**Электронное портфолио**

**магистранта 2 курса Михайловой Татьяны**

**по тематике диссертационного исследования**

**(Технологии развития корпоративной культуры педагогов**

**как условия создания имиджа детского сада)**

1. Составьте библиографию

# Т.А. Лапина. Корпоративная культура Изд-во ОмГУ, 2005

**Аннотация:**

Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры. Несмотря на то, что за рубежом данное направление стало актуально еще в начале 1980-х годов, в России пик интереса к данной проблематике наблюдается в настоящее время. Большинство успешных организаций страны активно внедряют в систему менеджмента корпоративные правила и стандарты поведения, разрабатывают кодексы этики членов компаний, особое внимание уделяют внутриорганизационным ритуалам и мифам и др. В соответствии с этим изменились и требования, предъявляемые к менеджерам по персоналу, которые должны обладать необходимыми знаниями по управлению корпоративной культурой.
В пособии рассматриваются вопросы теории корпоративной культуры, ее элементы, функции. Представлен материал по диагностике, оценке и управлению культурой в соответствии с требованиями стратегического управления.
Учебно-методическое пособие состоит из краткого конспекта лекций и практических заданий, которые помогут закрепить полученные теоретические знания. Составлено в соответствии со стандартом специальности «Управление персоналом». Для студентов экономического факультета очной дневной и заочной форм обучения, а также для специалистов в области стратегического менеджмента и менеджмента персонала.

Учебно-методическое пособие является электронной версией книги: Т.А. Лапина. Корпоративная культура Изд-во ОмГУ, 2005

<http://www.aup.ru/books/m528/>

1. Федеральное государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Западная академия государственной службы»

 Рекомендовано для использования в учебном процессе

Основы корпоративной культуры [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / ФГОУ ВПО «Северо-Западная академия государственной службы»; С. А. Лѐвина. — Электронные текстовые данные

(1 файл: 463 Кб = 1,58 уч.-изд. л.). — СПб.: Изд-во СЗАГС, 2009. — Режим

доступа: <http://www.szags.ru/index.phtml?id_page=176>.

Шифр 030602.65-15-2009-004 (внутр. шифрация)

1. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура

|  |
| --- |
| Автор: [Тамара Персикова](http://read.ru/author/48214/)Издательство: [Логос](http://read.ru/pubhouse/1961/)Серия: [Новая студенческая библиотека](http://read.ru/series/14711/)ISBN: 978-5-98704-127-9Год выпуска: 2008Аудитория: Для специалистов |

**Аннотация:**

Рассмотрены вопросы межкультурной коммуникации в многонациональной деловой среде. Впервые в отечественной учебной литературе представлен наиболее полный анализ всех аспектов корпоративной культуры: истории, уровней, факторов, влияющих на ее становление, стадий формирования и поддержания, типологии. Особое внимание уделено анализу процесса вхождения в новую корпоративную культуру, что актуально для специалистов, начинающих работать в иностранных компаниях и фирмах.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Лингвистика и межкультурная коммуникация". Может использоваться в учебном процессе по направлениям и специальностям вузов в области иностранных языков, социологии, психологии, менеджмента. Представляет интерес для руководителей и специалистов предприятий и организаций с многонациональной деловой средой.

<http://copy.yandex.net/?fmode=envelope&url=http%3A%2F%2Fwww.kstu.ru%2Fft%2FPersikova_mezkul_kom.pdf&lr>

1. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персаналом.

С.В. Василенко

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА** — психологическая литература описывающая совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе привыкания к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые основной массой членов организации.

<http://coollib.net/g/org_behavior>

1. Красоткина Ирина - Деловой имидж

Автор: [Красоткина Ирина](http://thelib.ru/authors/krasotkina_irina.html)

Жанр: [Корпоративная культура](http://thelib.ru/genres/korporativnaya_kultura-b.html)

<http://thelib.ru/books/krasotkina_irina/delovoy_imidzh.html>

1. 101 совет по выходу из конфликта

Автор: [Алексей Пешехонов](http://thelib.ru/authors/aleksey_peshehonov.html)

Серия: [101 совет](http://thelib.ru/series/101_sovet.html)

Жанр: [Корпоративная культура](http://thelib.ru/genres/korporativnaya_kultura-b.html)

<http://thelib.ru/books/aleksey_peshehonov/101_sovet_po_vyhodu_iz_konflikta.html>

1. Корпоративная культура: учебное пособие

Автор: под общей редакцией Г.Л. Хаета

Издательство: Киев: Центр учебной литературы

Год издания: 2003

Страниц: 403

ISBN: 966-8253-58-2

Размер: 6,282 Мб [PDF]

Рекомендовано Министерством образования и науки Украины как учебное пособие для студентов высших учебных заведений.

(Письмо №1/11-2727 от 02.07.2003).

 от издателя (перевод с украинского):

 Корпоративная культура - могучий и мощный инструмент управления персоналом. Она обеспечивает долговременный успех предприятия на рынке товаров и услуг. Ее развитие способствует гуманизации всех сфер деятельности, формированию высокой национальной идеи. В учебном пособии с помощью современных методов и подходов анализируется сущность корпоративной культуры, а также система ценностей сотрудников и всей организации, которая определяет данный вид культуры. Рассматривается роль символов, фирменного стиля, ритуалов и праздников, истории организации, героев и мифов, здорового образа жизни. Развитие корпоративной культуры объясняется во взаимосвязи с видом менеджмента, средой, периодами времени, технологией и личностью работающего. Пособие содержит много конкретных методик: мониторинга корпоративной культуры, ее квалиметрической оценки, планирования развития, психологического тренинга, учебы, с привлечением слушателей в процесс деятельности и другие.

Для студентов, менеджеров, преподавателей, всех, кто интересуется корпоративной культурой.

 [HIDE][hide]

<http://eknigi.org/raznoe/7903-korporativnaya-kultura-uchebnoe-posobie.html>

1. Корпоративная культура

Т.А. Лапина

|  |
| --- |
| Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры. Несмотря на то, что за рубежом данное направление стало актуально еще в начале 1980-х годов, в России пик интереса к данной проблематике наблюдается в настоящее время. Большинство успешных организаций страны активно внедряют в систему менеджмента корпоративные правила и стандарты поведения, разрабатывают кодексы этики членов компаний, особое внимание уделяют внутриорганизационным ритуалам и мифам и др. В соответствии с этим изменились и требования, предъявляемые к менеджерам по персоналу, которые должны обладать необходимыми знаниями по управлению корпоративной культурой.В пособии рассматриваются вопросы теории корпоративной культуры, ее элементы, функции. Представлен материал по диагностике, оценке и управлению культурой в соответствии с требованиями стратегического управления.Учебно-методическое пособие состоит из краткого конспекта лекций и практических заданий, которые помогут закрепить полученные теоретические знания. Составлено в соответствии со стандартом специальности «Управление персоналом».Для студентов экономического факультета очной дневной и заочной форм обучения, а также для специалистов в области стратегического менеджмента и менеджмента персонала. <http://studentam.net/content/view/563/63/>1. Влияние организационной культуры на повышение эффективности мотивации трудовой деятельности персонала Демченко Владимир Владимирович

*Журнал*: "[Управление корпоративной культурой](http://grebennikon.ru/journal-27.html)", #3, 2014 г.*Рубрика*: [Корпоративная культура](http://grebennikon.ru/cat-147-1-3.html) [Теория мотивации](http://grebennikon.ru/cat-197-1-3.html)*Ключевые слова*: организационная культура, мотивация персонала, управление по ценностямСтатья посвящена вопросу влияния организационной культуры на мотивацию персонала компании, методам построения организационной культуры. Автор раскрывает теоретические аспекты темы, описывает влияние организационной культуры на мотивацию сотрудников в ООО «Поревит» и ООО «Леруа Мерлен», а также рассматривает пути совершенствования влияния организационной культуры на мотивацию в данных компаниях. <http://grebennikon.ru/article-96yw.html> |

1. [Корпоративные ценности и лидеры как фактор мотивации персонала](http://grebennikon.ru/article-sy1m.html)

*Автор*: [Яхонтова Елена](http://grebennikon.ru/author-486.html)

*Журнал*: "[Управление корпоративной культурой](http://grebennikon.ru/journal-27.html)", #3, 2014 г.

 *Рубрика*: [Корпоративная культура](http://grebennikon.ru/cat-147-1-3.html) [Лидерство](http://grebennikon.ru/cat-247-1-3.html)

Данная статья посвящена основам управления по ценностям. В ней прослеживается связь между ценностными ориентациями и мотивацией, раскрывается роль лидеров в формировании ценностных ориентаций их последователей и соответствующей деловой культуры <http://grebennikon.ru/article-sy1m.html#preview>

1. Некоторые аспекты управления вовлеченностью персонала через призму корпоративной культуры

*Автор*: [Долженко Руслан](http://grebennikon.ru/author-5358.html)

*Журнал*: "[Управление корпоративной культурой](http://grebennikon.ru/journal-27.html)", #2, 2014 г.

*Рубрика*: [Нематериальная мотивация](http://grebennikon.ru/cat-192-1-3.html) [Корпоративная культура](http://grebennikon.ru/cat-147-1-3.html)

Статья посвящена феномену вовлеченности персонала в деятельность организации. Ключевым фактором формирования этого ощущения, по мнению автора, является корпоративная культура, которая основана на определенном наборе ценностей и регулирует отношение сотрудников к организации. <http://grebennikon.ru/article-2uau.html#preview>

1. Роль корпоративной культуры в развитии персонала

*Автор*: [Ламскова Ольга](http://grebennikon.ru/author-6209.html)

*Журнал*: "[Управление корпоративной культурой](http://grebennikon.ru/journal-27.html)", #2, 2014 г.

*Рубрика*: [Корпоративная культура](http://grebennikon.ru/cat-147-1-3.html) [Развитие персонала](http://grebennikon.ru/cat-217-1-3.html)

В статье раскрывается влияние элементов корпоративной культуры на развитие персонала, а также описаны способы усиления корпоративной культуры и приведена модель обучающейся организации <http://grebennikon.ru/article-2uau.html#preview>

1. [Корпоративный **имидж** **организации** как основной элемент стратегии неценовой конкуренции](http://grebennikon.ru/article-UP7B.html)

[Архипов Сергей](http://grebennikon.ru/author-1929.html) [Крайнов Константин](http://grebennikon.ru/author-1930.html)

*Журнал*: "[Маркетинговые коммуникации](http://grebennikon.ru/journal-1.html)", #4, 2001 г.

*Рубрика*: [Имидж](http://grebennikon.ru/cat-57-1-3.html)

В статье авторы рассуждают о том, что сегодня корпоративный **имидж** **организации** превращается из ограниченного набора элементов фирменного стиля, политики в области дизайна и системы идентификации в тотальную маркетинговую коммуникацию, приводят блок-схему, описывающую корпоративный **имидж** **организации**. <http://grebennikon.ru/article-UP7B.html#preview>

1. [Все об **имидже**: от подходов до рекомендаций](http://grebennikon.ru/article-8vnr.html)

[Даниленко Любовь](http://grebennikon.ru/author-2682.html)

*Журнал*: "[Маркетинг и маркетинговые исследования](http://grebennikon.ru/journal-3.html)", #4, 2007 г.
*Рубрика*: [Имидж](http://grebennikon.ru/cat-57-1-3.html) [Репутация](http://grebennikon.ru/cat-153-1-3.html)

Статья содержит обзор материалов, необходимых для практической деятельности по формированию **имиджа**. Предлагаемые рекомендации могут быть использованы как для разработки программы реализации **имиджа** **организации**, так и для оценки предложений консалтинговых компаний по управлению**имиджем** фирмы.

*Найдено в ключевых словах...****имидж,*** *виды* ***имиджа,*** *формирование* ***имиджа,*** *составляющие* ***имиджа,*** *способы реализации программы* ***имиджа,*** *внешний* ***имидж,*** *внутренний* ***имидж.***

*Найдено в содержании: Понятие* ***имиджа,*** *Иерархия* ***имиджа,*** *Модель* ***имиджа*** *компании, Виды* ***имиджа,*** *Составляющие* ***имиджа****, Фундамент* ***имиджа,*** *Способы реализации программы формирования* ***имиджа,*** *Формирование* ***имиджа*** *на стадии становления компании, Формирование* ***имиджа*** *на стадии захвата, ниши Формирование* ***имиджа*** *на стадии стабилизации, Роль связей с общественностью в формировании* ***имиджа,*** *Внутренний* ***имидж,*** *Роль социальных программ в формировании* ***имиджа,*** *Трансляция* ***имиджа*** *через Интернет, Телефонный* ***имидж*** *компании.* [*http://grebennikon.ru/search\_page.php?phrase=%E8%EC%E8%E4%E6+%EE%F0%E3%E0%ED%E8%E7%E0%F6%E8%E8&x=42&y=10*](http://grebennikon.ru/search_page.php?phrase=%E8%EC%E8%E4%E6+%EE%F0%E3%E0%ED%E8%E7%E0%F6%E8%E8&x=42&y=10)

1. [**Организационная** культура и формирование **имиджа** компании](http://grebennikon.ru/article-ms9g.html)

[Одегов Юрий](http://grebennikon.ru/author-2448.html) [Руденко Галина](http://grebennikon.ru/author-3874.html)

*Журнал*: "[Управление корпоративной культурой](http://grebennikon.ru/journal-27.html)", #1, 2011 г.

*Рубрика*: [Корпоративная культура](http://grebennikon.ru/cat-147-1-3.html) [Имидж](http://grebennikon.ru/cat-57-1-3.html)

Авторы рассматривают параметры **организационной** культуры, уделяя основное внимание тем из них, которые оказывают наиболее сильное влияние на формирование **имиджа** компании. Большое значение они придают миссии компании, которая названа одним из факторов, определяющих **имидж организации** как работодателя.

*Найдено в ключевых словах...****организационная*** *культура*

*Найдено в содержании... Основные параметры культуры* ***организации Организационная*** *культура как интегратор интересов компании и персонала Содержание отношений* ***организационной*** *культуры (по В. Сате) Основные элементы* ***организационной*** *культуры компании Взаимосвязь параметров инновационной деятельности и ценностей* ***организационной*** *культуры.* [*http://grebennikon.ru/search\_page.php?phrase=%E8%EC%E8%E4%E6+%EE%F0%E3%E0%ED%E8%E7%E0%F6%E8%E8&x=42&y=10*](http://grebennikon.ru/search_page.php?phrase=%E8%EC%E8%E4%E6+%EE%F0%E3%E0%ED%E8%E7%E0%F6%E8%E8&x=42&y=10)

1. Составьте «Справочник» - список Интернет – адресов порталов с информацией по теме Вашего портфолио.

<http://www.maam.ru/detskijsad/proekt-formirovanie-korporativnoi-kultury-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdeni.html>

<http://festival.1september.ru/articles/537503/>

<http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/105/5985/>

<http://www.o-detstve.ru/forteachers/kindergarten/methodology/11916.html>

<http://imc.3dn.ru/publ/internet_konferencija/tezisy/korporativnaja_kultura_sovremennogo_dou/7-1-0-85>

<http://www.asconf.com/rus/archive_view/939>

<http://www.b17.ru/article/3831/>

<http://dou38.ru/br32/images/stories/str_zav/uprav_proekt_korpor_kultura.pdf>

<http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/04/02/korporativnaya-kultura-sovremennogo-dou-ego-imidzh>

1. Составьте «Глоссарий» - основная терминология по изучаемым вопросам предметной области.

**Взаимоде́йствие** — [философская категория](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%28%D1%84%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F%29), отражающая [процессы](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81) [воздействия](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B5) [объектов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82) ([субъектов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%83%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82)) друг на друга, их взаимную обусловленность и порождение одним объектом другого.

**Взаимодействие** — [объективная](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) и универсальная форма [движения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B2%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5), развития, которая определяет существование и структурную организацию любой [материальной](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D1%8F_%28%D1%84%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%84%D0%B8%D1%8F%29) [системы](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0).

**Имидж** происходит от английского «image», которое, в свою очередь, происходит от латинского «imago». В английском языке слово «image» имеет не одно, а, как минимум, пять значений («образ», «статуя (идол)», «подобие», «метафора», «икона»); при этом чаще в английской речи слово «image» употребляется в значении «образ». Латинско-русский словарь предлагает одиннадцать значений слова imago в том числе: образ, подобие, отражение, образное выражение, представление о чем-либо, мысль, мечта, вид.

**Имидж -** образец, представление о человеке, создаваемые у окружающих самим человеком или другими заинтересованными лицами; стиль поведения человека». Толковый словарь для специалистов средств массовой информации.

**Имидж -** совокупность представлений окружающих о данном человеке, его видимый со стороны психологический портрет, сопряженный с внешностью и манерами. Во втором значении - как целенаправленно формируемый образ лица, явления или предмета, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т.п. Новейший словарь иностранных слов и выражений.

**Имидж -** эмоционально окрашенный стереотип восприятия образа субъекта в сознании социального окружения, в массовом сознании или формальная система ролей, которые субъект играет в своей жизни и деятельности, дополняющаяся чертами характера, интеллектуальными особенностями, внешними данными, одеждой и т.п. Словарь по педагогике.

**Качество образования** - совокупность свойств образования, обуславливающих его способность удовлетворять определённые потребности гражданина, общества, государства в соответствии с назначением этого образования А.М.Кац

**Качество образования** - это система социально обусловленных отношений к миру, которыми должен обладать ученик. В.Н.Малькова

**Качество образования** - это способность образовательного продукта или услуги соответствовать предъявляемым нормам государственного стандарта и социального заказа.

**Качество образовательных услуг** - вклад дошкольного учреждения в развитие педагогической подготовки воспитанников, их воспитанности, психических функций, творческих способностей, формирование здорового образа жизни; ясное видение целей образования и воспитания, сформулированное в миссии образовательного учреждения; связи детского сада с различными социальными институтами.

**Квалификация** (от [англ.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) Quality — [качество](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE), в смысле степень проявления достоинств) — в некоторых областях этим термином называется либо процесс оценки уровня качества, либо сами предусмотренные уровни.

* [Квалификация (образование)](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%28%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5%29) — уровень подготовки выпускников средних специальных и [высших учебных заведений](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D1%81%D1%88%D0%B5%D0%B5_%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5).
* Квалификация (трудовые отношения) — степень или уровень проявления профессиональных достоинств, степень соответствия определённому уровню профессиональных требований. Как правило, каждая [должность](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%BE%D0%BB%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) имеет свой набор квалификационных требований.

**Коллектив** (от [лат.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *Collectivus — собирательный*) — группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации, цели. По виду деятельности различают трудовые, учебные, военные, спортивные, художественной самодеятельности и другие *коллективы*. В более широком смысле — люди, объединенные общими идеями, интересами, потребностями.

**Корпоративная миссия** - общественно-значимый статус, социально значимая роль организации.

**Корпоративная идентичность** - это то, что организация сообщает о себе, о своей индивидуальности. Все, что организация говорит, делает и создает, формирует ее идентичность.

**Корпоративный имидж** - это восприятие организации группами общественности.

**Корпоративная индивидуальность** - ценности, суждения и нормы поведения, разделяемые в компании и определяющие сущность индивидуальной корпоративной культуры.

**Корпоративная культура** это некий вошедший в привычку, ставший традицией образ мышления и способ действия, который в большей или в меньшей степени разделяют все работники предприятия и который должен быть усвоен и хотя бы частично принят новичками, чтобы новые члены коллектива стали «своими» ([Elliott Jaques](http://en.wikipedia.org/wiki/Elliott_Jaques%22%20%5Co%20%22en%3AElliott%20Jaques), 1952). Э.Жак.

**Корпоративная культура** может быть представлена как комплекс убеждений и ожиданий, разделяемый членами организации, в свою очередь убеждения и ожидания формируют нормы, которые в значительной степени определяют поведение в организации отдельных личностей и групп». ([Howard Schwartz](http://en.wikipedia.org/wiki/Howard_Schwartz%22%20%5Co%20%22en%3AHoward%20Schwartz), [Stanley Davis](http://en.wikipedia.org/wiki/Stanley_Davis), 1981). Х. Шварца и С. Девиса

**Корпоративная культура** представляет собой систему отношений, действий и артефактов, которая выдерживает испытание временем и формирует у членов данного культурного общества довольно уникальную общую для них психологию. П.Б. Вейл.

**Корпоративная культура** представляет собой комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научится справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующий достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный». Эдгар Штейн.

**Корпоративная культура взаимодействия педагогов детского сада** – это совокупность моделей поведения членов педагогического коллектива, которые наиболее удобны для педагогов, выработаны в процессе адаптации коллектива к внутренним условиям детского сада и факторам внешней среды учреждения, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов дошкольного учреждения.

**Культура** в современных справочных источниках рассматривается как важная социальная (общественная) категория, непременный компонент любой цивилизации.

**Методическое сопровождение** – это процесс, направленный на разрешение актуальных для педагога проблем профессиональной деятельности, включающей актуализацию и диагностику существующих проблем, информационный поиск возможного пути решения проблемы, консультации на этапе формирования индивидуальных образовательных маршрутов.

**Образова́ние** — целенаправленный процесс и достигнутый результат воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней (образовательных цензов). Уровень общего и специального образования обуславливается требованиями производства, состоянием науки, техники и культуры, а также общественными отношениями.

**Педагог** — (от греч. paidagogos — воспитатель), 1) лицо, ведущее практическую работу по воспитанию, образованию и обучению детей и молодежи и имеющее специальную подготовку в этой области (учитель общеобразовательной школы, преподаватель профессионально-технического училища, среднего специального учебного заведения, воспитатель детского сада и т. д.). 2) Ученый, разрабатывающий теоретические проблемы педагогики.

**Педагогические приемы** – это основа успешного обучения и способность учителя постоянно совершенствовать современный урок, находить новые подходы в обучении учащихся, позволяющие повышать познавательный интерес к изучаемому предмету и качество знаний учащихся.

**Повышение квалификации** – это обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации. Курсы повышения квалификации могут проходить только те, кто уже имеет диплом о среднем или высшем профессиональном образовании.

**Правовая компетенция** – это интегральное свойство личности, основанное на признании правовых ценностей, отражающее ее готовность и способность применить систему правовых знаний и умений в осуществлении социально-правовой деятельности, позволяющее личности мобилизоваться на эффективное выполнение данной деятельности

**Профессиональная готовность** - Ю.П. Поваренков определяет ее как «сложное, целостное личностное образование, в состав которого включаются: морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, <...> психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности».

Профессиональная готовность **педагога** — это уровень его знаний и профессионализма, позволяющий принимать оптимальные решения в конкретной педагогической ситуации и представлена тремя группами специальных компетенций: организационно-управленческих, образовательных и методических.

**Профессиональные компетенции** - это способность субъекта профессиональной деятельности выполнять работу в соответствии с должностными требованиями.

**Профессиональная компетентность педагога** - это проявляющаяся готовность к педагогической деятельности, его отношение к делу, личностные качества, а также стремление к новому, творческому осмыслению своей работы. Она представляет собой сложное и многогранное явление.

**Проце́сс** ([лат.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) Processus — «течение», «ход», «продвижение»):

* [Процесс (теория систем)](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81_(%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC)&action=edit&redlink=1) — движение, изменение системы. Каждая система осуществляет свой процесс.
* [Процесс (теория организации)](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81_%28%D1%82%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8%29) — устойчивая и целенаправленная совокупность взаимосвязанных действий, которые по определённой технологии преобразуют входы в выходы для получения заранее определённых продуктов, результатов или услуг, представляющих ценность для потребителя.

**Страте́гия** ([др.-греч.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA%22%20%5Co%20%22%D0%94%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) στρατηγία — «искусство полководца») — [наука](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%83%D0%BA%D0%B0) о [войне](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B9%D0%BD%D0%B0), в частности наука [полководца](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%86), общий, недетализированный [план](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5) [военной деятельности](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE), охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели, позднее вообще какой-либо деятельности человека.

**Технология** - это совокупность приемов, применяемых в каком-либо деле, мастерстве, искусстве (толковый словарь).

**Технология** – это искусство, мастерство, умение, совокупность методов обработки, изменения состояния (В.М.Шепель).

**Технология обучения** - это составная процессуальная часть дидактической системы (М.Чошанов).

**Технология** (от [др.-греч.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) Τέχνη — искусство, мастерство, умение; λόγος — [мысль, причина](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D1%81); методика, способ производства) — в широком смысле — совокупность методов, процессов и материалов, используемых в какой-либо отрасли деятельности, а также научное описание способов [технического](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0) [производства](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE); в узком — комплекс организационных мер, операций и приемов, направленных на изготовление, обслуживание, ремонт и/или эксплуатацию изделия с номинальным качеством и оптимальными затратами, и обусловленных текущим уровнем развития науки, техники и общества в целом.

**Техноло́гия** (от [греч.](http://ru.science.wikia.com/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) Téchne — искусство, мастерство, умение и [греч.](http://ru.science.wikia.com/wiki/%D0%93%D1%80%D0%B5%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) логия — изучение) — совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата; способ преобразования данного в необходимое.

**Трудовой коллектив** — по российскому законодательству все граждане, участвующие своим трудом в деятельности предприятия на основе трудового договора. Трудовой коллектив решает вопросы заключения коллективного договора с администрацией, самоуправления трудового коллектива, предоставления работникам предприятия социальных льгот из фонда трудового коллектива и т. д. Основная форма осуществления полномочий трудового коллектива — общее собрание (конференция).

**Управление** — это [процесс](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81) планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый[[1]](https://ru.wikipedia.org/wiki/%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD#cite_note-1) для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации[[](https://ru.wikipedia.org/wiki/%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD%EF%BF%BD#cite_note-2)

1. Составьте «Резюме» - представление себя как студента - исследователя. Представить себя

Я Михайлова Татьяна Геннадьевна, работаю в ГБДОУ д/с № 61 комбинированного вида Колпинского района Санкт-Петербурга, в должности воспитателя. Мой педагогический стаж 10 лет, имею первую квалификационную категорию.

Образование высшее. В июне 2013 года закончила РГПУ им. Герцена (Институт детства) с красным дипломом. Решением Государственной аттестационной комиссии от 14 июня 2013 года мне присуждена степень БАКАЛАВРА ПЕДАГОГИКИ.

В июле 2013 года поступила в магистратуру, где также учусь на отлично. Имею диплом за высокие достижения в учебе и удостоена стипендией правительства Санкт-Петербурга.

В феврале 2015 года принимала участие на Международной II научно-практической конференции «Педагогическая наука и современное образование», посвященной Дню российской науки.

В марте планирую принять участие на Ярмарке педагогических достижений и на конгрессе молодых ученых в ИТМО.

Печаталась в четырёх сборниках по своей диссертационной работе.

Постоянно занимаюсь самообразованием. Осваиваю компьютерные технологии.

1. Составьте портретную галерею (портреты ученых)



д.э.н. Спивак Владимир Александрович

1. Сформируйте «Электронную цикаду цитат» - высказывания ученых, писателей, философов об изучаемом предмете

Дж. Коттер и Дж. Хескетт - «ценности – это представления о том, что является жизненно важным; ценности в разных компаниях различны: в одних это деньги, в других – технологические изобретения или благосостояние сотрудников».

Э. Шейн - «модель поведенческих норм, разделяемых всеми, которая была использована в прошлом и признана правильной и, следовательно, должна быть передана для усвоения новым членам организации как единственно правильный способ восприятия, представления и отношения...»

Л. Каммингс - «организационная культура является, по сути, решением противоречий, которые, естественно, присутствуют в организации».

П. Друкер - корпоративная культура - «подлинное организующее начало».

Аверин А.Н - «Организацию следует рассматривать как культуру, т.е. организация и есть культура».

Ястребова Е.М. - «Корпоративная культура – гетерогенное и достаточно сложное явление, включающее материальные, духовные и духовно-практические аспекты построения и управления организациями, создающее корпоративистский контекст функционирования и укрепления организации»

**В.А.Обручев** - Будьте принципиальны. Нам нужна истина и только истина. Не старайтесь угодить приятелям, примирить своих учителей, никого не обидеть. На этом пути вы найдете, может быть, спокойствие, и даже благополучие, но никакой пользы не принесете.

Джон Коттер - «Правильные изменения в корпоративной культуре могут улучшить результаты»

Эдгару Штейну - «корпоративная культура представляет собой комплекс базовых предположений, изобретенный, обнаруженный или разработанный группой для того, чтобы научится справляться с проблемами внешней адаптации внутренней интеграции, функционирующий достаточно долго, чтобы подтвердить свою состоятельность, и передаваемый новым членам организации как единственно правильный».

1. Создайте электронный банк заданий по изучаемой теме.

<http://couchinfo.com/cultura/>

<http://otvetila.ru/laboratornye/delovaya-igra-kak-instrument-razvitiya-korporativnoi-kultury/>

<http://games4business.ru/nedelovye-igrytreningi/upravlenie-korporativnoj-kulturoj>

<http://summercamp.ru/index.php?title=%D0%98%D0%B3%D1%80%D1%8B_%D0%B4%D0%BB%D1%8F_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3%D0%B0_%C2%AB%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%C2%BB>

<http://www.cfin.ru/press/boss/2002-09/17.shtml>

<http://www.tmiworld.com/ru/%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D0%B2-%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B8%D0%B8-%D1%80%D0%BE%D0%BB%D1%8C-%D0%BA%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B2-%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%BA%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B9-%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B-0>

<http://www.incorpore.ru/ru/materials/our/org/material11.html>