

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІЗМАЇЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ, ДОШКІЛЬНОЇ, ПОЧАТКОВОЇ
ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Навчально-методичною радою ІДГУ
Протокол № 4 від 15.01 2019 р.

Голова НМР  Н. М. Кольцун

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Корпоративна культура викладача закладу вищої освіти

освітній ступінь магістр


галузь знань 01 Освіта/Педагогіка

спеціальність усі спеціальності

тип дисципліни вибіркова

ПОГОДЖЕНО:

Гарант освітньо-професійної програми

 доц. Пенькова С.Д.
(підпис, ініціали, прізвище)

РЕКОМЕНДОВАНО:


кафедрою загальної педагогіки, дошкільної, початкової та спеціальної освіти

протокол № 9 від 08.01.2019р.

Завідувач кафедри  доц. Іванова Д.Г.
(підпис, ініціали, прізвище)

ПОГОДЖЕНО:

Голова науково-методичної ради факультету

 доц. Пенькова С.Д.
(підпис, ініціали, прізвище)

Розробник програми: Кічук Надія Василівна, доктор педагогічних наук,
професор кафедри загальної педагогіки, дошкільної,
початкової та спеціальної освіти

Рецензент програми: Біла Олена Олександрівна, доктор педагогічних наук,
професор кафедри загальної педагогіки, дошкільної,
початкової та спеціальної освіти

I. ОПИС ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Розподіл годин за навчальним планом	
	Денна	Заочна
Кількість кредитів: 4	Лекції:	
	14	4
Модулів: 2	Практичні заняття:	
Загальна кількість годин: 120	18	4
Рік вивчення дисципліни за навчальним планом: II	Лабораторні заняття:	
Семестр: II-III	Семінарські заняття:	
Тижневе навантаження (год.):	Консультації:	
- аудиторне: 32		
- самостійна робота: 88	Індивідуальні заняття:	
Форма підсумкового контролю: залік		
Мова навчання: українська	Самостійна робота:	
	88	112

2. МЕТА ДИСЦИПЛІНИ

Предмет вивчення навчальної дисципліни «Корпоративна культура викладача закладу вищої освіти» - процес становлення і розвитку корпоративної культури магістранта як особистісно-професійної якості, що є визначальною у здатності до соціального партнерства працівників закладу вищої освіти.

Метою вивчення дисципліни є: усвідомлення студентами на рівні переконань значущості корпоративної культури - важливої складової успіху у професійній діяльності; актуалізація інтересу і потреби у саморозвитку означеної особистісно-професійної якості; стимулювання процесу саморозвитку корпоративної культури майбутніх викладачів закладу вищої освіти.

Передумови для вивчення дисципліни - «Європейська інтеграція: історія та сучасність».

Міждисциплінарні зв'язки із курсами «Педагогічні основи міжкультурної компетентності».

3. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Для вибіркових навчальних дисциплін

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен набути такі результати навчання:

1. **Знання** змісту поняття «корпоративна культура викладача», контекстності корпоративного підходу; принципів формування корпоративної культури як особистісно-професійної якості, її складових (корпоративна

ідентичність, поведінка, взаємини); символіку, герби, своєрідність академічного одягу у середньовічних університетах як корпорації та видозміни, що відбулися нині.

2. *Уміння*: розрізняти символи корпоративної культури особистості (вербальні, поведінкові, матеріальні) в найбільш визнаних університетах світу та риси, властиві корпораціям професорів; пояснювати етнокультурний сенс традицій у корпоративній культурі викладачів закладу вищої освіти; простежувати взаємозв'язок професіоналізму викладача, як представника освітньої корпорації, й корпоративних цінностей (повага, толерантність, партнерство).
3. *Комунікація*: толерантне ставлення до цінностей професійної спільноти; здатність комунікувати та співпрацювати з іншими представниками освітньої корпорації на основі взаємоповаги та імператива традицій.
4. *Автономність та відповідальність*: усвідомлювати на рівні переконань самоцінності корпоративної культури як особистісно-професійної якості та запоруки успішної професійної діяльності у закладах вищої освіти; оцінювати доцільність корпоративної компетентності задля досягнення успішності в діяльності професійної спільноти; брати участь у заходах, спрямованих на досягнення корпоративної культури закладу вищої освіти.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Назви модулів / тем	Кількість годин (денна форма навчання)						Кількість годин (заочна форма навчання)						
		Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття	Самостійна робота	Аудиторні	Лекції	Семінарські (практичні)	Лабораторні	Консультації	Індивідуальні заняття
1.	Теоретичні основи формування і розвитку корпоративної культури закладу вищої освіти		2				8	1	2					6
2.	Генеza поняття «корпоративна культура» в науковому тезаурусі		2	2			8	1						10
3.	Моделі корпоративної культури закладу вищої освіти			2			6							10
4.	Корпоративна культура викладача ЗВО: сутність, структура, особливості			2			6	1	2					6
5.	Корпоративна ідентичність як		2	2			10		2					10

	важливий компонент структури корпоративної культури викладача ЗВО													
6.	Лояльність у структурі корпоративної культури викладача ЗВО		2	2			10	1						10
7.	Корпоративні відносини і корпоративна культура викладача ЗВО		2	2			10	1						10
8.	Викладач закладу вищої освіти в процесах комунікації та в системі корпоративних відносин		2	2			10	1						20
9.	Корпоративна поведінка викладача закладу вищої освіти		2	2			8	1						10
10.	Інтерактивні технології самовиховання корпоративної культури магістранта-майбутнього викладача закладу вищої освіти			2			12	1		2				20
Проміжний контроль							4							4
Разом:		32	14	18			88	8	4	4				112

5. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

5.1. Зміст навчальної дисципліни за темами

Тема 1. Теоретичні основи формування і розвитку корпоративної культури закладу вищої освіти

- Ретроспектива ідеї корпоративності
- Традиції в корпоративній культурі визнаних університетів світу
- Академічний одяг як елемент корпоративної культури і його історія

Тема 2. Генеза поняття «корпоративна культура» в науковому тезаурусі

- «Корпоративна культура організації» і «організаційна культура»: співвідношення понять
- Проблематика функцій корпоративної культури у сучасних дослідженнях
- Принципи формування корпоративної культури

Тема 3. Моделі корпоративної культури закладу вищої освіти

- Контекстність наукових позицій Е. Шейна, Н. Моргунової, В. Сате, Г. Хаєт, Г. Джонсона та ін.;
- Своєрідність авторської моделі К. Гнезділової, де провідною є ідея єдності цінностей ЗВО і викладача ЗВО
- Самовиявлення викладача у корпоративній культурі ЗВО

Тема 4. Корпоративна культура викладача ЗВО: сутність, структура, особливості

- Структурно-компонентний склад корпоративної культури викладача ЗВО
- Корпоративні цінності в системі професійної діяльності викладача вищої школи; опрацювання педагогічних технік корпоративної поведінки

Тема 5. Корпоративна ідентичність як важливий компонент структури корпоративної культури викладача ЗВО

- Критерії корпоративної ідентичності особистості, їх характеристика
- Опрацювання педагогічних технік формування корпоративної ідентичності
- Проблема самовиховання корпоративної культури

Тема 6. Лояльність у структурі корпоративної культури викладача ЗВО

- Лояльність як соціально-психологічна установка
- Поняття «потенційної» і «сприйнятої» лояльності
- Опрацювання педагогічних технік консенсусу у корпоративних відносинах

Тема 7. Корпоративні відносини і корпоративна культура викладача ЗВО

- Різноманітність офіційних відносин викладача сучасного вишу
- Субординаційні взаємини, їх характеристика
- Корпоративні відносини викладача і соціально-психологічний клімат закладу вищої освіти

Тема 8. Викладач закладу вищої освіти в процесах комунікації та в системі корпоративних відносин

- Зовнішні і внутрішні комунікації ЗВО
- Чинники формування комунікаційних процесів у закладах вищої освіти
- Неформальні комунікації у закладах вищої освіти

Тема 9. Корпоративна поведінка викладача закладу вищої освіти

- Узагальнена характеристика сучасних теорій мотивації (В. Врума, Дж. Адамса та ін.)
- Концепції поведінки в організації (Д. Ньюстор, К. Дейвіс)
- Характеристика моделі поведінки викладача закладу вищої освіти

Тема 10. Інтерактивні технології самовиховання корпоративної культури магістранта - майбутнього викладача закладу вищої освіти

- «Мозковий штурм»
- Інтелект-карти (mind-map)
- «Віртуальна схематизація»
- «Конференція ідей»; метод морфологічного аналізу
- Складання «візуального словника»

- «Метод контрольних запитань»
- Ігровий прийом «Розкадровання»

5.2. Тематика семінарських (практичних, лабораторних) занять.

Тема 1. Теоретичні основи формування і розвитку корпоративної культури закладу вищої освіти

Тема 2. Генеза поняття «корпоративна культура» в науковому тезаурусі

Тема 3. Моделі корпоративної культури закладу вищої освіти

Тема 4. Корпоративна культура викладача ЗВО: сутність, структура, особливості

Тема 5. Корпоративна ідентичність як важливий компонент структури корпоративної культури викладача ЗВО

Тема 6. Лояльність у структурі корпоративної культури викладача ЗВО

Тема 7. Корпоративні відносини і корпоративна культура викладача ЗВО

Тема 8. Викладач закладу вищої освіти в процесах комунікації та в системі корпоративних відносин

Тема 9. Корпоративна поведінка викладача закладу вищої освіти

Тема 10. Інтерактивні технології самовиховання корпоративної культури магістранта - майбутнього викладача закладу вищої освіти

5.3. Організація самостійної роботи студентів.

№ з/п	Вид роботи	Кількість годин	Форми звітності
1.	Підготовка до лекційних та семінарських занять	22/22	Конспект
2.	Підготовка до проміжного контролю	4/4	Модульна контрольна робота
3.	Виконання індивідуальних завдань: <ul style="list-style-type: none"> - опрацювання наукових статей; - конспект першоджерел - підготовка реферату; - підготовка до презентації результатів дослідження. 	14/20 16/20 16/26 16/20	Анотації наукових статей Конспект Реферат Презентація
	Разом	88/112	

Тематика індивідуальних (групових) завдань

1. На основі аналізу розроблених у деяких вітчизняних і зарубіжних закладах вищої освіти Кодексів корпоративної етики, схарактеризуйте загальні обов'язки викладача як члена університетської спільноти. Порівняйте. Зробіть узагальнення.

2. Розкрийте механізми впровадження та відповідальність за порушення норм Кодексу корпоративної культури викладача закладу вищої освіти

3. Доведіть, чому символіка певного університету, традиції, ритуали, іміджеві заходи слід розглядати як ознаки певного рівня корпоративної культури професійної спільноти.
4. Вас призначили наставником студентської академічної групи першокурсників. Розробіть сценарій урочистої Посвяти в студенти.
5. Розробіть структурно-логічну схему проведення «Конференції ідей» - інноваційної технології формування першооснов корпоративної культури першокурсників закладу вищої освіти.
6. Підготуйте тези Вашої участі у дискусії з теми «Корпоративні нагороди і відмінності у вітчизняному успішному університеті». Доберіть засоби презентації.

6. ФОРМИ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

- 6.1. Форма поточного контролю - усна відповідь, ІНДЗ.
- 6.2. Форма проміжного контролю - модульна контрольна робота.
- 6.3. Форми підсумкового контролю - залік.

7. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Студентські презентації, аналітичні звіти, есе, командні проекти

8. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

8.1. Шкала та схема формування підсумкової оцінки

Переведення підсумкового балу за 100-бальною шкалою оцінювання в підсумкову оцінку за традиційною шкалою

Підсумковий бал	Оцінка за традиційною шкалою
90-100	зараховано
70-89	
51-69	
26-50	не зараховано
1-25	

Схема розподілу балів

Максимальна кількість балів	70 балів (поточний контроль) – середньозважений бал оцінок за відповіді на семінарських заняттях та виконання індивідуальних завдань, який переводиться у 100-бальну шкалу з ваговим коефіцієнтом.0,7	30 балів (проміжний контроль) – за результатами виконання модульної контрольної роботи
Мінімальний пороговий рівень	35 балів (поточний контроль)	16 балів (проміжний контроль)

8.2. Критерії оцінювання під час аудиторних занять

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
5 балів	Оцінюється робота студента, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, розв'язує задачі стандартним або оригінальним способом, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.

4 бали	Оцінюється робота студента, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, розв'язує задачі стандартним способом, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
3 бали	Оцінюється робота студента, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень, записує основні формули, рівняння, закони. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
2 бали	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання навчальної дисципліни, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

8.3. Критерії оцінювання індивідуальних завдань

Вид	Максимальна кількість балів
Анотування наукових статей	5
Конспект першоджерел	5
Реферат	5
Презентація	5

Критеріями оцінювання *анотацій наукових статей* є вміння студента стисло визначати ключові позиції, які викладені автором у статті. Критеріями оцінювання роботи з *першоджерелами* є здатність студента тезово розкрити зміст запропонованого матеріалу. Оцінювання *реферату* здійснюється за такими критеріями: самостійність та оригінальність дослідження, виконання поставлених автором завдань, здатність здійснювати узагальнення на основі опрацювання теоретичного матеріалу та відсутність помилок при оформленні цитування й посилань на джерела. Критеріями оцінювання *презентації* є її відповідність змісту доповіді студента за матеріалами дослідження та оригінальність візуального представлення.

8.4. Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Максимальна кількість балів за відповідь на 1 питання складає 15 балів. Критеріями оцінювання є: повнота відповіді, здатність критичного аналізу теоретичного матеріалу, вміння наводити аргументи та робити висновки.

8.5. Критерії оцінювання під час підсумкового контролю

Підсумкова оцінка виставляється за результатами поточного та проміжного контролю.

9. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби для демонстрування презентацій (ноутбук, проектор)

10. РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

10.1. Основні джерела

1. Асаул А. Культура организации: проблемы формирования и управления. - СПб, 2016. - 186 с.
2. Васюк О.В. Формування професійної спрямованості майбутніх соціальних педагогів: монографія. - К., 2014. - 336 с.
3. Гнезділова К. Корпоративна культура викладача вищої школи: теоретичні і методичні засади формування: монографія. - Черкаси, 2013. - 384 с.
4. Гринкруг Л.С. Человеческий потенциал вуза: потребности и возможности развития. - М., 2012. - 315 с.
5. Захарчин Г.М. Корпоративна культура: навч. пос. - Львів, 2011. - 342 с.
6. Кічук Н.В. Корпоративна культура та імідж вищого навчального закладу //Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний пед. ун-т ім. Г. Сковороди. Дод. 1 до Вип. 31; Т. III (45) - К., 2013. - с. 122-129.
7. Койчева Т.І. Теорія і практика формування корпоративної культури викладачів педагогічного університету в процесі наукової діяльності: Монографія. - Одеса, 2014. - 296 с.
8. Корпоративна культура: навч. пос./за заг. ред. Г.Л. Хаєта. - К., 2003. - 403 с.
9. Курлянд З.Н. Проблема корпоративної культури вищого навчального закладу в наукових дослідженнях //Науковий вісник ПНПУ ім. К. Ушинського. - 2013. - №11-12. - с. 158-164.
10. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Уч. пос. - М., 2012. - 224 с.
11. Чумак А.Л. Етичний кодекс університету //Класичний університет у контексті викликів епохи. - К., 2016. - с. 266-268.

10.2. Допоміжні джерела

12. Богуш Л.А. Зарубіжні концепції в контексті дослідження професійної кар'єри майбутніх фахівців //Науковий вісник. - К., 2018. - Вип. 279. - с. 25-30.
13. Гура О.І. Психолого-педагогічна компетентність викладача вищого навчального закладу: теоретико-методологічний аспект. - Запоріжжя, 2006. - 331 с.
14. Зайцева К.В. Організаційна поведінка: монографія. - Донецьк, 2011. - 284 с.
15. Нестерова М. Імплементация когнітивних технологій соціальної згуртованості в системі вищої освіти: європейський досвід //Вища освіта. - 2016. - №1. - с. 37-41.
16. Назаркін П.О. Корпоративна культура сучасного університету як фактор формування культурного капіталу його випускників // Класичний університет у контексті викликів епохи. - К., 2016. - с. 273-276.
17. Сисоева С., Кристончук Т. Освітні системи країн Європейського Союзу: загальна характеристика: навч. пос. - Рівне, 2012. - 352 с.
18. Філософія і методологія розвитку вищої освіти України в контексті євроінтеграційних процесів. - К., 2011. - 320 с.

10.3. Інтернет-ресурси

- <http://ukped.com/statti>
- <http://www.info-library.com.ua/books-text-4084.html>
- <http://www.psyh.kiev.ua>
- www.sibsau.ru
- www.corpo.su/node/581
- www.psyedu.ru
- www.iclass.ru/study_abroad_article_two