

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. Астафьева
(КГПУ им. В.П. Астафьева)
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра педагогики детства

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОО**
(Б1.В.О4.01)

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа – "Управление в системе дошкольного образования"

Квалификация (степень) выпускника – Магистр

2 курс, 3-4 семестры

Форма обучения – заочная

Всего – 144 ч.

4 ч. лекций

12 ч. практ.

119 ч. самостоятельная работа

ЗЕТ 4

Экзамен 9

Красноярск 2018

Рабочая программа дисциплины «Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО» составлена к.п.н., доцентом, доцентом кафедры педагогики детства И.П. Цвелюх

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры педагогики детства

Протокол N 6 от 05 сентября 2018 г.

Заведующий кафедрой,
к.пед.н., доцент



И.А. Яценко

Одобрено научно-методическим советом направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование

Протокол N 6 от 12 сентября 2018 г.

Председатель НМСН
ИППО
к.филол.н., доцент



М.А. Кухар

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Аннотация

Рабочая программа учебной дисциплины устанавливает требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Учебная дисциплина «Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО» рассматривает основные психологические и социально-психологические теории функционирования и развития групп, механизмы управления поведением людей и организационной культурой.

Целью изучения дисциплины является ознакомление студентов с закономерностями, механизмами и методами развития педколлектива как социальной системы.

Дисциплина направлена на освоение студентами методов управленческого воздействия; формирование умений, обеспечивающих развитие способности анализа и решения социально-психологических проблем в деятельности руководителя образовательной организации; формирование компетенций (ОК-2; ОПК-3; ПК-15).

Содержание

Место дисциплины в структуре ООП ВО	5
Трудоемкость изучения дисциплины.....	6
Содержание дисциплины	6
Структура дисциплины.....	8
Цели и задачи освоения дисциплины.....	9
Планируемые результаты освоения содержания дисциплины	9
Контроль результатов освоения дисциплины	12
Фонд оценочных средств.....	14
Оценочные средства текущего контроля результатов процесса обучения.....	14
Оценочные средства промежуточной аттестации освоения дисциплины	15
Образовательные технологии	22
Лист согласования рабочей программы дисциплины	23
Технологическая карта обучения дисциплине.....	24
Карта литературного обеспечения дисциплины	26
(карта литературы)	26
Карта материально-технической базы дисциплины.....	28
Лист внесения изменений.....	29
Приложение	30
Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы.....	30
Оформление титульного листа исследования.....	32

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО» относится к дисциплинам базовой части (код Б1.В.О4.01) рабочего учебного плана магистерской программы «Управление в системе дошкольного образования», изучается на 2–3 сессиях второго курса; по итогам проводится экзамен. Программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО (№ 1550 от 21.11.14) по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры).

Изучение дисциплины осуществляется параллельно с освоением дисциплин «Современные проблемы науки и образования», «Методология и методы научного исследования».

Освоение данной дисциплины является основой для последующего прохождения производственной/педагогической и научно-исследовательской практики, подготовки к итоговой государственной аттестации.

Трудоемкость изучения дисциплины

№	Темы занятий	Всего	Виды учебной работы в часах		
			Лекции	Практические занятия	Самост. работа
	Раздел I. Педагогический коллектив как социальная система	35	1	2	32
1	Функции, структура и социально-психологическая характеристика педагогического коллектива.	18	1	1	16
2	Ресурсы развития организации. Диагностика и техники решения проблем.	17		1	16
	Раздел II. Управление педагогическим коллективом. Команда как инновационный ресурс развития организации.	21	1	4	16
3	Техники исследования организации.	11	1	2	8
4	Концепция командной работы. Техники командообразования.	10		2	8
	Раздел III. Организационная культура в ДОО	79	1	6	72
5	Подходы к типологии оргкультур.	29	1	4	24
6	Исследование и формирование организационной культуры в ДОО.	50		2	48
	Экзамен	9			9
	Итого	144 (4 ЗЕТ)	4	12	119+9

Содержание дисциплины

Раздел I. Педагогический коллектив как социальная система

Тема 1. Функции, структура и социально-психологическая характеристика педагогического коллектива.

Учебно-воспитательная (производственная, интересы общества) и социально-гуманитарная функции (интересы работников) педколлектива. Деловая и социально-психологическая структура педколлектива.

Групповая направленность, профессиональная направленность, организованность, совместимость, коммуникативность. Социально-демографические и индивидуально-психологические особенности членов педагогического коллектива.

Тема 2. Ресурсы развития организации. Диагностика и техники решения проблем.

Понятие проблемы. Проблемы организации. Формулирование проблем. Тренинг по стимуляции мыслительной деятельности в ходе работы над проблемой. Практические упражнения по диагностике и решению проблем (по К.М. Ушакову).

Упражнение № 1. «Мои проблемы». Выяснение существующих профессиональных проблем, определение ответственности за их решение.

Упражнение № 2. Проблемы ближнего круга». Выяснение видения проблем в ближнем кругу.

Упражнение № 3. «Пирамида проблем». Создание иерархии проблем.

Упражнение № 4. «Пять «почему?»». Определение решаемости проблемы силами организации, желания ее решать, выявление внутриорганизационных корней проблемы.

Упражнение № 5. «Каким образом?». Определение способов решения проблем.

Упражнение № 6. «Силовой анализ». Метод анализа проблем любого уровня. Анализ организационной ситуации, отработка инструмента анализа решения организационных ситуаций.

Раздел II. Управление педагогическим коллективом

Тема 3. Техники исследования организации. Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX в. от «человеческого материала» к «самоценной личности». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Модели управления X, Y, Z, их характеристика.

Мотивация и стимулирование. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Мэйо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Мак-Грегора. Позитивные и негативные мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современной организации. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.

Тема 4. Концепция командной работы. Техники командообразования.

Команда как объект управления. Создание команд. Команда и группа. Командные роли (по М. Белбин). Этапы развития команды (по Б. Такманну). Факторы (условия), влияющие на эффективность командной работы. Шкала оценки показателей уровня развития команды. Поведенческие критерии руководителя при организации командной работы. Командный интеллект. 9 мифов о командной работе (Х. Робинс, М. Финли).

«Плюсы» и «минусы» командной работы. Патологии команды. Стратегические и командные цели. Последовательность действий руководителя при делегировании полномочий. Алгоритм делегирования полномочий.

Раздел III. Организационная культура в ДОО

Тема 5. Понятие корпоративности. Типология организационных культур (К.М. Ушаков, Ханди, Карстанье, Элмонд). Организационная культура (ОК) как скрытый объект управления. Стратегии организационного поведения в различных культурах. Организационная культура как источник сопротивления. Техники диагностики организационной культуры учреждения (К.М. Ушаков).

Алгоритм действий «Как начать организационные изменения?»

Тема 6. Исследование и формирование организационной культуры в ДОО.

Структура дисциплины

Курс, семестр	Вид	Трудоемкость в часах	Форма отчетности
2 курс, сессия 2-3 3-4 семестр	Лекции	4	Тезаурус
	Практические занятия	12	Семинар-тренинг Решение кейса
	Экзамен	9	Представление исследования на экзаменационно-учебной конференции
	СРС	119	
Итого		144	

Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины является обретение студентами знаний о закономерностях, механизмах и методах развития педколлектива как социальной системы.

Задачами дисциплины являются:

– освоение студентами методов управленческого воздействия в зависимости от типа организационной культуры;

– формирование умений, обеспечивающих развитие способности анализа и решения социально-психологических проблем в деятельности руководителя образовательной организации;

– освоение студентами техник командообразования и опыта анализа деятельности руководителя и решения возникающих проблем.

Планируемые результаты освоения содержания дисциплины

Выпускник должен обладать компетенциями, на которые ориентирована программа магистратуры:

– готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2)

– готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия (ОПК-3)

– готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы (ПК-15)

Знания, умения и приобретение опыта деятельности как результат освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины студент должен *знать*:

- современные теории развития коллектива;
- закономерности и механизмы управления поведением и деятельностью людей, а также группами людей в организации;
- типологию организационных культур.

В результате изучения дисциплины студент должен *уметь*:

- анализировать конкретные ситуации управленческого воздействия.

В результате изучения дисциплины студент должен *овладеть опытом*:

- анализа деятельности руководителя и решения возникающих проблем.

Планируемые результаты обучения

Компетенция	Код результата обучения (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (дескрипторы)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	ОК-2	Использует психологические модели для принятия решений и решения проблем.	Решение кейсов в группах.
готовность взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия	ОПК-3	Анализирует проблемы и ситуации профессиональной деятельности с точки зрения используемых механизмов и методов воздействия, использует социально-психологические теории для анализа и интерпретации наблюдаемых явлений.	Проблемный и частично-поисковый (эвристический) методы обучения. Форма обучения: семинар-тренинг.
готовность организовывать	ПК-15	Выявляет доминирующий тип	Исследование организации и

командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы		организационной культуры. Организует работу команды с учетом ролей в команде.	проектирование командной работы.
---	--	--	----------------------------------

Контроль результатов освоения дисциплины

Для текущей диагностики формирования компетенций используется *балльно-рейтинговая технология оценивания* выполненных студентами заданий. Каждое выполненное студентом задание включается в его индивидуальный портфолио по данной дисциплине.

Выполненное задание оценивается на основании следующих характеристик:

- своевременность выполнения, полнота, соответствие поставленным задачам,
- умение кратко и аналитически излагать материал,
- учет современных реалий,
- учет перспективных тенденций в науке,
- презентабельность выступления (сообщения, доклада),
- активность участия в дискуссии (деловой игре),
- продуктивность участия в дискуссии (деловой игре, мастер-классе и т.д.).

По результатам заданий составляется индивидуальный рейтинг студента, влияющий на оценивание подготовленности студента по дисциплине.

Промежуточная аттестация освоения дисциплины – экзамен – проводится в формате представления проведенного исследования организационной культуры и опыта организации командной работы.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»**
Институт психолого-педагогического образования

Кафедра педагогики детства

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры
Протокол № 6
от «05» сентября 2018 г.
Зав.кафедрой Яценко И.А.



ОДОБРЕНО
на заседании научно-методического
совета направления подготовки
Протокол № 6
от «12» сентября 2018 г.
Председатель М.А. Кухар



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОО**
(Б1.В.О4.01)

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа – «Управление в системе дошкольного образования»

Квалификация (степень) выпускника – Магистр

Составитель: к.п.н., доцент, доцент кафедры педагогики детства И.П. Цвелюх

Фонд оценочных средств
Оценочные средства текущего контроля
результатов процесса обучения

Текущий контроль осуществляется в виде выполнения индивидуальных и групповых заданий и практических работ.

Задание 1. Семинар-тренинг.

Практические упражнения по диагностике и решению проблем (по К.М. Ушакову).

Критерии оценивания выполнения заданий:

Критерии оценки	Баллы
Упражнение №1. «Мои проблемы». Выяснение существующих профессиональных проблем, определение ответственности за их решение.	0-2
Упражнение №2. Проблемы ближнего круга». Выяснение видения проблем в ближнем кругу.	0-2
Упражнение №3. «Пирамида проблем». Создание иерархии проблем.	0-2
Упражнение №4. «Пять «почему?». Определение решаемости проблемы силами организации, желания ее решать, выявление внутриорганизационных корней проблемы.	0-2
Упражнение №5. «Каким образом?». Определение способов решения проблем.	0-2
Упражнение №6. «Силовой анализ». Метод анализа проблем любого уровня. Анализ организационной ситуации, отработка инструмента анализа решения организационных ситуаций.	0-2
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА	0-12

Задание 2. Решение кейса. Представить алгоритм решения выбранной проблемы методом силового анализа:

- сформулировать проблему;
- определить противодействующие силы и факторы;
- определить действия по их ослаблению или уничтожению;
- определить поддерживающие силы и факторы;
- определить действия по усилению;
- определить последовательность шагов по решению проблемы (проект плана).

Оценивание решения кейса

Кодификатор

Знания по теме	Задания	Умения	К-во баллов
Диагностика и техники решения проблем	Решение кейса	Освоение техник решения проблем.	Максимум – 30 баллов
	сформулировать проблему	сформулирована проблема	5
	определить противодействующие силы и факторы	определены противодействующие силы и факторы	5
	действия по их ослаблению или уничтожению	определены действия по их ослаблению или уничтожению	5
	определить поддерживающие силы и факторы	определены поддерживающие силы и факторы	5
	определить действия по усилению	определены действия по усилению	5
	определить последовательность шагов по решению проблемы (проект плана)	определена последовательность шагов по решению проблемы	5

Оценочные средства промежуточной аттестации

освоения дисциплины

Экзамен как промежуточная аттестация результатов освоения дисциплины осуществляется в формате представления проведенного исследования организационной культуры и опыта организации командной работы или тестирования.

Исследование – самостоятельная письменная работа, включающая сопоставительный анализ современных теорий и описание проведенной на основе данного анализа опытно-экспериментальной работы.

Примечание. Исследование и опыт предъявляются с сопровождением компьютерной презентацией на экзаменационно-учебной конференции.

Оценивание исследования¹

Максимальное количество баллов, которое студент может получить – 20.

Знания по теме	Задания	Умения	К-во баллов
Оценка состояния организации (на базе ДОО). Микро-исследование.	Исследование	Применение полученных знаний на практике.	Максимум – 100 баллов
		Умение определять предполагаемую организационную культуру ОО	20
		Умение определять преобладающий стиль	20
		Умение определять уровни власти руководителей	20
		Умение определять микроклимат в педагогическом коллективе	20
		Умение определять жизненный цикл, этап эволюции организации	20

Формальные требования к итоговой работе

- Работа в качестве первой страницы должны иметь титульный лист;
- Структура работы определяется студентом.
- Работа должна быть оформлена надлежащим образом, иначе она не принимается к оцениванию.
- Объем работы: \approx 8–15 машинописных страниц \pm 10%, шрифт Times New Roman, 14-ый кегль через 1,5 интервала). При этом объем приложений не должен превышать текст. В случае невыполнения этих

¹ Если проверка на плагиат показывает, что работа выполнена студентом самостоятельно и/или ее содержание не по теме, за работу выставляется **оценка ноль**. Оценивание по другим критериям не проводится.

требований, работа может не проверяться преподавателем или оценка может быть снижена.

- Работа должны содержать список литературы из 10–15 источников (в том числе, нормативных и законодательных актов, интернет-ресурсов и т.д.).
- Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа без номера страницы. Введение, каждая глава/часть, заключение и библиографический список источников начинаются с новой страницы.
- Ссылка на используемую литературу оформляется либо в виде сноски внизу страницы, нумерация сносок сквозная; либо указанием в тексте в квадратных скобках на соответствующую позицию в списке литературы в конце работы.

Тестирование

Установить последовательность (пронумеровать):

Вопрос № 1. Этапы развития команды

- a) знакомство
- b) сотрудничество
- c) расформирование
- d) конфликт
- e) результативная работа

Выбрать правильный ответ (обвести кружком или поставить галочку)

Вопрос № 2. С какой целью, для чего создаются команды?

- a) для решения проблем
- b) для отчетов каждого педагога о своей работе
- c) для принятия решений

Вопрос № 3. Чем отличается команда от группы?

- a) предназначением
- b) составом
- c) условиями работы
- d) ролевыми позициями

Вопрос № 4. Какой стиль руководства, на Ваш взгляд, необходим для взаимодействия с членами команды?

- a) предписание
- b) убеждение
- c) сотрудничество
- d) делегирование

Вопрос № 5. Какими качествами в первую очередь должен обладать руководитель команды?

- a) лидерскими
- b) интеллектуальными
- c) исполнительскими

Вопрос № 6. Могут ли быть в команде два лидера?

- a) да, это укрепит команду
- b) нет, будет способствовать возникновению конфликтных ситуаций

Вопрос № 7. По какому принципу формируется команда?

- a) по принципу взаимного приятия, доверия
- b) по принципу достаточности ролевых позиций
- c) по принципу высоких результатов профессиональной деятельности

Вопрос № 8. Обязательно ли для успешной работы присутствие в команде всех ролевых позиций?

- a) да, это способствует распределению оптимальной рабочей нагрузки
- b) нет, без некоторых ролевых позиций можно обойтись

Вопрос № 9. Состоится ли команда, если в нее входят педагоги с ярко выраженной одной ролевой позицией?

- a) да, они будут хорошо понимать друг друга
- b) нет, команда не состоится

Вопрос № 10. Какова, на Ваш взгляд, оптимальная численность рабочей команды?

- a) 3 чел.
- b) 3-5 чел.

- c) 7-10 чел.
- d) Численность зависит от сложности решаемой проблемы

Вопрос № 11. Какой этап развития команды, требует максимальных усилий руководителя при формировании команды?

- a) знакомство
- b) конфликт
- c) сотрудничество
- d) результативная работа
- e) расформирование

Вопрос № 12. Какой этап развития команды требует минимальных усилий руководителя при ее формировании?

- a) знакомство
- b) конфликт
- c) сотрудничество
- d) результативная работа
- e) расформирование

Вопрос № 13. Какая организационная культура, по результатам исследований ученых, является самой эффективной в ситуации социальной и экономической нестабильности?

- a) ролевая
- b) власти
- c) деятельности
- d) индивидуальности

Вопрос № 14. Элементы какой организационной культуры необходимо усиливать при организации командной работы?

- a) ролевая
- b) власти
- c) деятельности
- d) индивидуальности

Вопрос № 15. В какой организационной культуре партнерство является основой взаимодействия?

- a) ролевая
- b) власти
- c) деятельности
- d) индивидуальности

Вопрос № 16. Можно ли «назначить» на роль?

- a) да, если того требует производственная необходимость
- b) нет, роль является следствием психологических особенностей характера

Вопрос № 17. Обязательно ли при формировании команды учитывать требование к способности работать в ней?

- a) да, умение сотрудничать в целях достижения результата – базовая способность члена команды
- b) нет, данная предпосылка не является базовой, главным
- c) приоритетом является мотивация

Вопрос № 18. Необходима ли самооценка педагога для работы в команде?

- a) критическая самооценка, самоопределение – необходимые условия при подборе членов команды
- b) нет, достаточно понимание необходимости данного вида деятельности

Вопрос № 19. Преобладающая форма власти при организации командной работы?

- a) экспертная власть
- b) власть информации
- c) власть посредством привлечения к управлению
- d) власть вознаграждения

Вопрос № 20. Какая характеристика стиля руководства соответствует командному управлению:

1. Руководитель старается сохранить баланс между эффективностью и человеческим аспектом, между необходимостью выполнять работу и поддерживать моральное состояние людей на удовлетворительном уровне.
2. Руководитель в большей степени «ориентирован на задачу», при этом мало уделяет внимания интересам людей.
3. Руководитель создает сплоченную группу, максимально повышая моральный климат и эффективность, для того, чтобы достичь целей организации. Выполнение работы осуществляется преданными делу людьми, понимающими цели организации, что создает отношения доверия и уважения.

Оценочный лист

За каждый правильный ответ студент получает 5 баллов.
Максимальное количество баллов – 100.

Кодификатор проверяемых умений

№ п/п	Проверяемые знания и умения			
	Знания по теме	Задания	Умения	варианты задания;
1.	Понятие команды. Команда и группа	2, 3	Умение различать команду и группу, понимать предназначение.	В-2а, В-3а
2.	Формирование команды	5,6,7,8, 9,10,16, 17,18	Умение формировать команду, подбирать ее состав.	В-5а, В-6б, В-7б, В-8а, В-9б, В-10d, В-16б, В-17а, В-18а
3.	Этапы развития команды	1,11,12	Умение предпринимать адекватные каждому этапу развития команды решения и действия.	В-1а, d, b, e, c В-11b, В-12b
4.	Организационная культура	14,13	Умение определять организационную культуру учреждения, определять стратегию поведения в различных типах организационных культур.	В-13с, В-14с
5.	Стили руководства при организации командной работы	4,15, 20	Умение использовать адекватные ситуации стили руководства.	В-4d, В-15с, В-19с, В-20с

Итоговая оценка = $O_{c-t} + O_k + O_{и} / O_t$, где

O_{c-t} – оценка за семинар-тренинг

O_k – оценка за решение кейса

$O_{и}$ – оценка за исследование

O_t – оценка за тестирование

Перевод суммарной оценки в экзаменационную:

101-132 балла = отлично

71-100 баллов = хорошо

60-70 баллов = удовлетворительно

Образовательные технологии

Содержание дисциплины предусматривает использование следующих форм занятий: проблемное лекционное изложение, лекция-визуализация (с мультимедийным сопровождением), разбор конкретных ситуаций (кейсов), семинары-дискуссии, учебная конференция.

Помимо устного изложения материала, в процессе чтения лекций используется визуальная поддержка в виде мультимедийных презентаций, отражающих основные тезисы, понятия, схемы, иллюстрации, фрагменты из учебных, документальных и художественных фильмов по теме.

Удельный вес занятий, проводимых в активных/интерактивных формах, составляет не менее 60% от всего объема аудиторных занятий.

При реализации образовательных технологий используются следующие виды самостоятельной работы:

- работа с тезаурусом занятия (обработка текстов);
- работа с учебной и научной литературой;
- выполнение задания;
- инициативная творческая работа;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- подготовка работы к экзамену в соответствии с предъявленными требованиями.

Лист согласования рабочей программы дисциплины

«Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО»

с другими дисциплинами образовательной программы

на 2018-19 учебный год

Наименование дисциплин, изучение которых опирается на данную дисциплину	Кафедра	Предложения об изменениях в пропорциях материала, порядка изложения и т.д.	Принятие решения (протокол №, дата) кафедрой, разработавшей программу
Сопровождение профессиональной деятельности педагогов ДОО Модуль 5	ПД	нет	№ 6, от 05.09.2018

Зав.кафедрой



И.А. Яценко

Председатель НМСНП



М.А. Кухар

«12» сентября 2018 г.

Технологическая карта обучения дисциплине

Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО

(наименование)

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление в системе дошкольного образования»

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

Наименование модулей, разделов, тем	Всего часов	Лекций	Практич.	Самостоят.	Содержание внеаудиторной работы	Формы контроля
Раздел I. Педагогический коллектив как социальная система	35	1	2	32		
Функции, структура и социально-психологическая характеристика педагогического коллектива.	18	1	1	16	Составление тезауруса	Проверка выполнения
Ресурсы развития организации. Диагностика и техники решения проблем.	17		1	16	Выявление проблем собственной организации. Выявление профессиональных проблем управленческой деятельности.	Сообщения студентов
Раздел II. Управление педагогическим коллективом. Команда как инновационный ресурс развития организации.	21	1	4	16		
Техники исследования организации.	11	1	2	8	Выяснение представлений о «хорошем» образовательном учреждении, сравнение с гипотетическими представлениями руководства и подчиненных. Заполнение таблицы	Проверка выполнения
Концепция командной работы. Техники командообразования.	10		2	8	Выбор вариантов поведения. Тест «Классификатор»	Сообщения студентов

					командных ролей».	
Раздел III. Организационная культура в ДОО	79	1	6	72		
Подходы к типологии оргкультур.	29	1	4	24	Работа с научной и учебной литературой	Список источников
Исследование и формирование организационной культуры в ДОО.	50		2	48	Проведение и оформление исследования	Презентация текста
Экзамен	9			9	Презентация результатов исследования	Учебная конференция
Итого	144 (4 ЗЕТ)	4	12	119+9		

Карта литературного обеспечения дисциплины

(карта литературы)

Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО

(наименование дисциплины)

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление в системе дошкольного образования»

(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

Наименование	Наличие Место / (кол-во экз.)	Примечания
Обязательная литература	Библи. КГПУ	
Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России: сб./ ред. Н. И. Дряхлов. М.: Наука, 2011. 512 с.	ИМРЦ ИППО http://studbooks.net/1485162/menedzhment/korporativnaya_kultura	
Ильин Г. Л. Социология и психология управления: учебное пособие. 2-е изд., стер. М.: Академия, 2007. 192 с.	АУЛ(13)	
Дополнительная литература	Библи.	
Мотивация трудовой деятельности: психологические и экономические аспекты: учебное пособие/ О. В. Александрова, О. Ю. Лютых. Красноярск: КГПУ им. В. П. Астафьева, 2011. 408 с.	ЧЗ(1), АНЛ(1)	
Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий. М., 2004.	ИМРЦ ИППО	
Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.	ИМРЦ ИППО	
Анцупов, А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе: учебное пособие. М.: ВЛАДОС, 2004. 207 с.	ИМРЦ ИППО	
Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе: научное издание/ Н. П. Аникеева. - М.: Просвещение, 1989. 224 с.	ОБИМФИ(7), ЧЗ(1)	
Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив: [научно-популярное издание. М.: Просвещение, 1990. 206 с.	АНЛ(3) ИМРЦ ИППО(1)	
Фишбейн Д.Е. Способы формирования управленческой команды. М.: «Сентябрь», Журнал руководителя управления	ИМРЦ ИППО	

образованием № 6, 2009.		
Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы		
Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: учебное пособие. М.: Академия, 2008. 256 с.	АНЛ(3) ИМРЦ ИППО(1)	
Ресурсы сети Интернет		
Эврика	http://www.eurekanet.ru/	
Министерство науки и высшего образования РФ	http://minobrnauki.gov.ru/	
Российское образование. Федеральный портал	http://www.edu.ru/	
Российский общеобразовательный портал	http://www.school.edu.ru/default.asp	
Центр дистанционного образования «Эйдос»	http://www.eidos.ru/	
Педагогическая библиотека	www.pedlib.ru	
Психолого-педагогическая библиотека	www.koob.ru/	
Педагогическая библиотека	http://www.metodkabinet.eu/	
Информационные справочные системы		
Периодические издания: журналы «Педагогика», «Инновации в образовании» и др.	ИМРЦ ИППО	
Электронная библиотека	http://elibrary.ru	

Карта материально-технической базы дисциплины

Теоретические основы развития педагогического коллектива ДОО
(наименование)

Направление подготовки – 44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление в системе дошкольного образования»
(направление и уровень подготовки, шифр, профиль)

по заочной форме обучения

Аудитория	Оборудование (наглядные пособия, макеты, модели, лабораторное оборудование, компьютеры, интерактивные доски, проекторы, информационные технологии, программное обеспечение и др.)
<i>Лекционные аудитории</i>	
3-08	Проектор, информационные технологии, программное обеспечение
<i>Аудитории для практических (семинарских)/ лабораторных занятий</i>	
3-05	Компьютеры, интерактивная доска, информационные технологии, программное обеспечение
3-06	

Лист внесения изменений

Дополнения и изменения в рабочей учебной программе дисциплины на 2018–2019 уч.год

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

1. Актуализирован титульный лист на текущий учебный год в связи с преобразованием Министерства образования и науки Российской Федерации в Министерство просвещения Российской Федерации и Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

2. Актуализирован лист согласования дисциплины на текущий учебный год.

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики детства 05.09.2018 г., протокол № 6

Внесенные изменения утверждаю:

Заведующий кафедрой



/ И.А. Яценко

Декан/Директор ИППО



/ Н.А. Старосветская

05.09.2018

Приложение

Методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов является важной составляющей организации учебного процесса по изучению дисциплины.

Самостоятельная работа по дисциплине проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся;
- формирования самостоятельности;
- развития исследовательских умений.

В учебном процессе высшего учебного заведения выделяют два вида самостоятельной работы: *аудиторная и внеаудиторная*.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданиям.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом *по заданию преподавателя*, но без его непосредственного участия. Внеаудиторная самостоятельная работа является обязательной для каждого студента, а ее объем определяется учебным планом.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине включает такие формы работы, как:

- изучение программного материала дисциплины (работа с учебными текстами и конспектом лекции);
- изучение рекомендуемых литературных источников;
- конспектирование источников;
- выполнение контрольных работ;
- работа со словарями и справочниками;

- работа с электронными информационными ресурсами и ресурсами Internet;
- составление плана и тезисов ответа на семинарском занятии;
- составление схем, таблиц для систематизации учебного материала;
- подготовка к выполнению и выполнение тестовых заданий;
- решение кейсов и ситуационных задач;
- подготовка презентаций;
- ответы на контрольные вопросы;
- аннотирование, реферирование, рецензирование текста;
- написание эссе, тезисов, докладов;
- составление глоссария;
- подготовка к экзамену;

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения учебного материала,
- умение использовать теоретические знания при выполнении практических задач,
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,
- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный по внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными или заданными преподавателем требованиями, предъявляемыми к подобного рода материалам.

Студентам рекомендуется обязательное использование при подготовке дополнительной литературы, которая поможет успешнее и быстрее разобраться в поставленных вопросах и задачах.

Оформление титульного листа исследования

**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.П. АСТАФЬЕВА**

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ ДЕТСТВА

дисциплина

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА ДОО

ТЕМА

исследование

Выполнил (а):

Ф.И.О.,

студент группы №__

магистерской программы

«Управление в системе

дошкольного образования»

Проверил: к.п.н., доцент,

доцент кафедры ПД

Цвелюх И.П.

Красноярск 20__год
