

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»  
Кафедра педагогики технологий и ремесел

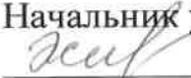


## **Педагогика 4**

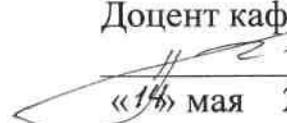
**Дисциплина по направлению 050100.62 - Педагогическое образование  
профиль «Технология»**

### **Рабочая программа**

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник учебного отдела  
  
В.В. Жегурова  
«28» июня 2012г.

Разработал:

Доцент кафедры ПТР  
  
П.А. Петряков  
«14» мая 2012г.

Принято на заседании кафедры  
24.06.12, протокол № 9

Заведующий кафедрой ПТР  
  
П.А. Петряков

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

*Цель преподавания дисциплины:* формирование у бакалавров профессионально-личностных компетенций будущего организационного педагога, владеющего теоретическими основами и методиками обучения и воспитания персонала организации.

*Задачи, решение которых обеспечивает достижение цели:*

- формирование у обучающихся теоретических и методологических основ корпоративной педагогики;
- формирование у бакалавров целостного представления о корпоративной культуре организации как ресурсе её стратегического развития и умения развивать корпоративную культуру на основе общекультурных и образовательных ценностей;
- развитие у бакалавров умения осуществлять проектирование, реализацию и рефлексивный анализ программ корпоративного обучения и воспитания персонала;
- развитие у бакалавров умений социально-педагогического сопровождения персонала обучающейся организации.

## **2 Место дисциплины в структуре ООП направления подготовки**

Дисциплина «Корпоративная педагогика» относится к дисциплинам базовой части профессионального цикла ООП. Для освоения дисциплины «Корпоративная педагогика» студенты используют знания и умения, сформированные в процессе изучения педагогики и психологии.

Освоение дисциплины «Корпоративная педагогика» является необходимой для последующего изучения дисциплин модуля «Методика обучения технологии», на педагогических практиках и для подготовки выпускной квалификационной работы.

## **3 ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

В результате изучения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие общекультурные и профессиональные компетенции:

1. Владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей её достижения (**ОК-1**);
  - владеет теоретическими основами профессионального образования персонала организации;
  - имеет представление о современных тенденциях и проблемах развивающейся организации;
  - знает предмет и основные категории корпоративной педагогики.

2. Готов применять современные методики и технологии, в том числе и информационные, для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса на конкретной образовательной ступени конкретного образовательного учреждения (**ПК-2**);
- способен диагностировать и анализировать социально-педагогическую ситуацию в организации;
  - владеет общими закономерностями, принципами и технологиями обучения и воспитания персонала организации;
  - способен подбирать и использовать технологии обучения персонала с учетом условий развития организации.
3. Способен понимать и управлять учебной средой, выстраивать стратегии обучения, принимать решения и разрешать проблемы в образовательном процессе (**СК-1**);
- обладает инновационными способами организации и управления образовательными процессами в организациях;
  - умеет создавать условия для формирования пространства для обучающейся организации;
  - готов формировать организационную культуру в различных типах организаций.
4. Владеет методами проектирования, моделирования и организации производственных и управленческих процессов на малых предприятиях (**СК-12**).
- способен проектировать программы и проводить обучающие мероприятия с работниками организации;
  - умеет разрабатывать программы корпоративного воспитания персонала организаций;
  - готов осуществлять индивидуальное и групповое сопровождение специалистов развивающейся организации.

## 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1 Трудоемкость дисциплины и формы аттестации

Таблица 1

Учебная работа (УР)		Всего	Распределение по семестрам
			4
Полная трудоёмкость дисциплины в зачётных единицах (ЗЕ)		2	2
Распределение трудоёмкости по видам УР в академических часах (АЧ):		72	72
аудиторная	– лекции	18	18
	– практические занятия	18	18
	– в том числе, аудиторная СРС	12	12
внеаудиторная	– внеаудиторная СРС	36	36
Аттестация: – зачет			

## 4.2 Содержание дисциплины

### 4.2.1 Корпоративная педагогика – новая отрасль педагогической науки

Предпосылки становления новой отрасли педагогического знания - педагогика организации. Объект, предмет и методологическая база корпоративной педагогики. Связь корпоративной педагогики с другими науками.

*Практическая работа (ПР1):* Формирование «дерева целей» корпоративной педагогики и её взаимосвязи с отраслями педагогического знания и другими науками.

*Самостоятельная работа:* Составление схемы отраслей педагогики на основе различных подходов в отечественных и зарубежных исследованиях. Определение места корпоративной педагогики в системе педагогических наук.

### 4.2.2 Основы теории организации

Подходы к понятию «организация». Признаки организации. Жизненный цикл развития организации; характеристика этапов цикла. Классификации и характеристики видов организаций (по различным основаниям). Типы организационных структур и их характеристики.

*Практическая работа (ПР2):* Составление обобщающей таблицы «Педагогические функции организаций разных типов».

*Самостоятельная работа:* Определение педагогических функций организаций разных типов и функций педагога в организации.

### 4.2.3 Человеческие ресурсы организации

Подходы к роли человека в организации. Ведущие концепции управления персоналом. Составляющие успеха организации. Структура персонала. Система работы с персоналом. Педагогические составляющие в основных функциях управления персоналом

*Практическая работа (ПР3):* Проблемная беседа: «Персонал – издержки или ресурс?».

*Самостоятельная работа:* Разработка моделей организаций, включающих: название, миссию, стратегические цели, организационную структуру, структуру персонала.

### 4.2.4 Обучающаяся организация как продукт организационного развития

Организационное изменение. Модели организационных изменений. Возникновение концепции организационного развития. Понятие организационного развития. Отличительные особенности организационного развития. Анализ организации в терминах «личности». Модели развития организации. Анализ моделей развития организации.

*Практическая работа (ПР4):* Моделирование обучающейся организации.

*Самостоятельная работа:* Определение применительно к смоделированным организациям 5 ведущих шагов к успеху обучающейся организации, 3 главных препятствий на этом пути, союзников и оппонентов трансформации организации в обучающуюся.

#### **4.2.5 Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания**

Подходы к определению «корпоративная культура». Функции организационной культуры. Уровни культуры в организации. Структура организационной культуры. Содержание культуры организации. Классификации и характеристики основных типов организационных культур. Способы формирования корпоративной культуры.

*Практическая работа (ПР5):* Групповая дискуссия: «Пути формирования корпоративной культуры в организации».

*Самостоятельная работа:* Разработка атрибутов (символы, слоганы, эмблемы), норм и ценностей смоделированной организации. Выработка рекомендаций по формированию корпоративной культуры у сотрудника, принятого на работу в организацию.

#### **4.2.6 Феномен корпоративного воспитания в организационной педагогике**

Современные представления о сущности корпоративного воспитания, его цель и составные части. Принципы корпоративного воспитания. Сущностные характеристики корпоративного духа организации. Условия формирования корпоративного духа. Формирование корпоративных форм поведения.

*Практическая работа (ПР6):* Разработка программы корпоративного воспитания персонала организации.

*Самостоятельная работа:* Анализ разных подходов авторов к понятию «воспитание» и выделение из них тех, которые применимы к воспитанию персонала в организации.

#### **4.2.7 Методы корпоративного воспитания**

Методы формирования корпоративного сознания (воздействие словом). Методы формирования опыта корпоративного поведения (воздействие делом. Социально-психологические методы. Методы стимулирования корпоративного поведения. Методы прямого воздействия на поведение сотрудников и педагогической профилактики.

*Практическая работа (ПР7):* Инсценировка воспитательных ситуаций в смоделированных ранее организациях с использованием методов корпоративного воспитания

*Самостоятельная работа:* Анализ и выбор методов воспитания из общей педагогики, применительно к воспитательным процессам в организации.

#### 4.2.8 Основы обучения персонала в организации

Место и роль обучения в социально профессиональном образовании персонала организации. Аксиологические аспекты корпоративного обучения. Корпоративное обучение в контексте стратегического менеджмента организации. Корпоративное обучение персонала в обучающейся организации. Особенности корпоративного обучения взрослых людей в организации. Диагностика образовательных потребностей сотрудников организации. Модели корпоративного обучения персонала организации.

*Практическая работа (ПР8):* Разработка программы корпоративного обучения в организации.

*Самостоятельная работа:* Разработка технологий обучения персонала в смоделированной организации.

4.2.9 **Подведение итогов достижения цели дисциплины.**  
Заключительное занятие. Защита проектов моделей организаций.

#### 4.3 Организация самостоятельной работы

Самостоятельную аудиторную работу студентов планируется использовать для консультаций по проекту «Модель организации», выполняемому в рамках внеаудиторной работы, и осуществления текущего контроля.

Самостоятельная работа по дисциплине предполагает поэтапное выполнение проекта «Модель организации». Целью работы может быть проектирование организации с определенной миссией, организационной структурой, корпоративной культурой, различными моделями и технологиями корпоративного обучения персонала.

Таблица 2

Модуль, раздел (тема), КП/ КР	Семестр	№ недели	Трудоёмкость по видам УР, АЧ				Баллы рейтинга		Реком. источн ики
			лек	ПЗ	Ауд. СРС	Внеа уд. СРС	Поро- говый	Макси- мальны й	
	4		18	18	12	36	50	100	
1 Корпоративная педагогика – новая отрасль педагогической науки		1,2	2	2		4			2,9
2 Основы теории организации		3,4	2	2	2	4			8,9,10

3 Человеческие ресурсы организации		5,6	2	2	2	4			5,9
4 Обучающаяся организация как продукт организационного развития		7,8	2	2		4	25	50	7,10,12
5 Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания		9,10	2	2	2	4			2,9,13
6 Феномен корпоративного воспитания в организационной педагогике		11,12	2	2	2	4			6,9
7 Методы корпоративного воспитания		13,14	2	2	2	4			2,9
8 Основы обучения персонала в организации		15,16	2	2	2	4			7,9
9 Подведение итогов достижения цели дисциплины		17,18	2	2		4	25	50	
Итого			18	18	12	36	50	100	

#### 4.4 Формирование компетенций студентов

Таблица 3

№ модуля дисциплины	Трудоемкость модуля, АЧ	Компетенции
Темы 1-9	72	ОК-1, ПК-2, СК-1, СК-12

## 5 ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Обучение бакалавров по курсу «Корпоративная педагогика» основано на использовании технологий развивающего, модульно-рейтингового и проектного обучения.

Для проведения лекционно-практических занятий по дисциплине рекомендуются следующие формы:

Таблица 4

Тема занятий	Форма проведения
1 Корпоративная педагогика – новая отрасль педагогической науки	Мини-лекция, групповая дискуссия, работа в малых группах
2 Основы теории организации	Лекция-презентация, групповая дискуссия, работа в малых группах
3 Человеческие ресурсы организации	Мини-лекция, проблемная беседа, работа в малых группах
4 Обучающаяся организация как продукт организационного развития	Проблемная лекция-беседа моделирование, работа в малых группах
5 Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания	Мини-лекция, групповая дискуссия, работа в малых группах
6 Феномен корпоративного воспитания в организационной педагогике	Дискуссия, проектирование, работа в малых группах
7 Методы корпоративного воспитания	Мини-лекция, инсценировка, игровое моделирование
8 Основы обучения персонала в организации	Мини-лекция, проектирование, работа в малых группах
9 Подведение итогов достижения цели дисциплины	Защита проектов. Круглый стол. Рефлексия.

## 6 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

Для оценки качества усвоения дисциплины используются следующие формы контроля:

- **текущий:** контроль выполнения практических работ, работы с источниками.
- **рубежный (промежуточный):** предполагает использование педагогических тестовых материалов для аудиторного контроля теоретических знаний (примеры заданий в тестовой форме даны в приложении А); учет суммарных результатов по итогам текущего контроля за соответствующий период, включая баллы за выполнение графических работ, систематичность работы и творческий рейтинг (участие в конференции, публикации, творческие идеи, ..).
- **семестровый:** осуществляется посредством зачета и суммарных баллов за весь период изучения дисциплины.

*Технологическая карта* дисциплины с оценкой различных видов учебной деятельности по этапам контроля приведена в приложении А (рекомендуемые).

*Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины (13Е = 50 баллов):* Положение «Об организации учебного процесса по ООП ВПО»

- пороговый («оценка «удовлетворительно - 50%-69%») – 25 – 34 баллов.
- стандартный (оценка «хорошо» - 70%-89%) – 35 – 44 баллов.
- эталонный (оценка «отлично» - 90%-100%) – 45 – 50 баллов.

Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины «Корпоративная педагогика» (2 3Е):

- пороговый («оценка «удовлетворительно») – 50 – 69 баллов.
- стандартный (оценка «хорошо») – 70 – 89 баллов.
- эталонный (оценка «отлично») – 90 – 100 баллов.

Таблица 5

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует:
пороговый	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения учебных заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к минимальному); низкий уровень мотивации учения;
стандартный	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; недостаточную сформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения учебных заданий; средний уровень мотивации учения;
эталонный	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; сформированность необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения учебных заданий; высокий уровень мотивации учения.

## 7 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1 Основная литература:

1. Коул Джеральд Управление персоналом в современных организациях. – М.: Вершина, 2004
2. Певзнер М. Н., Грауманн О., Петряков П. А. Корпоративная педагогика. Учебное пособие. Великий Новгород, НовГУ, 2010. – 464 с
3. Иванов Е. В., Певзнер М. Н., Петряков П. А., Федотова Г. А., Шерайзина Р. М., Ширин А. Г. Образовательный менеджмент. Учебное пособие. Великий Новгород, НовГУ, 2010. – 412с
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. Учебник. – М.: ИНФРА, 2008.
5. Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий. – М./ Сентябрь, 2007.

### 7.2 Дополнительная литература:

1. 1. *Базаров, Т.Ю.* Управление персоналом. – М.: Академия, 2005. – С. 126.
2. Барышева А.В. Корпоративный тренинг. – М.: Экзамен, 2004.
3. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика : учеб. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 688 с.
4. Виноградов, В.Н., Прикот О.Г.. Управление инновационным развитием университета: проектные технологии. – СПб.: РГПУ им. Герцена, 2007. – С. 123.
5. *Егоршин, А.П.* Управление персоналом: учебник. – Изд. 6-е, перераб., доп. – Нижний Новгород: НИМБ, 2007. – 1100 с.
6. Занковский А.Н. Организационная психология: Уч.пособие для ВУЗов. – М., 2002
7. Зуб А.Т. Стратегический менеджмент. – М.: Аспект пресс, 2006.
8. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – М.: ИНФРА, 2008.
9. *Зеер, Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход. – М.: МПСИ, 2005. – 216 с.
10. *Змеев, С.И.* Технология обучения взрослых. – М.: Академия, 2002. – 128 с.
11. *Кибанов, А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А.* Управление

- персоналом. – М.: РИОР, 2007. – 228 с.
12. *Кибанов, А.Я.* Управление персоналом. – М.: 2007. – 304 с.
13. *Кулюткин, Ю.Н.* Психология обучения взрослых. – М.: Просвещение, 1985. – 196 с.
14. *Мильнер Б.З.* Теория организации: учебник – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 864 с.
16. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2004.
17. Образовательный менеджмент: М.Н. Певзнер Образовательный менеджмент [Текст]: Учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Е.В.Иванов, М.Н.Певзнер, П.А.Петряков, Г.А.Федотова, Р.М.Шерайзина, А.Г.Ширин; Под общей ред. Е.В.Иванова и М.Н.Певзнера.- Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010 - 421 с.
18. Образовательный менеджмент: управление образованием или управление посредством образования: монография /М.Н. Певзнер, Е.И.Иванов, Е.Ю.Игнатьева, П.А.Петряков, Г.А. Федотова, Р.М. Шерайзина, А.Г. Ширин; сост. и общ. ред. Е.В. Иванова и М.Н.Певзнера. НовГУ им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород:, 2009. -415 с.
19. Основы андрагогики: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / И.А. Колесникова, А.Е. Марон и др.; под ред. И.А. Колесниковой. – М.: Изд. центр «Академия», 2003. – 240 с.
20. *Сенге, П.* Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп- Бизнес», 1999. – 408 с.
21. Смирнова В.Г. Организация и ее деловая среда. – М.: ИНФРА – М, 2006
22. Троп С., Клиффорд Дж. Коучинг: Руководство для тренера и менеджера. – СПб.: Питер, 2007.
23. Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий. – М.: Сентябрь, 2007.
24. Шейн, Э.Г. Организационная культура и лидерство (пер. с англ. Жильцова С. под ред. Ковалевой Т.Ю.) – Изд. 3-е Классика МВА. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

### **7.3 Перечень сайтов информационных материалов**

Кербель Б.М., Попова И.Г. Корпоративное обучение как необходимое условие успешного развития корпорации // Материалы конгресса «Информационные технологии в образовании (ИТО-2004)». Электронный ресурс <http://www.ito.su/main.php?cid=15&pid=13&sid=33>.

*Карта учебно-методического обеспечения по дисциплине* представлена в приложении Б.

## **8 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходим класс, оборудованный мультимедийными средствами для демонстрации лекций-презентаций, презентаций проектов и видеоматериалов.

**Приложение А (рекомендуемые)**

**Трудоёмкость дисциплины 2 ЗЕ = 50 б.\*2 = 100 баллов**

Для направления – 050100.62 «Педагогическое образование», профиль «Технология»

Обеспечивающая кафедра – «Педагогики, технологий и ремесел»

Таблица А.1 – Технологическая карта дисциплины

Сем. Недели	Виды учебной работы и трудоемкость	Работа на практических занятиях (в баллах)	Выполнение проекта	<i>Систематичность работы</i>	Инициатив ность	Творческий рейтинг
<b>4 с</b>		<b>48</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
1						
2		ПР1 – 66				
3						
4		ПР2 – 66				
5			КТ1 – 76			
6		ПР3 – 66				
7						
8		ПР4 – 66				
9			КТ2 – 76			
10		ПР5 – 66				
11						
12		ПР6 – 66				
13			КТ3 – 76			
14		ПР7 – 66				
15						
16		ПР8 – 66				
17			КТ 4 – 76			
18			защита КР (10 б)			
		0-48	0-38	0-4	0-4	0-6
<i>Семестровая аттестация (не менее 50 баллов из 100 баллов)</i>						

**Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины:**

- пороговый («оценка «удовлетворительно») – 50 – 69 баллов.
- стандартный (оценка «хорошо») – 70 – 89 баллов.
- эталонный (оценка «отлично») – 90 – 100 баллов.

## Приложение Б

### Карта учебно-методического обеспечения

Дисциплина «Корпоративная педагогика», 2 ЗЕ, форма обучения – очная.

Всего часов – 72, из них лекционных- 18, практических занятий – 18, СРС ауд. – 12, СРС – 36, зачет.

Для направления – 050100.62 «Педагогическое образование», профиль «Технология»

Обеспечивающая кафедра – «Педагогики, технологий и ремесел», семестр – 4.

Таблица Б.1 – Обеспечение дисциплины учебными изданиями

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Вид занятия	Кол. экз. в библ. НовГУ (на каф.)	Примечание
1. Коул Джеральд. Управление персоналом в современных организациях. – М.: Вершина, 2004	Лекции, ПЗ, СРС	5	
2. Певзнер М. Н., Грауманн О., Петряков П. А. Корпоративная педагогика. Учебное пособие. Великий Новгород, НовГУ, 2010. – 464 с.	Лекции, ПЗ, СРС	15	
3. Иванов Е. В., Певзнер М. Н., Петряков П. А., Федотова Г. А., Шерайзина Р. М., Ширин А. Г. Образовательный менеджмент. Учебное пособие. Великий Новгород, НовГУ, 2010. – 412с.	Лекции, ПЗ, СРС	8	
4. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. Учебник. – М.: ИНФРА, 2008.	Лекции, ПЗ, СРС	6	
5. Ушаков К.М. Развитие организации: в поисках адекватных теорий. – М./ Сентябрь, 2007.	Лекции, ПЗ, СРС	7	

Таблица Б.2 – Обеспечение дисциплины учебно-методическими изданиями

Библиографическое описание издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Вид занятия	Кол. экз. в библ.НовГУ (на каф.)	Примечание
1. Корпоративная педагогика: Рабочая программа/ Авт.-сост. М.Н.Певзнер, П.А.Петряков. – Великий Новгород: НовГУ, 2011. – 11с.	Лекции, ПЗ, СРС	1	<a href="http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.6991.ksort.spec/i.6991/?spec=050700.62&amp;showfolder=10249">http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.6991.ksort.spec/i.6991/?spec=050700.62&amp;showfolder=10249</a>
2. Социально-профессиональное образование персонала развивающейся организации: Метод. пос./ Авт.- сост. Д.Н.Нестеров	ПЗ, СРС	2	Электронная версия <a href="http://www.novsu.ru/file/116708">http://www.novsu.ru/file/116708</a>

Учебно-методическое обеспечение дисциплины 100 %.

Действительно для учебного года 2012/2013

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ П.А.Петряков

подпись И.О.Фамилия

«26» июня 2012 г.

СОГЛАСОВАНО

НБ НовГУ: зав. библиотекой ИНПО Л.Ф. Ломоносова

## Приложение В

**Вопросы для зачета по дисциплине «Корпоративная педагогика»**  
Для направления – 050100.62 «Педагогическое образование», профиль  
«Технология»

Обеспечивающая кафедра – «Педагогики, технологий и ремесел»

1. Концепция непрерывного образования (образования 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).

## Приложение Г

### Пример тестовых заданий для рубежного контроля по дисциплине «Корпоративная педагогика»

Для направления – 050100.62 «Педагогическое образование», профиль  
«Технология»

Обеспечивающая кафедра – «Педагогики, технологий и ремесел»

Выберите правильный ответ

#### **I. Объект корпоративной педагогики:**

1. инженерные сооружения предприятий;
2. материальные ценности, люди, объединенные в группы;
3. социально-педагогическое сопровождение обучающейся организации;
4. инновационные и интегративные процессы в обучающейся организации;
5. интернационализация современного производства;
6. организация корпоративных мероприятий на предприятиях;
7. все выше перечисленное.

#### **II. Предметом корпоративной педагогики является:**

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

#### **III. К педагогическим функциям организации относятся:**

3. оснащение предприятия оборудованием и материалами;
4. ведение нормативной документации;
5. внутриорганизационное обучение и повышение квалификации персонала;
6. управление финансами и бухгалтерский учет;
7. подготовка предприятия к работе в зимних условиях;
8. все выше перечисленное.

#### **IV. 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.

#### **V. Приведите несколько значений понятия «организация»:**

---



---

**VI. Определите миссию инновационного образовательного учреждения с углубленным изучением предметов художественно-эстетического цикла:**

---

---