

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної та
навчальної роботи

 О. Б. Жильцов

 2014 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Теорія організації

Спеціальність 8.18010020 «Управління навчальним закладом»

Інститут суспільства

2014-2015 навчальний рік

Київський університет імені Бориса Грінченка

Інститут лідерства та соціальних наук

Кафедра управління навчальним закладом

РОБОЧА НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
«Теорія організації»

спеціальність 8.000009 «Управління навчальним закладом»
освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр

за вимогами кредитно-модульної системи

Київ 2010

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**Київський університет імені Бориса Грінченка****Інститут лідерства та соціальних наук****Кафедра управління навчальним закладом**

«Погоджено»

Проректор з науково -
методичної та навчальної роботи
_____ О.Б. Жильцов

«Затверджено»

Вченою радою Інституту
лідерства та соціальних наук
Протокол № 11 від 15.09.2010 р.
Вчений секретар
_____ С.В. Виноградов

Робоча навчальна програма**«Теорія організації»**

спеціальність 8.000009 «Управління навчальним закладом»
освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр

«Ухвалено»

на засіданні кафедри управління
навчальним закладом
Протокол № 1 від 01.09.2010 р.
Завідувач кафедри _____ О.М. Іваницька

Київ – 2010

УДК –
ББК –

«Теорія організації». Робоча навчальна програма. – К.: Видавництво Київського університету імені Бориса Грінченка, 2010. – 41 с.

Укладачі:

Калашникова Світлана Андріївна,
кандидат наук з державного управління, доцент, проректор з інноваційного розвитку Київського університету імені Бориса Грінченка

Канафоцька Галина Павлівна,
викладач кафедри управління навчальним закладом Інституту лідерства та соціальних наук Київського університету імені Бориса Грінченка

Рецензент:

Іваницька Ольга Михайлівна, доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри управління навчальним закладом Інституту лідерства та соціальних наук Київського університету імені Бориса Грінченка

УДК –
ББК –

Калашникова С.А., Канафоцька Г.П. 2010р.
© Київський університет імені Бориса Грінченка, 2010 р.

Зміст

Пояснювальна записка.....	5
Структура програми навчальної дисципліни.....	7
I. Опис предмета навчальної дисципліни.....	7
II. Тематичний план навчальної дисципліни.....	8
III. Програма	
Змістовний модуль I. Організаційний розвиток НЗ	9
Змістовний модуль II. Організаційна культура НЗ	13
IV. Навчально-методична карта дисципліни «Теорія організації».....	23
V. Завдання для самостійної роботи.....	24
Карта самостійної роботи	29
VI. Індивідуальна навчально – дослідна робота	30
VII. Система поточного та підсумкового контролю.....	31
VIII. Методи навчання.....	34
IX. Методичне забезпечення курсу.....	34
X. Питання до екзамену	35
XI. Рекомендована література.....	40
Основна	
Додаткова	

Пояснювальна записка

Робоча навчальна програма з дисципліни «Теорія організації» є нормативним документом Київського університету імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою управління навчальним закладом на основі освітньо-професійної програми підготовки спеціалістів відповідно до навчального плану для спеціальності 8.000009 «Управління навчальним закладом» заочної форми навчання.

Програму розроблено з урахуванням рекомендацій МОН України (Лист №1/9-736 від 06.12.2007 р.) «Про перелік напрямків (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки педагогічних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра».

Робочу навчальну програму укладено відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни «Теорія організації», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання його навчальних досягнень.

Вивчення дисципліни «Теорія організації» передбачає розв'язання низки завдань професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, а саме: усвідомлення специфіки управління навчальним закладом в умовах змін, управління навчальним закладом як організаційною інституцією з врахуванням високої мінливості організаційного середовища; створення, впровадження та вдосконалення організаційної культури як складової корпоративної культури та основи забезпечення іміджу і ефективності роботи навчального закладу (далі - НЗ).

Мета курсу – формування професійних компетенцій сучасного керівника НЗ для забезпечення організаційного розвитку та вдосконалення організаційної культури НЗ.

Для досягнення визначеної мети в процесі викладання курсу «Теорія організації» необхідно вирішити такі завдання:

- *систематизувати знання* щодо основ організаційного розвитку та базових параметрів НЗ як організації; шляхів розвитку НЗ як саморозвиваючої організації; сучасних підходів до здійснення моніторингу організаційного розвитку НЗ; основних понять та змісту організаційної культури; основ формування сучасної організаційної та корпоративної культури; специфіки формування організаційної культури навчальних закладів.

- *сформувати вміння* визначати базові параметри НЗ як організації; ідентифікувати шляхи розвитку НЗ як саморозвиваючої організації та забезпечувати їх реалізацію; здійснювати моніторинг організаційного розвитку НЗ; оперувати основними поняттями організаційної культури та їх характеристиками; орієнтуватися у сучасних підходах та методах формування організаційної та корпоративної культури; враховувати специфіку діяльності НЗ при формуванні та розвитку організаційної культури.

Підвищенню ефективності семінарських та практичних занять сприятиме передбачене програмою виконання самостійного творчого завдання у дистанційному форматі з актуальних проблем розвитку, становлення, реформування середньої освіти в контексті інтеграції у європейський освітній простір загалом і зокрема розвиток і удосконалення моделей, технологій системи управління НЗ та управлінської діяльності керівників НЗ.

Під час семінарських, практичних занять та індивідуальної навчально-дослідницької та самостійної роботи *студенти набувають уміння та навички:*

- визначати базові параметри НЗ як організації;
- ідентифікувати шляхи розвитку НЗ як саморозвиваючої організації та забезпечувати їх реалізацію;
- здійснювати моніторинг організаційного розвитку НЗ;
- оперувати основними поняттями організаційної культури та їх характеристиками;
- орієнтуватися у сучасних підходах та методах формування організаційної та корпоративної культури;
- враховувати специфіку діяльності НЗ при формуванні та розвитку організаційної культури.

Кількість годин, відведених навчальним закладом на вивчення дисципліни становить 90 год., із них 4 год. лекцій, 2 год. – семінарські заняття, 2 год. – практичні заняття, 4 год. – модульний контроль, 78 год. – самостійна робота.

Вивчення студентами навчальної дисципліни «Теорія організації» завершується складанням ПМК.

Структура програми навчальної дисципліни

I. Опис предмета навчальної дисципліни

Предмет: процес навчання та виховання студентів вищого навчального закладу в умовах реформування та модернізації системи освіти в Україні, формування компетентнісних якостей керівника навчального закладу в системі освіти, організаційний розвиток НЗ як саморозвиваючої організації і організаційна культура як основа формування іміджу навчального закладу та підвищення ефективності його діяльності.

Курс – 1	Напрямок, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відповідних ECTS: 2,5 кредити Змістові модулі – 2 модулі Загальний обсяг дисципліни (години): 90 години	Шифр та назва спеціальності: 8.000009 – Управління навчальним закладом Освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр	Нормативна Рік підготовки: 1 Семестр 1 Аудиторні заняття: 12 годин, з них <ul style="list-style-type: none">• лекції (теоретична підготовка) – 4 годин• семінарські заняття – 2 година• практичні заняття – 2 години• модульний контроль – 4 години Самостійна робота – 78 години Форма підсумкового контролю: ПМК

II. Тематичний план навчальної дисципліни

№	Назва теоретичних розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудит.	Лек.	Практ.	Сем.	Інд. роб.	Підсумк. контроль	Сам. роб.
Змістовний модуль I.									
Організаційний розвиток навчального закладу									
1	Основи організаційного розвитку та базові параметри НЗ як організації.	15	2	0,5	0,5			1	13
2	НЗ як саморозвиваюча організація.	15	2	1			1		13
3	Моніторинг організаційного розвитку НЗ: сучасні підходи.	15	2	0,5	0,5			1	13
	Разом	45	6	2	1	1		2	39
Змістовий модуль II.									
Організаційна культура НЗ									
4	Організаційна культура: основні поняття та зміст	15	2	1			1		13
5	Сучасні підходи до формування організаційної та корпоративної культур	15	2	0,5	0,5			1	13
6	Специфіка формування організаційної культури навчальних закладів	15	2	0,5	0,5			1	13
	Разом	45	6	2	1	1		2	39
	Разом за навчальним планом	90	12	4	2	2		4	78

III. Програма

Змістовний модуль I

Організаційний розвиток навчального закладу

Лекція 1.

Тема лекції: Основи організаційного розвитку та базові параметри НЗ як організації. (0,5 год.)

Вступ. Поняття «Організація». Еволюція підходів до аналізу організацій. Основні підходи до аналізу організацій. Зовнішнє та внутрішнє середовище організації. Базові параметри організації. Місія, цілі, функції та завдання організації. Візія організації. Ідентифікація ланцюжку «місія – цілі – завдання – результати». Структура організації. Життєвий цикл організації (ЖЦО). Етапи ЖЦО за Мільнером. Ключові компетенції організації. Система ключових компетенцій організації за П.Нівеном. Система ключових компетенцій організації за Г. Хамелом. Динамічні компетенції за Д. Тисом. Організаційна культура. Корпоративна культура.

Основні поняття теми: організація, еволюція підходів до аналізу організацій; зовнішнє та внутрішнє середовище організації; місія, цілі, функції та завдання організації; структура організації; життєвий цикл організації; ключові компетенції організації; організаційна культура.

Практичне заняття 1.

Тема: «Базові параметри НЗ як організації» (0,5 год.)

План заняття:

I. Завдання для виконання:

1. Дайте визначення поняття «організації».
2. Визначте базові параметри НЗ як організації.
3. Дайте визначення визначеним параметрам і наведіть приклади.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В.В. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2008 – 976 с.
2. Глиненко Л.К., Лужко Е.В. Проектирование организационных структур управления. – К.: Нора-Друк, 2005. – 728 с.
3. Громовий В. Як зробити «помаранчеву» школу? – К.: Видавничий дім «Шкільний світ», 2006. – 338 с.
4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 408 с.

5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – 944 с.
6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2001. – 512 с.
7. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.
8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика саморазвивающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп», 2003. – 408 с.

Додаткові джерела

1. Школа № 28 м. Миколаїв. – <http://www.dag.com.ua/nikolaev/scholls/>
2. Глиненко Л.К., Лужко Е.В. Проектирование организационных структур управления. – К.: Нора-Друк, 2005. – С. 57.
3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – С. 29-30.
4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – С. 184.
5. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – С. 123-125.
6. Громовий В. Школа без інструкцій. Але з місією. - // День.- № 42. – 11 березня 2005 р. – <http://www.day.kiev.ua>.
7. Спеціалізована школа № 155 м. Київ. – <http://www.sch-155.com.ua>.
8. Пайгустов С. Як сформуванати місію школи. – В-во «Плеяди». – <http://pld.org.ua>.

Лекція 2.

Тема лекції: НЗ як саморозвиваюча організація (1 год.).

Організаційні зміни та організаційна трансформація. Трансформація організації. Сутність і роль навчання для розвитку сучасної організації. Особисте самовдосконалення. Нова роль керівника. Сучасний керівник – лідер. Основні ролі керівника-лідера. Новий погляд базові параметри організації. Перехід від колективу до команди.

Основні поняття теми: організаційні зміни, організаційна трансформація, роль навчання для розвитку сучасної організації, нова роль керівника, базові параметри організації, колектив, команда.

Семінарське заняття 1.

Тема: «Як подолати 7 джерел нездатності вчитися» (1 год.)

I. Теоретична частина.

1. Оберіть для аналізу одне із запропонованих П.Сенге джерел нашої нездатності вчитися.
2. Чи погоджуєтесь ви тим, що цей фактор присутній у нашому житті?
3. Які дії керівника НЗ можуть сприяти подоланню обраного для аналізу фактора?

II. Навчальна дискусія.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В.В. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2008 – 976 с.
2. Глиненко Л.К., Лужко Е.В. Проектирование организационных структур управления. – К.: Нора-Друк, 2005. – 728 с.
3. Громовий В. Як зробити «помаранчеву» школу? – К.: Видавничий дім «Шкільний світ», 2006. – 338 с.
4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 408 с.
5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – 944 с.
6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2001. – 512 с.
7. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.
8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика саморазвивающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп», 2003. – 408 с.

Додаткові джерела

1. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – С. 742-743.
2. Сухомлинський В. Етика взаємовідносин у педагогічному колективі школи. – <http://library.edu-ua.net>.
3. Школа № 4 м. Калуга. – <http://www.school4.kaluga.ru>.
4. Школа № 179 м. Мінськ. – <http://sch179.minsk.edu.by>.
5. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика саморазвивающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп», 2003. – С. 42-48.

Лекція 3.

Тема лекції: Моніторинг організаційного розвитку НЗ: сучасні підходи (0,5 год.)

Актуальність запровадження нової процедури моніторингу діяльності НЗ. Призначення процедури організаційної діагностики НЗ. Система організаційної діагностики (далі – СОД). Основні функції та принципи організаційного моніторингу НЗ. Ключові принципи СОД. Зв'язок СОД з базовими організаційними параметрами НЗ. 4 основні сектори організаційного простору НЗ. Збалансована система показників.

Основні поняття теми: актуальність запровадження процедури моніторингу діяльності НЗ; призначення процедури організаційної діагностики НЗ; основні функції та принципи організаційного моніторингу НЗ; зв'язок системи організаційної діагностики з базовими організаційними параметрами НЗ.

Практичне заняття 2.

Тема: «Алгоритм запровадження у діяльність НЗ процесу моніторингу організаційного розвитку» (0,5 год.)

План заняття:

I. Завдання для виконання

1. На основі власного досвіду та отриманої інформації побудуйте алгоритм запровадження у діяльність НЗ процесу моніторингу організаційного розвитку.

2. Презентуйте Ваш алгоритм колегам.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

V. Модульний контроль.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В.В. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2008 – 976 с.

2. Глиненко Л.К., Лужко Е.В. Проектирование организационных структур управления. – К.: Нора-Друк, 2005. – 728 с.

3. Громовий В. Як зробити «помаранчеву» школу? – К.: Видавничий дім «Шкільний світ», 2006. – 338 с.

4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 408 с.

5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – 944 с.

6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2001. – 512 с.

7. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.

8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика саморазвивающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп», 2003. – 408 с.

Додаткові джерела

1. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – С. 17.

2. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – С. 180.

3. Концепція розвитку КМПУ імені Б.Д. Грінченка на 2008-2012 роки. – <http://www.kmpru.edu.ua>.

4. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – С. 75.

5. Проект Модель національної школи. – <http://www.guon.kiev.ua>.

6. Школа № 1 м. Бор. – <http://firstschool.noka.ru>.

7. Школа № 4 м. Шепетівка. – <http://zosh4.km.ua/>.

8. Школа № 90 м. Красноярськ. – <http://sch90.mmc24420.cross-edu.ru>.

Змістовний модуль II. Організаційна культура НЗ

Лекція 4.

Тема лекції: Організаційна культура: основні поняття та зміст (1 год.)

Поняття культури як окремої категорії. Організаційна культура (далі ОК). Ознаки ОК. Рівні ОК. Елементи ОК. Предмет ОК. Об'єкт ОК. Ієрархія ОК. Функції, принципи, властивості ОК. Методи дослідження ОК. Фактори впливу на формування ОК.

Основні поняття теми: культура; організаційна культура; ознаки ОК; рівні ОК; функції ОК; принципи ОК; властивості ОК; методи дослідження ОК; фактори впливу на формування ОК.

Семінарське заняття 2.

Тема: Ознаки організаційної культури Вашого навчального закладу та фактори впливу на її формування (1 год.)

I. Теоретична частина.

1. Як Ви розумієте поняття «культура як окрема категорія»?
2. Що Ви вкладаєте у поняття та зміст організаційної культури?
3. Які ознаки свідчать про наявність організаційної культури у Вашому НЗ?
4. Які фактори впливають на формування ОК Вашого НЗ?

II. Навчальна дискусія.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт ; пер. с англ. – М. : Дело, 2002. – 704 с.
2. Громовий В. Як зробити “Помаранчеву” школу?! (Вибрані статті та діалоги)/ В.Громовий. – К. Шкільний світ, 2006. – с.3-8
3. Енциклопедія освіти / Головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – 1040 с.

Додаткові джерела

1. Власова Н. Создание корпоративной культуры // Лучшие HR-решения: Сб. ст./ Н.Власова. - М.: Вершина, 2006. - С. 144-156.
2. Гибсон, Джеймс Л., Иванцевич Дж., Донелли, Джеймс Х.-мл. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Пер. с англ. - 8-е изд. - М.:ИНФРА-М, 2000. - 662с.
3. Глазл Ф. Предприятие будущего. Моральная интуиция в образовании организаций / Ф. Глазл / пер. с нем. Банзелюка И. П. – Калуга : Духовное познание, 1997. - 128 с.
4. Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24–29.
5. Спивак В. А. Корпоративная культура./ В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2001. - 352с.
6. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка/ О. Г.Тихомирова. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2008. – 148 с.
7. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.) : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с. : іл.
6. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры./В. И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - С. 170-223.
7. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие для вузов / С. П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003. – 232 с.
8. Ніколаєнко С. М. Стратегія розвитку освіти України: початок ХХІ століття / С. М. Ніколаєнко. – К. : Знання, 2006. – 253 с.
9. Організаційна культура: Навчально-методичний посібник навчальної дисципліни “Філософські засади державного управління” / Уклад.: Т.Е. Василевська, В.М.Князєв, А.В.Ліпенцев; За заг. ред. О.Ю.Оболенського, С.В.Сьоміна, А.О.Чемериса, С.В.Загороднюка, О.Л.Приходько, Л.О.Воронько. - К.: Вид-во НАДУ, 2007. - 32 с.
10. Организационная культура: учебник / под ред. Н. И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 653 с.
11. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В. В. Кондратьева. - 7-е изд., перераб. и доп. - М. : Эксмо, 2008. – 976 с.
12. Культура организации - <http://panorama.irk.ru>

Лекція 5.

Тема лекції: Сучасні підходи до формування організаційної та корпоративної культур (0,5 год.)

Зміна базових концепцій в управлінні. Нові парадигми менеджменту. Менеджмент творчості. Засадничі зміни в організаціях. Шляхи підвищення ефективної діяльності сучасних організації. Процес формування ОК. Принципи формування ОК. Визначення цінностей та корпоративної

філософії як першочергових принципів формування ОК. Цінності організації як елемент управління ОК. Підтримка цінностей. Ефективне управління цінностями. Організаційні цінності як основа формування корпоративної культури. Імідж організації.

Основні поняття теми: базові концепції в управлінні; нові парадигми менеджменту; менеджмент творчості; засадничі зміни в організаціях; процес формування ОК; принципи формування ОК; цінності; організаційні цінності; корпоративна філософія; корпоративна культура; імідж організації.

Практичне заняття 3.

Тема: Спільні цінності у процесі формування організаційної культури Вашого навчального закладу. (0,5 год.)

План заняття:

I. Завдання для виконання.

1. Визначте зміни, які варто враховувати при формуванні ОК Вашого НЗ.
2. Запропонуйте заходи, скеровані на формування спільних цінностей у Вашому НЗ із врахуванням змін.
3. Презентуйте Ваше дослідження учасникам.

II. Навчальна дискусія.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський. – К. : ЦУЛ, 2006. – 426 с.
2. Громовий В. Як зробити “Помаранчеву” школу?! (Вибрані статті та діалоги)/ В.Громовий. – К. Шкільний світ, 2006. – с.3-8
3. Каганець І. Корпорація, тобто колективний організм / І. Каганець // Перехід – VI. - 1999. - № 1. - С. 91–97.
4. Канафоцька Г.П. Менеджмент творчості: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. – 40 с.
5. Канафоцька Г. П. Менеджмент творчості як нова парадигма в управлінні освітою / Г. Канафоцька // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. - № 1. – С. 83-84.
6. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери. Книга 1. Б-ка журналу «Управління компанією» / відпов. ред. Ю. Наврузов, Н. Черепухіна. – К. : Вид. О. Капусти, 2002. - 300 с.
7. Енциклопедія освіти / Головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – 1040 с.

Додаткові джерела

1. Адізес, Іцхак. Ідеальний керівник: Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу: Нова парадигма менеджменту / Іцхак Адізес ; пер. з англ. С. Опацької. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 266 с.

2. Амонашвілі Ш. О. Школа Життя / пер. з російської. – Хмельницький : Подільський культурно-просвітницький центр імені М. К. Реріха, 2002. – 172 с.
3. Власова Н. Создание корпоративной культуры // Лучшие HR-решения: Сб. ст./ Н.Власова. - М.: Вершина, 2006. - С. 144-156.
4. Гибсон, Джеймс Л., Иванцевич Дж., Донелли, Джеймс Х.-мл. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Пер. с англ. - 8-е изд. - М.:ИНФРА-М, 2000. - 662с.
5. Глазл Ф. Предприятие будущего. Моральная интуиция в образовании организаций / Ф. Глазл / пер. с нем. Банзелюка И. П. – Калуга : Духовное познание, 1997. - 128 с.
6. Джанетто К. Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями / К. Джанетто, Э. Уилер ; пер. с англ. Е. М. Пестеровой. - М. : Добрая книга, 2005. – 192 с., илл.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке : уч. пособ. / П. Друкер ; пер. с англ.. – М. : Издат. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
8. Севбо-Белецкая И. П. У порога иного бытия / И. П. Севбо-Белецкая. – К. : Пролог, 2008. – 488 с.
9. Каганець І. Еліта, псевдоеліта, контреліта / І. Каганець // Перехід – VI. - 1999. - №1. - С. 15–22.
10. Каганець І. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика / І. Каганець. – К., Тернопіль : Мандрівець, 1997. - 204 с.
11. Канафоцька Г., Куценко Т. Інноваційна функція менеджменту творчості в макроекономічному розвитку України / Г. Канафоцька, Т. Куценко // Експрес-новини: наука, техніка, виробництво. - 1999. - № 1-2. - С.14–16.
12. Канафоцька Г. Системні дослідження чинників формування нової генерації як майбутньої складової управлінської еліти України / Г. Канафоцька // Тези доповідей Третьої Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції [«Соціум. Наука. Культура»], (Київ, 29–31 груд. 2008 р. – Ч. 1. К., 2009.– 96 с. – С. 31–36.
13. Канафоцька Г. Через нову парадигму менеджменту - до нового лідерства / Г. Канафоцька // Тези доповідей VIII Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»], (Київ, 18–20 квіт. 2008 р.). – К., 2008. – 51 с. – С. 19-20.
14. Канафоцька Г. П. Роль громад у процесі змін парадигми // Тези доповідей IX Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 28-29. трав. 2009 р. – К., 2009. – 72 с. – С. 28-29.
15. Кові Стівен. Восьма звичка. Від успішності до величі / Стівен Кові ; пер. з англ. К. Сисоєвої. – К. : Вид. О. Капусти (підрозділ Агенції «Стандарт»), 2005. – 388 с.

16. Компании, у которых есть чему поучиться. Кн. третья / под ред. Л. Синило. – К. : Изд-во «Агенство "Стандарт"», 2006. – 256 с.
17. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры./В. И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - С. 170-223.
18. Монро Майлс. Как стать руководителем / Майлс Монро. - К. : Фарес, 2000. – 208 с.
19. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие для вузов / С. П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003. – 232 с.
20. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.) : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с. : іл.
21. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
22. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Ю. В. Яковец ; Междунар. ин-т П. Сорокина – Н. Кондратьева. – М. : ЗАО «Издательство .4002 „акимонокЭ“– 444 с.

Лекція 6.

Тема лекції: Специфіка формування організаційної культури навчальних закладів (0,5 год.)

Корпоративна філософія і організаційна культура освітньої сфери діяльності. Продукт діяльності НЗ та його специфіка. Оцінка продукту діяльності НЗ. Соціальне партнерство. Соціальна відповідальність. Внутрішнє, проміжне та зовнішнє середовища та їхній вплив на формування ОК НЗ. Цільові соціальні групи ОК НЗ. Заходи формування ОК НЗ. Забезпечення процесу інтеграції.

Основні поняття теми: корпоративна філософія освіти; організаційна культура НЗ; продукт діяльності НЗ; специфіка продукту діяльності НЗ; оцінка продукту діяльності НЗ; соціальне партнерство; середовище формування ОК НЗ; цільові соціальні групи; заходи формування ОК НЗ; процес інтеграції.

Практичне заняття 4.

Тема: Визначення соціальних груп, що впливають на формування організаційної культури Вашого навчального закладу, і які є її носіями (0,5 год.)

I. Завдання для виконання:

1. Визначте цільові групи внутрішнього, проміжного та зовнішнього середовища, що впливають на формування ОК Вашого НЗ.
2. Визначте цільові групи, з якими взаємодіє Ваш НЗ, і які є носіями ОК Вашого НЗ.

3. Презентуйте Ваше дослідження учасникам.
- II. Навчальна дискусія.
- III. Модульний контроль.

Рекомендована література:

Основні джерела

1. Громовий В. Як зробити “Помаранчеву” школу?! (Вибрані статті та діалоги)/ В.Громовий. – К. Шкільний світ, 2006. – с.3-8
2. Каганець І. Корпорація, тобто колективний організм / І. Каганець // Перехід – VI. - 1999. - № 1. - С. 91–97.
3. Канафоцька Г.П. Менеджмент творчості: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. – 40 с.
4. Канафоцька Г. П. Менеджмент творчості як нова парадигма в управлінні освітою / Г. Канафоцька // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. - № 1. – С. 83-84.
5. Канафоцька Г. П. Освітня складова у формуванні системи і механізмів активізації творчості та інновацій в Україні / Г. Канафоцька // Енциклопедія освіти / Головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – 1040 с.
6. Проблеми науки. – 2009. - № 9. – С. 28–32, 52 с.

Додаткові джерела

1. Канафоцька Г. П. Хто, як не школа, подбає про головне в державі : тематично-реферативний огляд виступів учасників 29.10.2008 р. Першого міжнародного форуму освітянських керівників «Лідери української школи: роль директора сучасного навчального закладу» / Г. П. Канафоцька // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. - № 1.– С. 41-42, 112 с.
2. Канафоцька Г. П. Забезпечення інноваційної діяльності у системі вищої освіти України // Тези доповідей ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. [«Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності, інформаційно-аналітичної та інноваційної діяльності в Україні»], (Київ,13–15 трав. 2009 р.) – К., 2009. – 198 с. – С. 56–59.
3. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебное пособие / Л. В. Карташова; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: Инфра-М, 2005. – 156 с.: ил. – (Серия учебников для программы MBA (Master of Business Administration)).
4. Кові Стівен. Восьма звичка. Від успішності до величі / Стівен Кові ; пер. з англ. К. Сисоевої. – К. : Вид. О. Капусти (підрозділ Агенції «Стандарт»), 2005. – 388 с.
5. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
6. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Ненсі Лі ; пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
7. Ніколаєнко С. М. Стратегія розвитку освіти України: початок ХХІ століття / С. М. Ніколаєнко. – К. : Знання, 2006. – 253 с.

8. Прахалад К. К., Рамасвами Венкат. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами / К. К. Прахалад, Венкат Рамасвами ; пер. з англ. Михайла Ставицького. – К. : Вид. О. Капусти (підрозділ «Агенція «Стандарт»»), 2005. – 258 с.
9. Спивак В. А. Корпоративная культура./ В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2001. - 352с.
10. Головне управління освіти і науки Київської міської держадміністрації. – <http://www.guon.kiev.ua>.
11. МОН України. - <http://www.mon.gov.ua>.
12. Нормативно-правове і програмно-методичне забезпечення організації навчального процесу в ЗНЗ України. – <http://www.znz.edu-ua.net>.
13. Освіта. - <http://www.osvita.org.ua>
14. Образование и корпоративная культура - <http://korp kult.ru>
Культура организации - <http://panorama.irk.ru>

IV. Навчально-методична карта дисципліни «Теорія організації»

Разом: 90 год., лекції – 4 год., практичні заняття – 2 год., семінарські заняття – 2 год.,
модульний контроль – 4 год., самостійна робота – 78 год.,

Тиждень							
Модулі	Змістовий модуль I			Змістовий модуль II			
Назва модуля	Технології прийняття управлінського рішення			Психологія прийняття управлінського рішення керівником навчального закладу			
Кількість балів за модуль	30 балів			30 балів			
Лекції	1	2	3	4	5	6	
Дати							
Теми лекцій	Основи організаційного розвитку та базові параметри НЗ як організації.	НЗ як саморозвиваюча організація	Моніторинг організаційного розвитку НЗ: сучасні підходи	Організаційна культура основні поняття та зміст	Сучасні підходи до формування організаційної та корпоративної культур	Специфіка формування організаційної культури навчальних закладів	
Теми практичних та семінарських занять	Практичне заняття 1. «Базові параметри НЗ як організації» (2бали)	Семінарське заняття 1. «Як подолати 7 джерел нездатності вчитися» (3 бали)	Практичне заняття 2. «Алгоритм запровадження у діяльність НЗ процесу моніторингу організаційного розвитку» (3 бали)	Семінарське заняття 2. Ознаки організаційної культури Вашого навчального закладу та фактори впливу на її формування (2 бал.)	Практичне заняття 3. Спільні цінності у процесі формування організаційної культури Вашого навчального закладу (2 бали.)	Практичне заняття 4. «Визначення соціальних груп, що впливають на формування організаційної культури Вашого навчального закладу, і які є її носіями» (2 бали.)	
Самостійна робота	Табл. 6.1	Табл. 6.1		Табл. 6.1	Табл. 6.1	Табл. 6.1	
ІНДЗ	30 балів			30 балів			
Види поточного контролю	Тестування (2 бали)			Тестування (4 бали)			
Підсумковий контроль	ПМК (40 балів)						

V. Завдання для самостійної роботи

Змістовний модуль I

Технологія прийняття управлінського рішення

Тема 1. Організаційна культура: основні поняття та зміст (13 год.)

1. Дайте визначення поняття «організації».
2. Визначте базові параметри НЗ як організації.
3. Дайте визначення визначеним параметрам.
4. Яким є зовнішнє та внутрішнє середовище Вашого НЗ?
5. Визначіться з місією, цілями, функціями та завданнями Вашого НЗ.
6. Визначіть ключові компетенції організації.

Тема 2. НЗ як саморозвиваюча організація (13 год.)

1. Які організаційні зміни та організаційна трансформація притаманні Вашому НЗ?
2. У чому полягає суть і роль навчання для розвитку сучасної організації?
3. У чому полягає новий погляд на базові параметри організації?
4. У чому полягає перехід від колективу до команди?
5. Запропонуйте алгоритм запровадження у діяльність Вашого НЗ процесу моніторингу організаційного розвитку.

Тема 3. Моніторинг організаційного розвитку НЗ: сучасні підходи (13 год.)

1. Актуальність запровадження процедури моніторингу діяльності НЗ
2. Призначення процедури організаційної діагностики НЗ
3. Основні функції та принципи організаційного моніторингу НЗ
4. Зв'язок системи організаційної діагностики з базовими організаційними параметрами НЗ
5. На основі власного досвіду та отриманої інформації побудуйте алгоритм запровадження у діяльність НЗ процесу моніторингу організаційного розвитку.

Практичне завдання

«Розроблення концепції розвитку НЗ»

Завдання для виконання:

Опис завдання:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Для НЗ, в якому Ви працюєте, розробіть Концепцію розвитку на наступні 3 роки.2. Для виконання завдання скористайтеся шаблоном, що пропонується.3. За можливості обговоріть розроблений проект Концепції з колегами – співробітниками Вашого закладу.4. Коротко опишіть отриманий від колег зворотній зв'язок (відношення до проекту, пропозиції, рекомендації тощо). |
|--|

Форма звітності для завдання

Назва НЗ	
Назва документу	Концепція розвитку на 2009 – 2012 роки
Статус документу	Концепція розвитку є документом, що визначає ...
Мета документу	Концепція розроблена з метою встановлення пріоритетів (стратегічних цілей), принципів, завдань і механізмів розвитку НАЗВА НЗ на 2009-2012 роки.
Законодавче підґрунтя	Концепція спирається та зорієнтована на виконання положень: - ...
Структура документу	Концепція має таку структуру: - Основні положення - Пріоритети розвитку - Принципи розвитку - Завдання розвитку - Механізми розвитку
Основні орієнтири розвитку	Основними орієнтирами розвитку НАЗВА НЗ є: - візія НЗ; - місія НЗ; - пріоритети розвитку (стратегічні цілі) НЗ.
Візія	... Вимоги: Візія відображає бажаний стан організації задля виконання її місії. В основі формулювання бачення лежить візуалізація її конкретних бажаних параметрів. Формулюється через іменник.
Місія	... Вимоги: Місія виправдовує існування організації, відображає її суспільну значущість. Формулюється через іменник дієслівного походження, відповідає на питання: що?, для кого, яким чином.
Пріоритети (стратегічні цілі) розвитку	I (спрямована на зміст діяльності, надання освітніх послуг) – ...
	II (спрямована на розвиток кадрового забезпечення) – ...
	III (спрямована на розвиток матеріально-технічної та технологічної бази) – ...
	IV (спрямована на формування іміджу НЗ, розвиток зв'язків з громадкістю тощо) – ... Вимоги: формулюються через іменник дієслівного походження, корелюються з місією, але на відміну від неї спрямовані на внутрішні процеси організації, а не
Принципи розвитку	... Вимоги: 5-7 базових принципів, формулюються через іменник (наприклад, партнерство; відповідність суспільним потребам тощо), корелюються з місією.
Завдання розвитку для пріоритету I	1.1. ... 1.2. ... 1.3. ... 1.4. ... Вимоги: не більше 7, формулюються у форматі – дієслово невизначеної форми + іменник, відповідають принципу SMART, корелюються з пріоритетом I.
Завдання розвитку для пріоритету II	2.1. ... 2.2. ... 2.3. ... 2.4. ...

	Вимоги: не більше 7, формулюються у форматі – дієслово невизначеної форми + іменник, відповідають принципу SMART, корелюються з пріоритетом II.
Завдання розвитку для пріоритету III	3.1. ... 3.2. ... 3.3. ... 3.4. ... Вимоги: не більше 7, формулюються у форматі – дієслово невизначеної форми + іменник, відповідають принципу SMART, корелюються з пріоритетом III.
Завдання розвитку для пріоритету IV	4.1. ... 4.2. ... 4.3. ... 4.4. ... Вимоги: не більше 7, формулюються у форматі – дієслово невизначеної форми + іменник, відповідають принципу SMART, корелюються з пріоритетом IV.
Механізми розвитку	Основними механізмами розвитку НЗ є: - ... - ... - ... Вимоги: 5-7 базових механізмів, формулюються через іменник дієслівного походження (наприклад, прийняття нової редакції Статуту; формування позитивного психологічного клімату в колективі; удосконалення соціального забезпечення співробітників тощо)

Змістовий модуль II.

Організаційна культура навчального закладу

Тема 4. Організаційна культура: основні поняття та зміст. (13 год.)

1. Як Ви розумієте поняття «культура як окрема категорія»?
2. Що Ви вкладаєте у поняття організаційної культури?
3. Які фактори впливу на формування організаційної культури?
4. Які ознаки свідчать про наявність організаційної культури у Вашому НЗ?
5. Які фактори впливають на формування ОК Вашого НЗ?

Тема 5. Сучасні підходи до формування організаційної та корпоративної культур. (13 год.)

1. Як відбувається процес формування організаційної культури у період змін?
2. Які принципи є першочерговими при формуванні організаційної культури?
3. Визначіть зміни, які варто враховувати при формуванні ОК Вашого НЗ.
4. Запропонуйте заходи, скеровані на формування спільних цінностей у Вашому НЗ із врахуванням змін.
5. Якими можуть бути шляхи підвищення ефективної діяльності сучасних організацій?

Тема 6. Специфіка формування організаційної культури навчальних закладів. (13 год.)

1. Ваше розуміння важливості наявності корпоративної філософії в організації?
2. В чому полягає специфіка формування корпоративної філософії і організаційної культури освітньої сфери діяльності.
3. Середовище і цільові групи як фактори впливу на формування організаційної культури навчального закладу.
4. Визначіть цільові групи внутрішнього, проміжного та зовнішнього середовища, що впливають на формування ОК Вашого НЗ.
5. Визначіть цільові групи, з якими взаємодіє Ваш НЗ, і які є носіями ОК Вашого НЗ.

Практичне завдання

«Механізми впливу оргкультури на формування спільних цінностей цільових груп НЗ»

Завдання для виконання:

Опис завдання:

1. Ознайомтеся з матеріалами до модуля.
2. Проаналізуйте стан організаційної культури вашого НЗ.
3. Визначіть цільові групи, які є носіями організаційної культури вашого НЗ, і цільові групи, з якими взаємодіє ваш НЗ, і на які вона поширюється;
4. Визначіть спільні цінності цільових груп;
5. Визначіть зміни, які варто враховувати при формуванні оргкультури вашого НЗ по відношенню до цільових груп;
6. Запропонуйте механізми ефективного впливу оргкультури вашого НЗ, скомпановані на формування спільних цінностей у результаті взаємодії цільових груп із врахуванням змін;
7. Наведіть приклади можливих управлінських рішень, що забезпечуватимуть ефективність запропонованих механізмів.

Форма звітності для завдання

Цільові групи	Спільні цінності	Зміни	Механізми взаємодії	Управлінські рішення
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
І т.д.				

Карту самостійної роботи, де визначено форми академічного контролю, успішність (бали) і перелік виконання самостійної роботи студентами, подано у таблиці.

КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА

Змістовий модуль до теми курсу	Академічний контроль	Бали	
Змістовний модуль І.			
Організаційний розвиток навчального закладу			
Тема 1. Основи організаційного розвитку та базові параметри НЗ як організації. (13 год.)	Практичне заняття, тестування	2	
Тема 2. НЗ як саморозвиваюча організація. (13 год.)	Семінарське заняття, тестування	3	
Тема 3. Моніторинг організаційного розвитку НЗ: сучасні підходи. (13 год.)	Практичне заняття, тестування	3	
Самостійна робота до модуля	Виконання індивідуального завдання, підсумкове тестування	20+2	
Змістовий модуль ІІ.			
Організаційна культура навчального закладу			
Тема 4. Організаційна культура: основні поняття та зміст. (13 год.)	Семінарське заняття, тестування	2	
Тема 5. Сучасні підходи до формування організаційної та корпоративної культур. (13 год.)	Практичне заняття, тестування	2	
Тема 6. Специфіка формування організаційної культури навчальних закладів. (13 год.)	Практичне заняття, тестування	2	
Самостійна робота до модуля	Виконання індивідуального завдання, підсумкове тестування	20+4	
Разом 78 год.	Разом 60 балів		

VI. Індивідуальна навчально-дослідна робота

Індивідуально навчально-дослідна робота є видом позааудиторної індивідуальної діяльності студента, результати якої використовуються у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання студентом ІНДЗ та перевіркою його викладачем у дистанційному форматі.

Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) з курсу «Теорія організації» – це вид навчально-дослідної роботи студента, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини або повного програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

Зміст ІНДЗ: завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських та практичних занять і охоплює кілька тем або весь зміст навчального курсу.

Види самостійних індивідуальних робіт студента, вимоги до них та критерії оцінювання

- Конспект із теми (модуля) за заданим планом – повинна бути визначена мета, завдання і висновок законспектованого матеріалу – (5 балів).
- Конспект із теми (модуля) за планом, розробленим студентом – повинна бути визначена мета, завдання, висновок і джерела інформації законспектованого матеріалу – (8 балів).
- Повідомлення із теми, рекомендованої викладачем – повинно бути оформлене у тезах, визначені завдання, висновки, джерела інформації – (10 балів).
- Повідомлення із теми, обраної студентом самостійно – повинно бути оформлене у тезах із зазначенням актуальності, мети, містити висновки та джерела інформації – (15 балів).
- Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – викладене структуровано у формі реферату, визначена актуальність, мета, об'єкт, предмет, завдання і методи дослідження, висновки та джерела інформації – (30 балів).
- Розроблення концепції розвитку НЗ та основних механізмів її впровадження шляхом прийняття відповідних управлінських рішень – (30 балів);
- Розробка механізмів впливу оргкультури на формування спільних цінностей цільових груп НЗ та можливих управлінських рішень, що забезпечуватимуть ефективність запропонованих механізмів – (30 балів).

Орієнтовна структура ІНДЗ – науково-педагогічне дослідження у вигляді реферату: зміст, вступ – у якому визначена актуальність та мета теми, визначені об’єкт та предмет, завдання та методи дослідження. Основна частина складається із двох розділів: історія дослідження предметної теми і дослідження студента. Кожен розділ завершується висновками, а вся робота загальними висновками. Завдання може заповнюватись ілюстрованим матеріалом, який вноситься в додатки. Хід дослідження підтверджується джерелами інформації, що вказуються у списку використаних джерел.

Критерії оцінювання та шкалу оцінювання подано відповідно у таблицях.

Критерії оцінювання ІНДЗ у формі реферату

№	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів
1	Обґрунтування актуальності, формування мети, визначення об’єкту, предмету, завдань та методів дослідження	4 бали
2	Складання плану виконання ІНДЗ	2 бали
3	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Логічне викладення фактів, ідей, результатів дослідження. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку питання	10 балів
4	Дотримання правил реферування наукових публікацій	2 бали
5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв’язання проблеми, визначення перспектив дослідження	10 балів
6	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (при їх наявності), список використаних джерел	2 бали
	Разом	30 балів

Шкала оцінювання ІНДЗ у формі реферату

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною шкалою
Високий	26-30	Відмінно
Достатній	20-25	Добре
Середній	14-19	Задовільно
Низький	Ниже 13	Незадовільно

VII. Система поточного і підсумкового контролю знань

Навчальні досягнення студентів із дисципліни «Теорія організації» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок: збільшення кількості підсумкових балів до 100 балів.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчально-методичної карти, де зазначено види і терміни контролю. Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у таблицях.

Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю

№ зп	Вид діяльності студента	Макс. кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
			Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид	Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид
1	Відвідування лекцій	1	1	1	1	1
2	Відвідування практичних (семінарських, лаб.) занять	1	1	1	1	1
3	Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	5				
4	Робота на практик. (семінарськ.) занятті (в т.ч. доповідь, виступ, повідомл., дискусія)	10				
5	Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)	30	1	30	1	30
6	Опрацювання фахових видань (в т.ч. першоджерел)	10				
7	Написання реферату	15				
8	Виконання модульної контрольної роботи	25	1	25	1	25
9	Виконання тестового контролю, експрес-контроль	10	1	10	1	10
10	Творча робота (в т.ч. есе)	20				
	Макс. кількість балів за видами діяльності студента (МВ)			67		67

**Методика розрахунків
модульної і семестрової оцінок студента**

№ зп	Оцінка студента	Макс. оцінка	Модуль 1		Модуль 2	
1	Максимальна підсумкова модульна оцінка (ММ)			30		30
2	Фактична кількість балів студента за змістовими модулями (<i>приклад</i>) (ФБ)			60		39
3	Максимальна підсумкова семестрова модульна оцінка (МС)	60				
4	Залікова рейтингова оцінка (Е)	40				30
5	Підсумкова модульна оцінка студента $M = \Phi B / MB * MM$			27		17
6	Підсумкова семестрова мод. оцінка $C = \Sigma(\Phi B) / \Sigma(MB) * MC$					44
7	Підсумкова семестрова рейтингова оцінка $P = C + E$					74/C

У процесі оцінювання навчальних досягнень студентів застосовуються такі методи:

- *Методи усного контролю:* індивідуальне опитування, фронтальне опитування, співбесіда, залік.
- *Методи письмового контролю:* модульне письмове тестування, підсумкова письмове тестування, звіт, реферат.
- *Комп'ютерного контролю:* тестове опитування.
- *Методи самоконтролю:* уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

Порядок переведення рейтингових показників успішності у систему оцінювання ECTS

Оцінка ECTS	Значення оцінки	Оцінка за шкалою університету	Оцінка за національною шкалою	
A	Відмінно – відмінний рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	90 – 100 балів	відмінно	Зараховано
B	Дуже добре – достатньо високий рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	82 – 89 балів	добре	
C	Добре – в цілому добрий рівень знань з незначною кількістю помилок	75 – 81 балів		
D	Задовільно – посередній рівень знань із значною кількістю помилок	69 – 74 балів	задовільно	
E	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань	60 – 68 балів		
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань з можливістю перескладання за умови самостійного опрацювання	35 – 59 балів	незадовільно	Незараховано
F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань, що вимагає повторного вивчення дисципліни	1 – 34 балів		

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульних контрольних робіт.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Модульний контроль знань студентів здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід у виконанні завдань;
- ініціативність у навчальній діяльності.

VIII. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності

1) За джерелом інформації:

- *Словесні*: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (Power Point – презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- *Наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- *Практичні*: вправи, психодіагностика, ділові ігри, тренінги.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

ІХ. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ

1. Опорні конспекти лекцій;
2. Навчальні посібники;
3. Робоча навчальна програма;
4. Збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів;
5. Засоби підсумкового контролю (комп'ютерна програма тестування, комплект друкованих завдань для підсумкового контролю);
6. Завдання для ректорського контролю знань студентів з навчальної дисципліни «Теорія організації».

Х. ПИТАННЯ ДО ЕКЗАМЕНУ

Модуль 1.

1. Встановіть відповідність між різними підходами до аналізу організацій та їх описом:

Системний підхід	розглядає організацію як систему
Гуманістичний менеджмент	розглядає організацію на основі врахування коректної ситуації, в якій організація функціонує
Саморозвиваюча організація	ґрунтується на принципах людиноцентриського підходу до управління організацією
Ситуаційний підхід	розглядає організацію у процесі її постійного удосконалення та саморозвитку

2. Встановіть відповідність між термінами та їх визначенням:

Зовнішнє середовище	фактори, що знаходяться всередині організації та впливають на її існування та розвиток
Внутрішнє середовище	фактори, що знаходяться поза організацією та впливають на її існування та розвиток

3. Із поданого переліку оберіть твердження, що є вірним:
 - Організація функціонує у зовнішньому середовищі та відділена від нього певними межами, які з плином часу можуть змінюватися.
 - Організація функціонує у зовнішньому середовищі та відділена від нього певними межами, які з плином часу не можуть змінюватися.
4. Із поданого переліку оберіть фактори, що формують зовнішнє середовище організації:
 - візія
 - економічні
 - імідж
 - місія
 - політичні
 - соціально-демографічні
 - структура
 - технологічні
5. Із поданого переліку оберіть фактори, що формують внутрішнє середовище організації:
 - візія
 - економічні

- імідж
 - місія
 - політичні
 - соціально-демографічні
 - структура
 - технологічні
6. Чи є вірним твердження, що внутрішнє середовище організації формується її базовими параметрами?
- Так
 - Ні
7. Коректно визначена місія формулюється у формі:
- Дієслова невизначеної форми
 - Іменника дієслівного походження
8. Коректно визначена місія відповідає на запитання:
- Де?
 - Для кого?
 - Коли?
 - Навіщо?
 - Що?
 - Яким чином?
9. Із поданого переліку оберіть методи, що використовуються для формулювання місії :
- Метод « назад у минуле»
 - Метод «10 ключових питань».
 - Метод «5 чому» (автори – Д.Коллінз та Д.Поррас)
 - Метод «6 запитань»
 - Метод «Доповни фразу»
 - Метод «Минуле – сьогодні - майбутнє».
10. Встановіть відповідність між термінами та їх суттю:

Місія організації	відображає бажаний стан організації
Візія організації	виправдовує існування організації

11. Із поданого переліку оберіть методи, що використовуються для формулювання візії :
- Метод « назад у минуле»
 - Метод «10 ключових питань».
 - Метод «5 чому» (автори – Д.Коллінз та Д.Поррас)
 - Метод «6 запитань»
 - Метод «Доповни фразу»
 - Метод «Минуле – сьогодні - майбутнє».
12. Із поданого переліку оберіть правильне твердження:
- Організація має свою сукупність цілей, які детермінуються після формулювання місії організації.
 - Організація має свою сукупність цілей, які детермінуються до формулювання місії організації.
13. Із поданого переліку оберіть правильне твердження:
- Місія визначає цілі організації.
 - Цілі визначають місію організації
14. Із поданого переліку оберіть правильний підхід до проектування організації:
- Функціонально-структурний.
 - Структурно-функціональний
15. Встановіть відповідність між складовими SMART-принципу та їх суттю:

S (specific)	досяжність
--------------	------------

M (measurable)	обмеженість у часі
A (achievable)	релевантність
R (relevant)	конкретність
T (time)	вимірність

16. Із поданого переліку оберіть основні види організаційних структур:

- кадрова
- лінійна
- матрична
- проектна
- функціональна
- цільова
- штатна

17. За твердженням сучасних дослідників організаційного розвитку НЗ типова тривалість життєвого циклу школи, що відображає максимально можливий період ефективної роботи директора школи, складає:

- 3 роки
- 5 років
- 7 років
- 9 років
- 12 років

18. Встановіть відповідність між ключовим компетенціями організації та їх суттю:

Знання	сукупність практичних навичок, накоплених за час існування організації
Досвід	рівень кваліфікації співробітників організації
Ресурси	сукупність відомостей, що накоплені організацією, а також тих, які організація повинна мати
Персонал	матеріальні активи організації

19. Із поданого переліку оберіть ті позиції, що можуть бути віднесені до поняття «ресурси організації»:

- ідеї
- нові можливості зовнішнього середовища
- організаційні структури
- персонал
- принципи управління
- технології
- фінанси

20. Встановіть відповідність між термінами та їх визначенням:

Ключові компетенції організації	система правил, традицій та принципів, прийнятих у даній організації, але необов'язково узаконених формально
Корпоративна культура	характеристики, якими володіє організація або розвитку яких вона потребує для досягнення успіху

21. Встановіть правильну послідовність етапів розвитку організаційної культури:

- Оновлення (реновацію)
- Підтримка
- Формування

22. Чи є вірним твердження, що аналіз організаційного розвитку на засадах теорії саморозвиваючої організації веде до зміни базових параметрів сучасної організації:

- Так
- Ні

23. Організаційний розвиток на засадах теорії саморозвиваючої організації веде трансформації:

- Від колективу до команди

- Від команди до колективу
24. Глибинні зміни, що засвідчують організаційні реформи, у ході яких досягається зміна цінностей, устремлінь і поведінки людей за одночасної зміни процесів, методів, стратегій та систем називаються:
- Адміністративною реформою організації
- Трансформацією організації
25. Встановіть відповідність між ситуаціями застосування інструменту організаційної діагностики та їх описом:

Контролю ефективності діяльності НЗ	Здійснюється незалежними експертами у співпраці з командою НЗ на запрошення НЗ чи керуючого органу (у ситуаціях, коли НЗ потребує переходу на новий етап свого розвитку чи у випадку зміни керівництва НЗ)
Незалежний аудит НЗ	здійснюється незалежними експертами за запитом керівного органу у співпраці з представниками цього органу та команди НЗ зі встановленою періодичністю
Проектування організаційної трансформації НЗ	Здійснюється зовнішніми експертами за запитом команди НЗ з метою отримання незалежного експертного висновку щодо ефективності діяльності НЗ

26. Встановіть відповідність між функціями системи організаційної діагностики НЗ та їх описом:

діагностична	виявлення потенціалів та сприяння розвитку
захисна	визнання та підтримка
розвивальна	порівняння параметрів з орієнтирами (бажаними / рекомендованими нормами)
оцінювальна	прояснює ситуацію
легалізація	забезпечує дотримання прав, вимог, критеріїв

27. Встановіть відповідність між принципами системи організаційної діагностики НЗ та їх описом:

Принцип екологічності	поєднання конструктивної критики та відкритого діалогу
Принцип партнерства	врахування оригінальності конкретного НЗ.
Принцип конструктивності та плюралізму	врахування причинно-наслідкових зв'язків між елементами системи
Принцип адаптивності	постійне оновлення параметрів СОД
Принцип збалансованості	безпосередня взаємодія, співпраця і залучення членів колективу НЗ при проведенні СОД
Принцип системності	поєднання якісних і кількісних параметрів, оцінки продуктів і процесів, зовнішніх та внутрішніх чинників, об'єктивних і суб'єктивних оцінок тощо
Принцип динамічності	СОД не повинна спотворювати природний плин процесів, як досліджуються, і тим більше наносити шкоди НЗ

28. Із поданого переліку оберіть правильне твердження :
- Найважливіша умова ефективності та коректності застосування системи організаційної діагностики НЗ - дотримання принципів.
- Найважливіша умова ефективності та коректності застосування системи організаційної діагностики НЗ - дотримання стандартів.

29. Встановіть відповідність між принципами секторами організаційного простору НЗ та їх наповненням:

Сектор клієнтів	методична робота, управління педагогічними кадрами, організаційна культура, мотивація персоналу, психологічний клімат
-----------------	---

Сектор внутрішніх процесів	планування бюджету, розподіл ресурсів, бюджетна звітність, інвестиційна стратегія школи та фандрейзинг, доходи та видатки, фінансова спроможність закладу
Сектору розвитку персоналу	нормативно-правове забезпечення, процеси управління, стратегічне управління, інформаційна система, система прийняття рішень
Сектор управління фінансами	учні та батьки, громада; доступ та якість послуг; навчальні результати, компетенції випускника

Модуль 2.

- Чи є вірним твердження: «Основна загальна мета організації – чітко виражена причина її існування – визначається як її місія.»
 - Так
 - Ні
- Доповніть визначення: «Організація – група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення»
 - Особистої мети керівника
 - Спільної мети
- Із поданого переліку оберіть ознаки, які характеризують поняття «організація»:
 - Засіб досягнення цілей
 - Місце, де ігнорується думка співробітників
 - Соціальна категорія
 - Місце відпочинку
 - Місце, де люди будують стосунки і взаємодіють
 - Місце, в якому діють подвійні стандарти
- Чи є вірним твердження, що процес формування організаційної культури розпочинається з визначення загальних цінностей і корпоративної філософії для конкретної організації?
 - Так
 - Ні
- Які категорії дій забезпечує наявність загальних цінностей в організації?:
 - Допомагає людям співробітничати
 - Перетворює людей в опонентів
 - Допомагає підтримувати один одного
 - Розділяє людей по таборах
 - Перетворює людей в суперників і супротивників
- Чи є вірним твердження : «Відданість працівників організації закономірно виражається шляхом можливості управління організацією як єдиним організмом за допомогою правил і норм, що підтримують цінності?»
 - Так
 - Ні
- При організаційному розвитку особлива увага приділяється управлінню культурою організації. На які групи, у першу чергу, скерована ця особлива увага в організації?:
 - Формальні
 - Неформальні
- Чи є вірним твердження, що організаційна культура повинна існувати в будь-якому закладі, у будь-якій установі, незалежно від сфери їх функціонування та розмірів?
 - Так
 - Ні
- Чи є вірним твердження, що організаційна культура формується протягом років, десятиліть і сама значною мірою визначає стиль управління та взаємодії?

- Так
 Ні

10. Установіть відповідність між поняттям та його визначенням:

Організаційна культура		Загально професійна культура, на рівні цінностей і норм цього виду діяльності, сфери виробництва, що співвідноситься з більш широкими нормами та цінностями, які визначають загальну соціальну значущість і відповідальність працівників цієї сфери діяльності
Корпоративна культура		Сукупність матеріальних, духовних, соціальних цінностей, створених та таких, що створюються співробітниками організації, в процесі трудової діяльності та відображають неповторність, індивідуальність цієї організації

11. Чи є вірним твердження, що «Формулювання місії організації, окрім визначення задач і факторів зовнішнього середовища, передбачає визначення елементів культури організації, які формують робочий клімат всередині організації і, відповідно, тип людей, яких залучає цей клімат.»?

- Так
 Ні

12. Із поданого переліку оберіть основні властивості організаційної культури:

- консерватизм
 системність
 структурованість
 відносність
 постійність
 динамічність
 адаптивність

13. Установіть відповідність між рівнями організаційної культури та їх характеристиками:

Поверхневий		Рівень установок, очікувань, переконань.
Підповерхневий		Символічний рівень (зовнішні ознаки).
Глибинний		Рівень проголошених цінностей (цілі, стратегії, цінності, вірування).

14. Із поданого переліку оберіть основні функції організаційної культури:

- стабілізаційна
 ціннісно-формуєча
 контролююча
 дезорганізуюча
 комунікаційна
 нормативно-регулююча
 мотиваційна
 інноваційна
 пізнавальна

15. Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «організаційна символіка»:

- вигадані чи реальні події, пов'язані з представниками (героями) організації
 регулюючий елемент організаційної культури
 певні матеріальні об'єкти, які використовуються в організації з метою підкреслити її оригінальність, неповторність, сприяти самоідентифікації членів цієї організації

16. Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «організаційні ритуали»:

- це встановлений порядок проведення подій, урочистостей, традиційний для організації
- регулюючий елемент організаційної культури
- певна процедура, якій надається сакральне значення

17. Чи є вірним твердження, що організаційні ритуали дозволяють зробити звичайні речі урочистими, значущими, емоційними. .

- Так
- Ні

18. Установіть відповідність між поняттям та його визначенням:

Польова стратегія		- це використання опитування, анкетування, інтерв'ю та інших методів, які дають кількісну оцінку конкретним проявам культури
Метафорична стратегія		- це глибоке занурення дослідника в культуру закладу та його діяльність як причетного спостерігача
Кількісна стратегія		- це вивчення усього документально-мовного набору спілкування та комунікацій співробітників, їх героїв-антигероїв

19. Із поданих тверджень оберіть те, що відповідає поняттю «принцип історичності в процесі формування організаційної культури»:

- не можна штучно нав'язати організаційну культуру, копіювати чийсь здобутки: в залежності від конкретних умов певні кроки можуть бути ефективними чи навпаки – негативними;
- культура не піддається простому маніпулюванню, формується протягом років, десятиліть і сама значною мірою визначає стиль управління та взаємодії;

20. Чи є вірним твердження, що герої та лідери в організації здатні надихати, запалювати прагнення до змін і самовдосконалення, також герої сприймаються як носії культури, яких хочеться наслідувати, орієнтуватися на їх цінності та переконання?

- Так
- Ні

21. Установіть відповідність між поняттям та його визначенням:

Норми та кодекси поведінки		<ul style="list-style-type: none"> • Корпоративні свята • Відзначення кращих • Створення корпоративних фільмів • Спільний відпочинок
Організаційна символіка		<ul style="list-style-type: none"> • Правила спілкування • Дрес-код • Принципи взаємодії • Система заохочення
Традиції		<ul style="list-style-type: none"> • Герб • Гімн • Прапор • Емблема

22. Чи є вірним твердження, що організаційна культура є водночас процесом і результатом?

- Так
- Ні

23. Із поданого переліку оберіть ефективні заходи для дотримання дрес-коду в НЗ:

- систематичні рейди контролю адміністрації НЗ
- рекламні акції
- відкриті обговорення вимог до зовнішнього вигляду
- free day – день без форми
- зауваження та догани порушникам

- змагання на кращий стиль, вигляд
 - день аксесуарів/кольорів
24. Яких вимог потрібно дотримуватися при розробці візуальної символіки НЗ:
- загальний корпоративний стиль
 - мінімалізм
 - орієнтованість на цільову групу
 - сучасність
 - емоційність
 - відображення цінностей НЗ

25. Установіть відповідність між групами символів НЗ та їх елементами:

Візуальні символи НЗ		<input type="checkbox"/> гімн НЗ <input type="checkbox"/> ексклюзивні фанфари <input type="checkbox"/> девізи <input type="checkbox"/> назви
Аудіо-символи НЗ		<input type="checkbox"/> прапор <input type="checkbox"/> форма <input type="checkbox"/> герб <input type="checkbox"/> фірмові нагороди

26. Із поданого переліку оберіть найсуттєвіші вимоги до девізу НЗ:
- високий стиль
 - влучність
 - чіткість
 - лаконічність
 - пафос
 - відображення цінностей НЗ
27. Метою дотримання та впровадження традицій у НЗ є:
- формування системи виховної роботи НЗ;
 - формування оргкультури НЗ;
 - формування мікроклімату НЗ.
28. Традиції НЗ впроваджують:
- адміністрація НЗ
 - вчителі
 - учні
 - батьки
29. Елемент церемонії:
- обряд
 - ритуал
 - традиція
30. Норми та правила поведінки НЗ ефективно впроваджуються за допомогою:
- видання відповідних розпоряджень
 - колективних дискусій
 - поєднання директивних і непрямих способів передачі інформації
 - подання власного прикладу дотримання впроваджуваних норм і правил
31. Корпоративний колір НЗ використовується:
- в інтер'єрі НЗ
 - в логотипі
 - у формі НЗ
 - у запрошеннях
 - в оформленні свят НЗ
 - в прапорі НЗ
 - в сувенірній продукції НЗ.
32. Оберіть з поданого переліку принципи формування організаційної культури:

- принцип комплексності уявлень
- принцип першочерговості визначення цінностей та філософії
- принцип історичності
- принцип заперечення силового впливу
- принцип комплексності оцінки

33. Чи вірним є твердження «Формування організаційної культури потребує врахування поступовості, еволюційного характеру її розвитку»?

- Так
- Ні

34. Чи вірним є твердження «Сильна організаційна культура є відкритою, живою, беззаперечною»?

- Так
- Ні

35. Метафорична стратегія дослідження оргкультури передбачає аналіз:

- спостережень за колективом
- зразків документів, їх мови, та мови спілкування
- опитування, анкетування, інтерв'ю

36. Оберіть із переліку ознаки організаційної культури:

- культура організації соціальна
- культура організації пізнавана
- культура організації постійна
- водночас процес і результат

37. Чи вірним є твердження, що стиль спілкування в організації свідчить про стиль управління?

- Так
- Ні

38. Установіть відповідність між функціями оргкультури та їх характеристиками:

Мотиваційна		Основа її складає система цінностей, орієнтована на потреби клієнта (дітей – у випадку дитячих НЗ); готовність до ризику, впровадження сучасних стандартів і технологій.
Інноваційна		Потужний стимул до зростання, прагнення діяти в інтересах і на користь свого закладу. Інструменти: доброзичливі взаємовідносини, ефективна система заохочення, демократичний стиль і процедури управління.

39. Продовжіть речення: «Для того, щоб визначити рівень організаційної культури НЗ достатньо відвідати заклад протягом...»

- 2 місяців
- 5 місяців
- 3 місяців

40. Чи є вірним твердження, що «Організаційна культура – це те, що забезпечує

внутрішній зв'язок і зовнішній розвиток»?:

- Так
- Ні

XI. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Модуль 1.

Основні джерела:

1. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В.В. Кондратьева. – М.: Эксмо, 2008 – 976 с.
2. Глиненко Л.К., Лужко Е.В. Проектирование организационных структур управления. – К.: Нора-Друк, 2005. – 728 с.
3. Громовий В. Як зробити «помаранчеву» школу? – К.: Видавничий дім «Шкільний світ», 2006. – 338 с.
4. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2003. – 408 с.
5. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и моделирование. – М.: Дело, 2004. – 944 с.
6. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. – СПб: Питер, 2001. – 512 с.
7. Нивен Пол Р. Сбалансированная система показателей для государственных и неприбыльных организаций. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.
8. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика саморазвивающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп», 2003. – 408 с.

Додаткові джерела:

1. Драйден Г., Вос Дж. Революция в обучении. – М.: ООО «ПАРВИНЭ», 2003. – 672 с.
2. Освітній менеджмент / за ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.

Інтернет-ресурси:

1. Громовий В. Школа без інструкцій. Але з місією. - // День.- № 42. – 11 березня 2005 р. – <http://www.day.kiev.ua>.
2. Концепція розвитку КМПУ імені Б.Д. Грінченка на 2008-2012 роки. – <http://www.kmpu.edu.ua>.
3. Пайгустов С. Як сформувати місію школи. – В-во «Пляди». – <http://pld.org.ua>.
4. Проект Модель національної школи. – <http://www.guon.kiev.ua>
5. Спеціалізована школа № 155 м. Київ. – <http://www.sch-155.com.ua>.
6. Сухомлинський В. Етика взаємовідносин у педагогічному колективі школи. – <http://library.edu-ua.net>.
7. Школа № 1 м. Бор. – <http://firstschool.noka.ru>.
8. Школа № 179 м. Мінськ. – <http://sch179.minsk.edu.by>.
9. Школа № 28 м. Миколаїв. – <http://www.dag.com.ua/nikolaev/scholls/>
10. Школа № 4 м. Калуга. – <http://www.school4.kaluga.ru>.
11. Школа № 4 м. Шепетівка. – <http://zosh4.km.ua/>.
12. Школа № 90 м. Красноярськ. – <http://sch90.mmc24420.cross-edu.ru>.

Модуль 2.

Основні джерела:

1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт ; пер. с англ. – М. : Дело, 2002. – 704 с.

2. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський. – К. : ЦУЛ, 2006. – 426 с.
3. Громовий В. Як зробити “Помаранчеву” школу?! (Вибрані статті та діалоги)/ В.Громовий. – К. Шкільний світ, 2006. – с.3-8
4. Каганець І. Корпорація, тобто колективний організм / І. Каганець // Перехід – VI. - 1999. - № 1. - С. 91–97.
5. Канафоцька Г.П. Менеджмент творчості: навч. посіб./ Г.П. Канафоцька; Київ. ун-т імені Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. – К. : Київ. ун-т імені Б. Грінченка, 2010. – 40 с.
6. Канафоцька Г. П. Менеджмент творчості як нова парадигма в управлінні освітою / Г. Канафоцька // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. - № 1. – С. 83-84.
7. Канафоцька Г. П. Освітня складова у формуванні системи і механізмів активізації творчості та інновацій в Україні / Г. Канафоцька // Проблеми науки. – 2009. - № 9. – С. 28–32, 52 с.
8. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери. Книга 1. Б-ка журналу «Управління компанією» / відпов. ред. Ю. Наврузов, Н. Черепухіна. – К. : Вид. О. Капусти, 2002. - 300 с.
9. Енциклопедія освіти / Головний ред. В.Г. Кремень. – К.: Юніком Інтер, 2008. – 1040 с.

Додаткові джерела:

1. Адізес, Іцхак. Ідеальний керівник: Чому ви не можете стати ним, і що робити з цього приводу: Нова парадигма менеджменту / Іцхак Адізес ; пер. з англ. С. Опацької. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 266 с.
2. Амонашвілі Ш. О. Школа Життя / пер. з російської. – Хмельницький : Подільський культурно-просвітницький центр імені М. К. Реріха, 2002. – 172 с.
3. Власова Н. Создание корпоративной культуры // Лучшие HR-решения: Сб. ст./ Н.Власова. - М.: Вершина, 2006. - С. 144-156.
4. Гибсон, Джеймс Л., Иванцевич Дж., Донелли, Джеймс Х.-мл. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Пер. с англ. - 8-е изд. - М.:ИНФРА-М, 2000. - 662с.
5. Глазл Ф. Предприятие будущего. Моральная интуиция в образовании организаций / Ф. Глазл / пер. с нем. Банзелюка И. П. – Калуга : Духовное познание, 1997. - 128 с.
6. Джанетто К. Управление знаниями. Руководство по разработке и внедрению корпоративной стратегии управления знаниями / К. Джанетто, Э. Уилер ; пер. с англ. Е. М. Пестеровой. - М.: Добрая книга, 2005. – 192 с., илл.
7. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке : уч. пособ. / П. Друкер ; пер. с англ.. – М. : Издат. дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
8. Севбо-Белецкая И. П. У порога иного бытия / И. П. Севбо-Белецкая. – К. : Пролог, 2008. – 488 с.
9. Каганець І. Еліта, псевдоеліта, контреліта / І. Каганець // Перехід – VI. - 1999. - №1. - С. 15–22.
10. Каганець І. Психологічні аспекти в менеджменті: типологія Юнга, соціоніка, психоінформатика / І. Каганець. – К., Тернопіль : Мандрівець, 1997. - 204 с.
11. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры / К.Камерон, Р.Куинн; пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
12. Канафоцька Г., Куценко Т. Інноваційна функція менеджменту творчості в макроекономічному розвитку України / Г. Канафоцька, Т. Куценко // Експрес-новини: наука, техніка, виробництво. - 1999. - № 1-2. - С.14–16.
13. Канафоцька Г. Системні дослідження чинників формування нової генерації як майбутньої складової управлінської еліти України / Г. Канафоцька // Тези доповідей Третьої Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції [«Соціум. Наука. Культура»], (Київ, 29–31 груд. 2008 р. – Ч. 1. К., 2009.– 96 с. – С. 31–36.

14. Канафоцька Г. Через нову парадигму менеджменту - до нового лідерства / Г. Канафоцька // Тези доповідей VIII Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»], (Київ, 18–20 квіт. 2008 р.). – К., 2008. – 51 с. – С. 19-20.
15. Канафоцька Г. П. Хто, як не школа, подбає про головне в державі : тематично-реферативний огляд виступів учасників 29.10.2008 р. Першого міжнародного форуму освітянських керівників «Лідери української школи: роль директора сучасного навчального закладу» / Г. П. Канафоцька // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. - № 1.– С. 41-42, 112 с.
16. Канафоцька Г. П. Забезпечення інноваційної діяльності у системі вищої освіти України // Тези доповідей IX Всеукр. наук.-практ. конф. [«Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності, інформаційно-аналітичної та інноваційної діяльності в Україні»], (Київ, 13–15 трав. 2009 р.) – К., 2009. –198 с. – С. 56–59.
17. Канафоцька Г. П. Роль громад у процесі змін парадигми // Тези доповідей IX Міжнародного форуму [«Етичні та духовні аспекти розвитку людини і суспільства»] (Київ, 28-29. трав. 2009 р. – К., 2009. – 72 с. – С. 28-29.
18. Каргашова Л. В. Организационное поведение: учебное пособие / Л. В. Каргашова; Ин-т экономики и финансов «Синергия». – М.: Инфра-М, 2005. – 156 с.: ил. – (Серия учебников для программы MBA (Master of Business Administration)).
19. Кові Стівен. Восьма звичка. Від успішності до величі / Стівен Кові ; пер. з англ. К. Сисоевої. – К. : Вид. О. Капусти (підрозділ Агенції «Стандарт»), 2005. – 388 с.
20. Компании, у которых есть чему поучиться. Кн. третья / под ред. Л. Синило. – К. : Изд-во «Агенство "Стандарт 2006. – 256 с.
21. Корпоративная культура: Учебно-методическое пособие / Авт.- сост. Т.А. Лапина. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – 96 с.
22. Котлер Філіп, Лі Ненсі. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Філіп Котлер, Ненсі Лі ; пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
23. Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. И. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 24–29.
24. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры./В. И. Маслов. - М.: Финпресс, 2004. - С. 170-223.
25. Мильнер Б.З., Теория организации./ Б. З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 475с.
26. Монро Майлс. Как стать руководителем / Майлс Монро. - К. : Фарес, 2000. – 208 с.
27. Мясоедов С. П. Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие для вузов / С. П. Мясоедов. – М.: Дело, 2003. – 232 с.
28. Ніколаєнко С. М. Стратегія розвитку освіти України: початок XXI століття / С. М. Ніколаєнко. – К. : Знання, 2006. – 253 с.
29. Організаційна культура: Навчально-методичний посібник навчальної дисципліни «Філософські засади державного управління» / Уклад.: Т.Е. Василевська, В.М.Князев, А.В.Ліпенцев; За заг. ред. О.Ю.Оболенського, С.В.Сьоміна, А.О.Чемериса, С.В.Загороднюка, О.Л.Приходько, Л.О.Воронько. - К.: Вид-во НАДУ, 2007. - 32 с.
30. Организационная культура: учебник / под ред. Н. И. Шаталовой. – М.: Экзамен, 2006. – 653 с.
31. Прахалад К. К., Рамасвами Венкат. Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами / К. К. Прахалад, Венкат Рамасвами ; пер. з англ. Михайла Ставицького. – К. : Вид. О. Капусти (підрозділ «Агенція «Стандарт»»), 2005. – 258 с.
32. Спивак В. А. Корпоративная культура./ В. А. Спивак. - СПб.: Питер, 2001. - 352с.
33. Тихомирова О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка/ О. Г.Тихомирова. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2008. – 148 с.

34. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.) : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антонюка, М. Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с. : іл.

35. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Сливака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).

36. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Ю. В. Яковец ; Междунар. ин-т П. Сорокина – Н. Кондратьева. – М. : ЗАО «Издательство "Экономика"», 2004. – 444 с.

37. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В. В. Кондратьева. - 7-е изд., перераб. и доп. - М. : Эксмо, 2008. – 976 с.

Интернет-ресурси:

1. Головне управління освіти і науки Київської міської держадміністрації. – <http://www.guon.kiev.ua>.
2. МОН України. - <http://www.mon.gov.ua>.
3. Нормативно-правове і програмно-методичне забезпечення організації навчального процесу в ЗНЗ України. – <http://www.znz.edu-ua.net>.
4. Освіта. - <http://www.osvita.org.ua>
5. Образование и корпоративная культура - <http://korpikult.ru>
6. Культура организации - <http://panorama.irk.ru>