	6 правильных ответов

Тестовые задания по УЭ-1 «Корпоративная педагогика»

Выберите правильный ответ

I. Предпосылками появления корпоративной педагогики как новой отрасли педагогического знания являются:

1. непрерывность профессионального образования («обучение через всю жизнь»);
2. активное использование информационных технологий в системе образования;
3. повышение требований к профессионализму работников в современных организациях;
4. гуманизация и интернационализация современного образования.

II. Объект корпоративной педагогики это:

1. материальные ценности и люди, объединенные в группы;
2. социально-педагогическое сопровождение обучающейся организации;
3. инновационные и интегративные процессы в обучающей организации;
4. интернационализация современного производства;
5. все выше перечисленное.

III. Предметом корпоративной педагогики является:

1. обучающаяся организация;
2. обучающая организация;
3. обучение и воспитание индивидов и групп, обеспечивающее корпоративный успех организации в целом;
4. статистический и эмпирический анализ качества персонала предприятия;
5. все выше перечисленное.

IV. Соотнесите названия наук и объекты их исследований, показывающие взаимосвязь с корпоративной педагогикой:

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1. организационная психология; | а. содержание и методы общего и функционального управления в организации; |
| 2. социология организаций; | б. психическая деятельность и поведение людей в организациях; |
| 3. менеджмент организации. | в. строение, функционирование и развитие организаций. |
- (1-б,2-в,3-а)

V. Корпоративная педагогика не связана с отраслями педагогического знания:

1. экономическая педагогика;
2. профессиональная педагогика;
3. специальная педагогика;
4. андрагогика;
5. герогогика.

VI. Понятие «организация» в корпоративной педагогике это:

1. деятельность по налаживанию, устройству, упорядочиванию, оптимизации работы других или координация действий;
2. целенаправленная деятельность субъектов педагогического процесса, направленная на решение определенных учебно-воспитательных задач, а также создание условий для творческой самореализации личности;
3. обеспечивающая функция управления, направленная на создание необходимых условий для достижения корпоративных целей;
4. социально значимая единица, созданная группой людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей;
5. понятие, интегрирующее в себе все предыдущие значения.

VII. Наиболее важными признаками организации как социальной единицы являются:

1. наличие совокупности целей, иерархически связанных между собой и взаимодействие организации с внешней средой;
2. четко выраженная организационная структура и наличие корпоративной культуры;
3. все выше перечисленное.

VIII. Распределите факторы успеха организации на две группы: технологическую и антропометрическую:

Техноло гическая составляющая	Антропомет рическая составляющая
-------------------------------------	--

1. материально-техническая база;
2. финансы;
3. управление организацией;
4. обучение и воспитание персонала;
5. современные производственные технологии;
6. организационное поведение сотрудников.

1	3
2	4
5	6

IX. Педагогическим признаком организации является:

1. совокупность иерархически связанных между собой целей;
2. территориальные и временные («жизненный цикл») границы существования организации;
3. организационная структура;
4. организационная культура;
5. все вышеперечисленные признаки.

X. К педагогическим функциям организации относятся:

1. оснащение предприятия оборудованием и материалами;
2. ведение и анализ нормативной документации;
3. внутриорганизационное обучение и повышение квалификации персонала;
4. управление финансами и бухгалтерский учет;
5. все выше перечисленное.

XI. Педагогическими функциями коммерческой (предпринимательской) организации являются:

1. внутрифирменное обучение;
2. формирование корпоративной культуры организации;
3. социальное и профессиональное развитие сотрудников;
4. все вышеперечисленные функции.

XII. Педагог в организации выполняет функции:

1. организация корпоративного обучения и воспитания персонала;
2. внедрение новых производственных технологий;
3. организация и проведение с сотрудниками мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры;
4. распределение финансовых средств между работниками, с учетом их индивидуальных достижений;
5. все вышеперечисленные функции.

XIII. Соотнесите виды организационных структур управления с их характеристиками:

1. линейная;
2. функциональная;
3. линейно-функциональная;
4. матричная.

(1-б,2-а,3-г,4-в)

- а. разделение функций между структурными подразделениями (специалистами), с подчинением им всех нижестоящих подразделений;
- б. выполнение одним руководителем всех функций на каждом уровне управления, с полным подчинением ему на правах единоначалия всех нижестоящих подразделений;
- в. осуществление целевых программ (проектов), стоящих перед предприятием, для выполнения которых выделяются специальные руководители;
- г. соблюдение единоначалия, линейного построения структурных подразделений и распределения функций управления между ними.

XIV. Развитие персонала организации включает:

1. обучение и повышение квалификации персонала;
2. постоянное самосовершенствование и профессиональный рост сотрудников;
3. индивидуальное планирование карьеры работников;
4. формирование у сотрудников социальной и профессиональной компетентностей;
5. все вышеперечисленное.

XV. Отличительными чертами обучающейся организации являются:

1. «партиципативная» политика управления;
2. гибкие механизмы вознаграждения;
3. среда, способствующая непрерывному обучению работников;
4. постоянное саморазвитие каждого сотрудника;
5. все вышеперечисленное.

XVI. Потребностями организации в обучении являются:

1. обучение новых работников;
2. повышение производительности труда и качества продукции;
3. улучшение качества принимаемых решений;
4. снижение текучести кадров;
5. все вышеперечисленное.

XVII. Корпоративное обучение это:

1. процесс профессионального развития персонала, который осуществляется внутри организации: непосредственно на рабочем месте, на специальных тренингах, в учебных центрах самой фирмы;
2. различные виды профессионального образования персонала, осуществляемые вне организации, включая обучение за рубежом;
3. процесс взаимодействия обучающихся (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, и направленный на решение учебных задач, которое обеспечивает профессиональное развитие сотрудников.

XVIII. Целью корпоративного обучения является:

1. обеспечение профессионализма работников, рассматриваемого как интегральное качество (новообразование) субъекта труда, основными характеристиками которого является профессиональная направленность, профессиональная компетентность и профессионально важные качества личности работника;
2. формирование высокой профессиональной квалификации, компетентности, профессиональных навыков и умений, позволяющих работникам осуществлять производственную деятельность с высокой производительностью и стабильной продуктивностью;
3. повышение уровня профессионально важных личностных качеств работников, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, притязаний, активизация мотивационной сферы и ценностных ориентаций, направленных на прогрессивное развитие персонала.

XIX. В процессе корпоративного обучения у сотрудников формируются:

1. организационные ценности;
2. общность видения;
3. профессионализм деятельности и личности;
4. все вышеперечисленное.

XX. Образовательными потребностями работающего взрослого человека по сравнению с представителями детского и юношеского возраста являются:

1. перспектива карьерного роста;
2. познавательный интерес, желание осваивать знания, получаемые из различных устных, печатных и электронных источников;
3. необходимость сохранить работу и соответствующий статус в организации;
4. преодоление профессиональных кризисов, барьеров профессионального развития.

XXI. На потребность в корпоративном обучении персонала организации оказывают влияние:

1. возраст людей;
2. профессиональный опыт сотрудников;
3. уровень способностей, степень трудовой мотивации работников;
4. все вышеперечисленные факторы.

XXII. Объективными методами диагностики образовательных потребностей персонала организации являются:

1. оценка информации о работниках, имеющаяся в кадровой службе;
2. интервью и беседы с работниками;
3. анализ результатов комплексной оценки (аттестации) каждого сотрудника;
4. текущие наблюдения за работой сотрудников.

XXIII. Профессиональные затруднения различных сотрудников, обуславливающие необходимость корпоративного обучения можно выявить с помощью:

1. психологического тестирования работников;
2. специальных опросников и анкет;
3. анализа долгосрочных и краткосрочных планов организации;
4. изучения документации, содержащей индивидуальные достижения сотрудников.

XXIV. Принципами корпоративного обучения являются:

1. ориентация на ценности корпорации и ее организационную культуру;
2. учет особенностей, типологических характеристик взрослого обучающегося;
3. актуализация профессионально-личностного потенциала слушателей;
4. опора на собственный опыт и самоуправляемость процесса учения;
5. все вышеперечисленные принципы.

XXV. Соотнесите названия психолого-методических моделей корпоративного обучения с их характеристиками:

1. развивающая;
2. формирующая;
3. активизирующая;
4. рефлексивная;
5. проблемно-ориентированная.

(1-в,2-б,3-а,4-г,5-д)

- а. включение слушателей в активную познавательную деятельность на основе создания проблемных ситуаций;
- б. целенаправленное управление процессом усвоения новых знаний, формирование ценностных ориентаций;
- в. развитие профессионально важных качеств личности, готовности к инновационной деятельности;
- г. разработка новых образцов профессионального поведения на основе самоанализа профессиональной деятельности и опоры на субъектный опыт специалистов;
- д. решение проблем развития организации и профессионально личностных проблем сотрудников.

XXVI. Соотнесите названия методов корпоративного обучения персонала на рабочем месте с их характеристиками:

1. смена рабочего места (ротация);
2. производственный инструктаж;
3. делегирование;
4. наставничество;
5. использование учебных методик, инструкций.

(1-б,2-а,3-г,4-в,5-д)

- а. информирование, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой;
- б. получение знаний и приобретение опыта работниками, создание у них представления о многогранности функций предприятия и производственных задач в результате систематической смены производственной деятельности;
- в. сотрудничество опытного работника и обучающегося на основе непрерывной обратной связи и периодической проверки уровня исполнения работы;
- г. передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов;
- д. обучение какому-либо виду работ по инструкции, осуществляемое самостоятельно, либо, если задача очень сложная, под руководством специалиста.

XXVII. Соотнесите названия методов корпоративного обучения персонала вне рабочего места с их характеристиками:

1. дистанционное обучение;
2. рабочая группа («кружок качества»);
3. ситуационный анализ;
4. моделирование;
5. ролевые игры.

(1-д,2-б,3-в,4-г,5-а)

- а. коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники игры получают роли в игровой деловой ситуации и рассматривают последствия принятых решений;
- б. разработка специалистами, объединенными в рабочие группы, конкретных решений по проблемам организации; разработанные предложения передаются руководству организации, которое их рассматривает, принимает по ним решения и информирует рабочую группу о принятии или отклонении ее предложений;
- в. реальная или выдуманная ситуация с вопросами для анализа; слушатели должны предложить выход из ситуации или принять необходимое решение;
- г. воспроизведение реальных условий работы с использованием тренажеров, макетов и др.;
- д. обучение на основе активного использования современных технологий, осуществляемое параллельно с основной деятельностью; в конце обучения выполняется контрольное задание, по результатам которого принимается решение о выдаче удостоверения о повышении квалификации.

XXVIII. Главной целью корпоративного воспитания является:

1. формирование корпоративного духа сотрудников организации;
2. формирование корпоративного стиля поведения персонала в организации;
3. формирование корпоративной культуры работников и организации.

XXIX. Принцип моральной мотивации в корпоративном воспитании основан на:

1. материальном стимулировании персонала;
2. административном принуждении работников;
3. моральном удовлетворении сотрудников от общих успехов организации и личного вклада в общий успех;
4. всем вышеперечисленным.

XXX. Использование принципа психологической обоснованности в корпоративном воспитании предполагает:

1. знание индивидуально-психологических, общественно-психологических и мировоззренческих характеристик личности работника;
2. учет возрастных особенностей взрослого человека;
3. учет психологического состояния сотрудника в организации;
4. все вышеперечисленное.

XXXI. Сущностными характеристиками корпоративного духа являются:

1. ценностно-ориентационное единство (ЦОЕ) персонала организации;
2. самоидентификация работника с организацией;
3. патриотизм сотрудников по отношению к своей организации;
4. все вышеперечисленные характеристики.

XXXII. Условиями формирования корпоративного духа у сотрудников организации являются:

1. диалектическое единство индивидуализма и коллективизма;
2. чередование способов материального и морального стимулирования;
3. сочетание мужского и женского начала в организации;
4. оптимальное сочетание долгосрочных и краткосрочных ориентаций;
5. сбалансированное применение методов поощрения и наказания.

XXXIII. К способам проявления корпоративного стиля поведения сотрудников организации относятся:

1. взаимная поддержка сотрудников и проявление заботы о работниках организации;
2. индивидуальная профессиональная деятельность работников, направленная на повышение производительности труда;
3. деятельность сотрудников по созданию, сохранению и развитию традиций организации, включающей участие в различных формах формального и неформального общения и коллективной досуговой деятельности;
4. соблюдение ритуалов, обрядов и символики организации;
5. участие в инновационной деятельности, поддерживающей дух конструктивной конкуренции.

XXXIV. Факторами, влияющими на формирование индивидуального профессионального стиля поведения, являются:

1. характер профессиональной деятельности;
2. типологические черты личности профессионала;
3. общая мотивация трудовой деятельности;
4. все вышеперечисленное.

XXXV. Соотнесите отдельные методы и группы методов корпоративного воспитания персонала организаций:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. мировоззренческое просвещение; | |
| 2. трудовое соревнование; | |
| 3. сократовская беседа; | а. методы формирования корпоративного сознания; |
| 4. имитация, симуляция; | б. методы формирования опыта корпоративного поведения; |
| 5. педагогическая интервенция. | в. социально-психологические методы; |
| | г. методы стимулирования корпоративного поведения; |
| | д. методы прямого воздействия на поведение сотрудников и педагогической профилактики. |

(1-а,2-г,3-в,4-б,5-д)

XXXVI. Факторами, стимулирующими необходимость развития корпоративной культуры в организациях, являются:

1. слияние или поглощение одних предприятий другими;
2. сопротивление сотрудников организаций вводимым в них нововведениям;
3. выход отечественных предприятий на международный рынок и их соприкосновение с различными национальными культурами;
4. все вышеперечисленное.

XXXVII. Обобщенное понятие «корпоративная культура» включает в себя:

1. базовые положения, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях (видение среды, окружающей конкретного человека);
2. ценности (или ценностные ориентации), которые помогают работнику понять, какое поведение следует считать допустимым;
3. «символы», посредством которых ценностная ориентация передается членам организации;
4. все вышеперечисленные компоненты.

XXXVIII. Главными задачами корпоративной культуры являются:

1. адаптация и выживание организации в конкретной внутренней и внешней социально-экономической среде;
2. повышение рентабельности и получение максимальной прибыли;
3. обеспечение внутренней интеграции сотрудников;

4. формирование корпоративного духа, ценностно-ориентационного единства сотрудников, воспитания у них патриотических чувств по отношению к организации и потребности в самоидентификации с ней;
5. стимулирование работников к соблюдению правил безопасного труда в профессиональной деятельности.

XXXIX. Соотнесите отдельные функции и группы функций корпоративной культуры организации:

- | | |
|---|--|
| 1. функции внешней направленности; | |
| 2. функции внутренней направленности; | а. формирование положительного имиджа организации через создание благоприятного образа фирмы в сознании клиентов, партнеров, конкурентов; |
| 3. функции педагогической направленности. | б. создание в организации комплекса условий для разностороннего развития личности специалиста, формирования у него профессионально личностных качеств, соответствующих ценностям организационной культуры; |
| | в. создание «иммунной системы» организации, распознающей и отторгающей негативные, губительные для неё ценности внешней среды. |

(1-а,2-в,3-б)

XXXX. Структурными компонентами корпоративной культуры организации являются:

1. символы и герои;
2. ритуалы и традиции;
3. техника и технологии;
4. деньги и власть;
5. ценности и нормы.

XXXXI. Соотнесите типы корпоративной культуры организаций и доминирующие в них педагогические ценности:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. патерналистский тип (семья); | а. педагогическая забота, поддержка, взаимная ответственность и уважение к старшему; |
| 2. гетерогенный (союз разных); | б. ориентация на успех, творческая инициатива, риск, деловая конкуренция; |
| 3. иерархический тип (лестница); | в. педагогический плюрализм, интеграция «мужской и женской» культуры, продуктивное взаимодействие разных поколений; |
| 4. предпринимательский тип (рынок). | г. стабильность ролей и взаимоотношений в коллективе, структурированность и упорядоченность деятельности команды, предсказуемость действий руководителей и подчиненных. |

(1-а,2-в,3-г,4-б)

XXXXII. Соотнесите типы корпоративной культуры организаций и имеющиеся в них педагогические проблемы:

1. индивидуалистический тип (сольный концерт);
2. коллективистский тип (пионерский отряд);
3. полиэтнический тип (интернационал);
4. партисипативный тип (союз единомышленников).

(1-в,2-б,3-а,4-г)

- | |
|--|
| а. непонимание национальных и культурных особенностей, языковой барьер, нетерпимость и неуважительное отношение к другим народам и культурам; |
| б. снижение внимания к раскрытию творческой индивидуальности сотрудников, преобладание коллективных и групповых форм работы, проблема формального и неформального лидерства; |
| в. идейная разобщенность, деструктивные межличностные конфликты, недостаточная интеграция индивидов в группы, трудности адаптации и трудовой социализации сотрудника; |
| г. либерализм во взаимоотношениях руководителей и подчиненных, снижение оперативности в принятии решений и осуществлении необходимых действий по реализации целей организации. |

Ключ к тестовым заданиям по дисциплине «Корпоративная педагогика»

I.-1,3; II.-2; III.-3; IV.- 1-б,2-в,3-а; V.-3,5; VI.-5; VII.-2; VIII.-Т1,2,5/А3,4,6; IX.-4; X.-3; XI.-4; XII.-1,3; XIII.-1-б,2-а,3-г,4-в; XIV.-5; XV.-5; XVI.-5; XVII.-3; XVIII.-1; XIX.-4; XX.-1,4; XXI.-4; XXII.-1,3; XXIII.-1,2; XXIV.-5; XXV.-1-в,2-б,3-а,4-г,5-д; XXVI.-1-б,2-а,3-г,4-в,5-д; XXVII.-1-д,2-б,3-в,4-г,5-а; XXVIII.-3; XXIX.-3; XXX.-4; XXXI.-4; XXXII.-1,3,4; XXXIII.-1,3,4; XXXIV.-4; XXXV.-1-а,2-г,3-в,4-б,5-д; XXXVI.-4; XXXVII.-4; XXXVIII.-1,3,4; XXXIX.- 1-а,2-в,3-б; XXXX.-1,2,5; XXXXI.- 1-а,2-в,3-г,4-б; XXXXII.- 1-в,2-б,3-а,4-г.

УЭМ 2 Организационное развитие образовательного учреждения

2.1 Дискуссия на тему «Образовательная организация как объект управления»

Параметры оценочного средства

Тема (название) «...»	Сценарий:
Предел длительности контроля	2 АЧ.
Критерии оценки: – Студенты продемонстрировали, что усвояемый материал понят (приводились доводы, объяснения, доказывающие это) – Студенты постигли смысл изучаемого материала (могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию); – Студенты могут согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.	мах 20 баллов
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

Вопросы для дискуссии:

1. Какие тенденции развития современного образования Вы считаете определяющими? Какие из них являются позитивными, а какие негативными? Каковы, на Ваш взгляд, пути преодоления негативных тенденций?
2. Какова роль социального педагога в развитии социального и человеческого капитала в современном обществе?
3. Согласны ли Вы с точкой зрения Х. Гайслера, что «образовательный менеджмент – это управление организационными структурами, их стратегией и культурой, опирающееся на образование как индивидуумов, так и организаций»? Обоснуйте свою точку зрения.
4. В чем, по Вашему мнению, находят свое выражение государственно-общественный характер управления и автономность образовательных учреждений?
5. Согласны ли вы с утверждением, что управленческий труд носит исследовательский характер? Обоснуйте свою точку зрения.
6. Как вы считаете образовательный менеджмент – это управление образованием или

управление посредством образования?

7. Является ли защита прав ребенка одной из стратегий управления образовательной организацией? В чем значимость такой стратегии?

2.2 Кейс-стади по теме

«Образовательная организация в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг»

Проанализируйте представленный ниже кейс, ответьте на вопросы и выполните задания. Решение кейса представьте в виде презентации.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 73 “Ладушки” общеразвивающего вида» функционирует с 1981 года. Расположено по адресу: Великий Новгород, улица Псковская, д. 24 кор. 2. Учредителем является Администрация Великого Новгорода.

По проекту детский сад рассчитан на 180 мест. В настоящее время в учреждении воспитывается 289 детей в возрасте от 1 года до 7 лет.

МАДОУ имеет отдельно стоящее двухэтажное здание. Общая площадь всех помещений – 594,5 кв.м., площадь групповых помещений для детей – 424 кв.м. В МАДОУ также имеется музыкальный зал, спортивный зал, методический кабинет, кабинет логопеда, изостудия. Групповые помещения обеспечены мебелью и игровым оборудованием в достаточном количестве. Развивающая среда детского сада организована с учетом интересов детей и отвечает их возрастным особенностям.

В детском саду работает 51 человек.

Из них 26 педагогов, из числа которых:

- 11 педагогов имеют высшее педагогическое образование;
- 15 педагогов имеют среднее профессиональное образование;
- 7 педагогов аттестованы на высшую квалификационную категорию;
- 4 педагога аттестованы на первую квалификационную категорию;
- 1 педагог имеет вторую квалификационную категорию.

– 1 педагог имеет нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», 5 педагогов награждены Почетной грамотой Министерства образования РФ, 10 педагогов имеют различные муниципальные награды, 3 педагога имеют региональные награды.

Заведующий: Кориненко Ольга Борисовна, высшее образование, высшая квалификационная категория. Зам. заведующего по УВР: Кузьмина Наталья Владимировна, высшее образование, высшая квалификационная категория.

Вблизи детского сада расположены: средняя общеобразовательная школа № 21, библиотека «Читай-город», детские сады № 61, 63, 81.

МАДОУ осуществляет свою образовательную, правовую и хозяйственно-экономическую деятельность в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», законодательством РФ, Уставом МАДОУ и другими нормативными документами.

Основные виды деятельности учреждения: осуществление образовательного процесса путем обеспечения преемственности между дошкольным и начальным общим образованием, создание оптимальных условий для охраны и укрепления здоровья, физического и психологического развития воспитанников.

В настоящее время потребителями образовательных услуг, в том числе и платных, являются родители (законные представители) и дети, посещающие детский сад. Для выполнения социального заказа и реализации запросов детей и их родителей учреждение оказывает для детей дополнительные платные образовательные услуги на договорной основе в соответствии с лицензией по следующим направлениям: художественно-эстетическое, физкультурно-оздоровительное, социально-педагогическое.

Предоставляемые услуги обогащают образовательную программу, развивают индивидуальные способности детей, способствуют повышению профессионального уровня педагогов, увеличению их заработной платы, а также повышению конкурентоспособности.

В этом учебном году учреждение столкнулось с проблемой в оказании дополнительных платных образовательных услуг.

Проведенный анализ работы объединений по дополнительному образованию показал, что охват детей дополнительным образованием в МАДОУ составляет всего лишь 56% от общего количества воспитанников учреждения (в прошлые годы – 87–89%). В результате анкетирования родителей (законных представителей) выяснилось, что большинство воспитанников детского сада пользуются дополнительными услугами других

образовательных учреждений, а именно услугами развивающих центров, находящихся в нашем микрорайоне.

Изучив потребности родителей и детей, направленность деятельности развивающих центров, администрация ДОУ сформулировала следующие причины возникшей проблемы: недостаточная информированность родителей о работе объединений по дополнительному образованию, неудовлетворенность потребностей детей в занятиях по интересам, низкий уровень профессиональных умений сотрудников, узкий ассортимент предлагаемых услуг, недостаточно созданные условия для оказания данных услуг.

Вопросы для анализа ситуации

1. В чем суть проблемы, описанной в кейсе?
2. Какие конкурентные преимущества имеются у образовательной организации?
3. Каковы характеристики дополнительных образовательных услуг, предлагаемых ДОУ? Насколько эти услуги уникальны, конкурентоспособны?
4. В чем особенности внешней среды образовательной организации (макро- и микросреда) Детского сада № 73 «Ладушки»?
5. Какие организации являются основными конкурентами Детского сада и каковы их конкурентные преимущества?

Задания по кейсу

1. Предложите программу оперативных действий, позволяющих улучшить сложившуюся ситуацию в образовательной организации.
2. Разработайте проект развития организации, рассчитайте затраты (финансовые, временные и т.д.) на его реализацию, опишите прогнозируемый результат.
3. Выделите идеи, которые вы могли бы реально реализовать.
4. Предложите свое название данного кейса.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	60 мин.
Критерии оценивания кейса	Мах – 15 баллов
Критерии оценки: – были выявлены и проанализированы конкурентные преимущества ДОУ на рынке образовательных услуг; - студент четко ответил на поставленные вопросы; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса; – разработанные в ходе решения кейса предложения опираются на изученный учебный материал; – выводы обоснованы, аргументы весомы;	
«5», если	(14 – 15) баллов
«4», если	(11 – 13) баллов
«3», если	(9 – 10) баллов

2.3 Доклад с презентацией

Тема доклада: Педагогическая и управленческая культура руководителя школы.

Студенты анализируют стили управления в различных образовательных учреждениях и дают характеристику педагогической и управленческой культуре образовательных менеджеров и социальных педагогов. Количество тем определяется количеством студентов в группе (или количеством сформированных подгрупп при групповой форме организации работы). Работа может выполняться индивидуально или группой (индивидуальный вклад каждого принимается решением группы).

Темы сообщений:

1. Лидерство и руководство.
2. Стили руководства.
3. Понятие власти и авторитета.
4. Виды авторитета руководителя (формальный, функциональный, личностный).
5. Выявление лидеров в педагогическом коллективе.
6. Понятие управленческой команды.
7. Основные функции руководителей школы.
8. Распределение обязанностей между руководителем школы, его заместителями, социальным педагогом и психологом.
9. Профессионально-важные качества руководителя организации.
10. Педагогическая толерантность руководителя образовательной организации.
11. Профессиональная этика образовательного менеджера и социального педагога.

Параметры оценочного средства

Предлагаемое количество тем	Определяется количеством студентов или подгрупп
Предел длительности контроля	Общее время 2 АЧ
Критерии оценки: - соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам; - раскрыто содержание темы; - продемонстрированы умения работать с информацией; - обобщена информация с помощью схемы; - сформулированы аргументированные выводы; - оригинальность и креативность при подготовке презентации;	максимум 20 баллов
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

2.4 Реферат по теме: «Образовательная организация как детско-взрослое сообщество»

Темы для рефератов:

1. Виды территориальных детско-взрослых сообществ.
2. Историко-педагогические аспекты детско-взрослых сообществ.
3. Развитие межпоколенных отношений в детско-взрослых сообществах.

4. Межпоколенные отношения в виртуальных сетевых сообществах.
5. Развитие межпоколенных связей в семейных детско-взрослых сообществах.
6. Алгоритм создания детско-взрослых сообществ с учетом тенденций и потенциальных возможностей территории.
7. Роль социального педагога в формировании и развитии детско-взрослых сообществ.
8. Сущностные характеристики детско-взрослого сообщества.
9. Школьный коллектив как детско-взрослое сообщество.
10. Использование информационно-коммуникативных технологий в процессе формирования детско-взрослых сообществ.
11. ДОУ как разновидность локального детско-взрослого сообщества.
12. Тенденции развития детско-взрослых сообществ в Новгородской области.
13. Воспитательный потенциал детско-взрослых сообществ.
14. Профессионально-этическая культура социального педагога при взаимодействии с представителями различных поколений.
15. Социально-педагогические проблемы межпоколенного взаимодействия в детско-взрослых сообществах различного типа.

Параметры оценочного средства

Предлагаемое количество тем	Определяется количеством студентов или подгрупп
Предел длительности контроля	Общее время 2 АЧ
Критерии оценки: - соответствие реферата теме, поставленным целям и задачам; - раскрыто содержание темы; - продемонстрированы умения работать с информацией; - обобщена информация с помощью схемы; - сформулированы аргументированные выводы; - оригинальность и креативность при подготовке реферата.	макс 20 баллов
«5», если	(18 – 20) баллов
«4», если	(15 – 17) баллов
«3», если	(9 – 14) баллов

Вопросы для экзамена по учебному модулю

1. Концепция непрерывного образования (образование в течение всей жизни) в современном обществе.
2. Роль человеческого фактора в организации.
3. Педагогические функции организаций различного типа.
4. Объект, предмет и методологические основы корпоративной педагогики.
5. Связь корпоративной педагогики с другими науками.
6. Современные представления о сущности корпоративного воспитания.
7. Цель и принципы корпоративного воспитания.
8. Корпоративный дух организации и условия его формирования.
9. Методы корпоративного воспитания.
10. Программа корпоративного воспитания персонала (на примере конкретной организации).

11. Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания.
12. Педагогические характеристики основных типов организационных культур.
13. Формирование корпоративной культуры организации (на конкретном примере).
14. Андрагогические основы корпоративного обучения персонала организации.
15. Цели и принципы корпоративного обучения сотрудников.
16. Методы корпоративного обучения персонала организации.
17. Проектирование индивидуальной программы обучения сотрудника, принятого на работу в организацию (на примере конкретной организации).
18. Школа как обучающая и обучающаяся организация.
19. Социально-педагогическое сопровождение обучающейся организации.
20. Описание проблемной ситуации в организации и педагогических способов ее разрешения (на конкретном примере).
21. История развития науки об управлении.
22. Ведущие концепции образовательного менеджмента.
23. Организационная структура образовательного учреждения.
24. Педагогический коллектив как субъект и объект управления.
25. Роль социального педагога в педагогическом коллективе.
26. Социальное партнерство образовательной организации.
27. Основные функции руководителей школы.
28. Лидерство и руководство, стили руководства.
29. Профессионально-важные качества руководителя организации.
30. Управленческая культура социального педагога.
31. Развитие образования в условиях рыночных отношений, двойственная природа образования как духовной ценности и образовательной услуги.
32. Маркетинговая деятельность в образовательной организации.
33. Формирование позитивного имиджа образовательной организации в социуме.
34. Феномен многообразия в образовании.
35. Педагогическое взаимодействие с группами учащихся, имеющих особые образовательные потребности (лица с ОВЗ, одаренные дети, дети мигрантов и др.).
36. Особенности работы социального педагога в гетерогенной образовательной организации.
37. Инновационные процессы в образовательной организации.
38. Школа как обучающая и обучающаяся организация.
39. Развитие межпоколенных отношений в детско-взрослых сообществах.
40. Роль социального педагога в формировании и развитии детско-взрослых сообществ.

Параметры оценочного средства

Оценочное средство	Критерии оценки	Оценка в баллах
макс. баллов Ответов на вопросы – 20	Критерии оценки ответов на вопросы - правильность ответов; – умение оперировать теоретическими знаниями; – способность самостоятельно проводить критический анализ теор. знаний; – выделение существенных признаков материала;	– полная, глубокая характеристика 18 - 20 б.; – недостаточно соответствует критериям 15- 17 б.; – частично соответствует критериям 12 - 14 б.

Защита проекта «Социально-педагогические стратегии развития организации»

Структура проекта:

- Название организации
- Миссия организации
- Цель организации
- Задачи организации
- Социально-педагогические функции организации
- Структура организации
- Стадия развития
- Стратегия организации
- Управление рисками в процессе организационного развития
- Программа корпоративного воспитания.
- Содержание программы корпоративного воспитания
- Ценности организации
- Ритуалы организации
- Традиции организации
- Функции корпоративной культуры
- Программа корпоративного обучения

Параметры оценочного средства

Оценочное средство	Критерии оценки	Оценка в баллах
Защита проекта Мах – 50 б.	– уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.); – аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы; – культура выступления;	– полная, глубокая характеристика 37 – 50 б.; – недостаточно соответствует критериям 23-36 б.; – частично соответствует критериям 18 - 22 б.