

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования города Москвы
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГАОУ ДПО
«Корпоративный университет»

О.А. Айгунова

«06» «06» 2025 г.

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

«Практики развития корпоративной культуры
в образовательной организации»
с инвариантным модулем
«Ценности московского образования»

Разработчики курса:
Грошева А.В., канд.пед.наук,
Иванцова Е.С., канд.пед.наук, доц.

Допущено Комиссией по допуску
программ дополнительного
профессионального образования ГАОУ
ДПО «Корпоративный университет»
Протокол № 1 от «06» июня 2025 года
Рег. номер 01-38-114
Председатель комиссии М.Н. Лазутова

Москва, 2025

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы: совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области практик развития корпоративной культуры в образовательной организации.

1.2. Совершенствуемые компетенции

№	Компетенция	Направление подготовки Педагогическое образование
		44.03.01 Бакалавриат
		Код компетенции
1	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1
2	Способен осуществлять педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний	ОПК-8

1.3. Планируемые результаты обучения

№	Знать – уметь	Направление подготовки Педагогическое образование
		44.03.01 Бакалавриат
		Код компетенции
1	Знать: - Понятие «корпоративная культура», элементы корпоративной культуры. Типы корпоративных культур. - Алгоритм разработки плана корректирующих действий по итогам диагностики текущего состояния корпоративной культуры Уметь: - Разрабатывать план корректирующих действий по итогам диагностики текущего состояния корпоративной культуры	ОПК-1
2	Знать:	ОПК-8

	• Этапы формирования корпоративной культуры • Алгоритм разработки и представления эффективных практик развития корпоративной культуры образовательной организации. Уметь: • Разрабатывать и представлять эффективные практики развития корпоративной культуры образовательной организации.	
--	---	--

1.4. Категория обучающихся: уровень образования – высшее образование или получающие высшее образование, направление подготовки – педагогическое образование; область профессиональной деятельности – общее образование, дополнительное образование, управление образовательной организацией.

1.5. Форма обучения: очная (с использованием дистанционных образовательных технологий).

1.6. Режим занятий: не менее 4 недель, не менее 5 ч. в неделю.

1.7. Трудоемкость программы: 26ч.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебный план

№ п/ п	Наименование разделов (модулей) и тем	Всего, часов	Аудиторные виды учебных занятий, учебных работ		Внеаудиторные виды учебных занятий, учебных работ	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия и тренинги		
1	Корпоративная культура образовательной организации	5	1	3	1	Тест
2	Этапы формирования корпоративной культуры	5	1	3	1	Практическая работа №1
3	Традиции как условие развития и сохранения корпоративной культуры	5	1	3	1	
4	Практики развития корпоративной культуры: командный подход	7	1	5	1	
5	Итоговая аттестация	4		4		Итоговая работа Зачёт на основе совокупности выполненных практической работы, теста и итоговой работы
	Итого:	26	4	18	4	

2.2. Календарный учебный график

Наименование раздела, темы	Объем нагрузки	Учебные недели			
		1 неделя	2 неделя	3 неделя	4 неделя
Корпоративная культура образовательной организации	5	+			
Этапы формирования корпоративной культуры	5		+		
Традиции как условие развития и сохранения корпоративной культуры	5			+	
Практики развития корпоративной культуры: командный подход	7			+	+
Итоговая аттестация	4				+

2.3. Рабочая программа

Наименование темы	Виды учебных занятий, учебных работ	Основное содержание
1. Корпоративная культура образовательной организации	Лекция, 1 час	Понятие «корпоративная культура», элементы корпоративной культуры. Стратегия развития образовательной организации и корпоративная культура. Целевые установки как часть корпоративной культуры. Методы диагностики корпоративной культуры. Методика ОСАІ (Кэмерон-Куинн) для выявления доминирующего типа культуры. Оценка вовлечённости педагогов. Соотношение существующей и желаемой культуры.
	Практическое занятие, 3 часа	Работа в малых группах: разработка матрицы: ценности – нормы – традиции (на примере конкретной образовательной организации).
	Самостоятельная работа, 1 час	Заполнение и анализ диагностических материалов Тест.
2. Этапы формирования корпоративной культуры	Лекция, 1 час	Типы корпоративных культур. Доминирующий тип корпоративной культуры и его влияние на принятие решений. Корпоративная этика. Основные

		этапы формирования корпоративной культуры: от диагностики до закрепления. Алгоритм разработки плана корректирующих действий.
	Практическое занятие, 3 часа	Обсуждение результатов диагностики: доминирующий тип корпоративной культуры. Работа в малых группах: разработка плана корректирующих действий (на примере кейсов).
	Самостоятельная работа, 1 час	Практическая работа №1. Разработка плана корректирующих действий.
3. Традиции как условие развития и сохранения корпоративной культуры	Лекция, 1 час	Этапы формирования корпоративной культуры. Традиции как составная часть корпоративной культуры. Роль традиций в сохранении ценностей, основ корпоративной культуры. Традиционные мероприятия, сценарий, особенности проведения. Алгоритм разработки сценария традиционного мероприятия для развития и сохранения корпоративной культуры образовательной организации.
	Тренинг, 3 часа	Тренинг. Работа в малых группах: разработка и представление сценария традиционного мероприятия для развития и сохранения корпоративной культуры образовательной организации (на основе кейса, предложенного преподавателем).
	Самостоятельная работа, 1 час	Разработка сценария традиционного мероприятия для развития и сохранения корпоративной культуры образовательной организации (на примере конкретной образовательной организации).
4. Практики развития корпоративной культуры: командный подход	Лекция, 1 час	Роль лидерства в формировании корпоративной культуры. Внедрение командного подхода в развитие корпоративной культуры: совместная разработка ценностей и норм, командные ритуалы и традиции, обратная связь и адаптация. Алгоритм разработки и представления эффективных практик развития корпоративной культуры образовательной организации.
	Тренинг, 3 часа	Тренинг. Работа в малых группах: разработка и представление эффективных практик развития корпоративной культуры

		образовательной организации.
	Самостоятельная работа, 1 часа	Разработка и представление эффективных практик развития корпоративной культуры образовательной организации: подготовка презентации и публичного выступления.
	Практическое занятие, 2 часа	Групповые и индивидуальные консультации по подготовке публичного выступления и представлению эффективных практик развития корпоративной культуры.
5. Итоговая аттестация	Практическое занятие, 4 часа	Зачёт на основе совокупности выполненной практической работы, теста и итоговой работы Итоговая работа: разработка и представление эффективных практик развития корпоративной культуры образовательной организации. Зачет на основе совокупности выполненных практических работ, теста и итоговой работы.

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Оценка качества освоения программы осуществляется в форме текущего контроля и итоговой аттестации.

3.1. Текущий контроль. Текущий контроль включает выполнение теста и практической работы.

Тест. Содержит не менее 15 вопросов. Примеры вопросов.

1. Выберите все верные утверждения

а) Корпоративная культура – это система ценностей, норм, убеждений и моделей поведения, которые разделяются сотрудниками компании.

б) Традиции являются частью корпоративной культуры.

с) Развитие корпоративной культуры повышает вероятность сопротивления сотрудников изменениям.

2. Выберите один правильный ответ. Корпоративная культура включает уровни:

а) видимый, провозглашаемые ценности, базовые убеждения

- b) видимый, основной, глубинный
- c) видимый, традиционный, ценностный

3. Выберите все правильные ответы. Лидер для развития корпоративной культуры

- a) демонстрирует принятие ценностей, норм на личном примере
- b) не должен делать ничего
- c) участвует в традиционных мероприятиях вместе с другими членами коллектива
- d) способствует вовлечению в традиционные мероприятия других членов коллектива

Требования к выполнению: «зачёт» выставляется при условии не менее 60% верных ответов.

Оценивание: зачет/незачет.

Практическая работа №1. Разработка плана корректирующих действий по итогам диагностики текущего состояния корпоративной культуры

Требования к практической работе:

1. Определение конкретной цели корректирующих действий, соответствие плана поставленной цели.
2. Наличие не менее 3 шагов (этапов) по достижению цели.
3. Указание конкретных сроков по каждому этапу, показатели достижения результатов каждого этапа.

Критерии оценивания: слушатели получают зачет, если практическая работа выполнена с учетом всех требований.

Оценивание: зачет/незачет.

3.2. Итоговая аттестация осуществляется по совокупности выполненных практической работы, теста и итоговой работы.

Оценка: зачтено/не зачтено.

Итоговая работа: разработка и представление эффективных практик развития корпоративной культуры образовательной организации.

Требования:

1. Описание практики развития корпоративной культуры образовательной организации включает цель, основное содержание, рекомендации по внедрению, оценку результативности.

2. Презентация отражает основное содержание практики.

3. Осуществлено публичное представление практики.

Критерии оценивания: слушатели получают зачет, если практическая работа выполнена с учетом всех требований.

Оценка: зачтено/не зачтено.

Раздел 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение программы

Нормативное обеспечение программы

1. Федеральный Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.).

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»

3. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701 «Стратегические приоритеты в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»

4. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»

Основная литература

1. Ахметова, А.А. HR-трансформация как феномен корпоративной культуры: моногр. / А.А. Ахметова, В.В. Мацько, М.Г. Родионов; под общ.

ред. М. Г. Родионова; АНОО ВО «СИБИТ». – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2022 – 111с.

2. Колесников, А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А.В. Колесников. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 167с.

3. Макаров А. Люди важнее процессов: Инструменты для ресурсного лидера по управлению командами / Антон Макаров. – М.: Альпина ПРО, 2025. – 176с.

4. Певзнер, М.Н. Корпоративная педагогика: учебник / М.Н. Певзнер, П.А. Петряков, О. Грауманн. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 304с.

5. Симонин, П.В. Кадровые стратегии и корпоративная культура в системе трудовых отношений: теория и практика / П.В. Симонин, Р.К. Андарова, Т.А. Мукашев. – Москва: Издательские решения, 2024 – 153с.

Дополнительная литература

1. Кожевникова, Т.Ю. Корпоративная культура как она есть / Т.Ю. Кожевникова. – Москва: «Издательство «Эксмо», 2020. – 240с.

2. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации / В. А. Макеев. – Москва: ЛИБРОКОМ, 2011. – 243с.

3. Сергеева, Т.Б. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения / Т.Б. Сергеева, О.И. Горбатько // Педагогика. – 2006. – №10. – С. 11-21.

4. Спивак, В.А. Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. – Санкт-Петербург: Питер, 2001. – 345с.

5. Ушаков, К.М. Как сделать школу лучше, или Социальный капитал как приоритет / К.М. Ушаков. – М.: Сентябрь, 2017. – 160 с.

6. Шейн, Э.Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Э.Г. Шейн. – Санкт-Петербург: Питер, 2012. – 352 с.

Интернет-ресурсы

1. Департамент образования города Москвы. Режим доступа: <https://www.mos.ru/donm/function/> (дата обращения: 16.06.2025).

2. Единое содержание общего образования. Режим доступа: <https://edsoo.ru/> (дата обращения 16.06.2025).
3. Институт реализации государственной политики и профессионального развития работников образования ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения». Режим доступа: <https://apkpro.guppros.ru/> (дата обращения: 16.06.2025).
4. Корпоративный университет московского образования. Режим доступа: <https://corp-univer.ru/> (дата обращения: 16.06.2025).
5. Медиапортал «Школа. Москва». Режим доступа: <https://school.moscow/> (дата обращения: 16.06.2025).
6. Министерство просвещения Российской Федерации. Режим доступа: <https://edu.gov.ru/> (дата обращения 16.06.2025).
7. Сайт проекта «Школа Минпросвещения России» Режим доступа: <https://smp.edu.ru/> (дата обращения: 16.06.2025).

4.2. Материально-технические условия реализации программы

Для реализации программы необходимо следующее материально-техническое обеспечение: оборудованные аудитории для проведения аудиторных занятий; мультимедийное оборудование; свободный доступ к сети Интернет. Платформа дистанционного обучения: <https://sdo.corp-univer.ru>.

4.3. Кадровые условия реализации программы

Реализацию программы обеспечивают преподаватели ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» Грошева Анастасия Владимировна, к.п.н. и Иванцова Елена Сергеевна, к.п.н., доцент

«Ценности московского образования»
Инвариантный модуль
(2 ч.)

Раздел 1. «Характеристика программы»

1. Цель реализации модуля 1: совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области ценностей московского образования.

1.1. Совершенствуемые/новые компетенции

№	Компетенции	Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (бакалавриат)
		Код компетенции
1.	Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1

1.2. Планируемые результаты обучения

№	Знать - уметь	Направление подготовки 44.03.01 Педагогическое образование
		Код компетенции
1.	Знать: 1. Основные документы, задачи и механизмы, определяющие ценности и цели московского образования 2. Управленческие инструменты как средства достижения целей московского образования 3. Стратегию ориентации в основных документах, задачах, механизмах, инструментах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования Уметь: Ориентироваться в основных документах, задачах, механизмах, инструментах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования	ОПК-1

1.3. Категория обучающихся: уровень образования - высшее образование, область профессиональной деятельности – основное общее, среднее общее образование.

1.4. Модуль реализуется с применением дистанционных образовательных технологий.

1.5. Трудоемкость обучения: 2 часа.

Раздел 2. «Содержание программы»

2.1 Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов (модулей) и тем	Внеаудиторные учебные занятия		Форма контроля	Трудоемкость
		Видео лекции/лекции презентации	Практические занятия		
1.1	Основные документы, задачи и механизмы, определяющие ценности и цели московского образования.	0,5	0,5	Тест №1.1	1
1.2	Управленческие инструменты как средства достижения целей московского образования.	0,5	0,5	Тест №1.2	1

2.2 Учебная программа

Темы	Виды учебных занятий/работ	Содержание
Тема 1.1 Основные документы, задачи и механизмы, определяющие ценности и цели московского образования.	Видео лекции/лекции презентации, 0,5 часа	Государственная программа города Москвы «Развитие образования города («Столичное образование»)). Приоритетные задачи московской системы образования. Основные механизмы повышения эффективности системы образования Москвы (Рейтинг вклада школ в качественное образование, аттестационная справка директора и др.). Городские проекты. Результаты системы образования города Москвы. Стратегия ориентации в основных документах, задачах, механизмах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования
	Практическая	Систематизация содержания лекции на

	работа, 0,5 часа	основании стратегии ориентации в основных документах, задачах, механизмах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования Тест №1.1
Тема 1.2. Управленческие инструменты как средства достижения целей московского образования.	Видео лекции/лекции презентации, 0,5 часа	Содержание управленческой компетентности сотрудников образовательных организаций города Москвы (управленческие функции и инструменты для их реализации; управленческое решение; техники и приемы командной работы; способы предвидения и предотвращения конфликтных ситуаций). Социальные коммуникации как фактор эффективного взаимодействия всех участников образовательных отношений (принципы, способы передачи информации в ОО; построение грамотного взаимодействия участников образовательных отношений) Стратегия ориентации в основных инструментах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования
	Практическая работа, 0,5 часа	Систематизация содержания лекции на основании стратегии ориентации в основных инструментах, направленных на реализацию ценностей и целей московского образования Тест №1.2

Раздел 3. «Формы аттестации и оценочные материалы»

В качестве контроля выступает промежуточная аттестация в форме тестирования.

«Зачет» выставляется при условии выполнения не менее 60% верных ответов.

Тест №1.1

Пример вопросов тестирования:

1. Цель реализации Государственной программы города Москвы «Столичное образование»:

А. Создание средствами образования условий для формирования личной успешности жителей города Москвы

Б. Максимальное удовлетворение запросов жителей города Москвы на образовательные услуги

В. Развитие государственно-общественного управления в системе образования

Г. Обеспечение соответствия качества общего образования изменяющимся запросам общества

2. Основной целью существования рейтинга школ является:

- А. Поиск школ-лидеров для предоставления им повышенного финансирования, с помощью которого они смогут создать и развить свою уникальную атмосферу для предоставления качественного образования и массового развития таланта
- Б. Мотивация каждой школы на работу в интересах каждого ребенка, семьи, города
- В. Осуществление статистического мониторинга состояния образования

Тест №1.2

Пример вопросов тестирования:

1. *Выберите ключевые составляющие личной эффективности?*
 - А. результативное достижение личных целей
 - Б. способность человека с меньшими затратами ресурсов (труда, времени) достигать большего результата
 - В. физическое здоровье
 - Г. знания и опыт
2. *Что является оценкой эффективности исполнения управленческого решения?*
 - А. Степень достижения цели
 - Б. Состав источников финансовых ресурсов
 - В. Количество исполнителей решения
 - Г. Количество альтернатив

Раздел 4. «Организационно-педагогические условия реализации программы»

4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Интернет-источники:

1. **Школа. Москва** [Электронный ресурс] (URL: <https://shkolamoskva.ru/>) (дата обращения 23.01.2024 г.)
2. **Московская электронная школа** [Электронный ресурс] (URL: <https://school.mos.ru/>) (дата обращения 23.01.2024 г.)

4.2. Материально-технические условия реализации модуля

Для реализации модуля необходимо следующее материально-техническое обеспечение: мультимедийное оборудование (компьютер с выходом в Интернет).

Ссылка для доступа к модулю:

<https://sdo.corp-univer.ru/course/view.php?id=1467>