

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор СГУ


_____ Л.Ю. Коссович
« 17 » _____ 2010 г.


Дополнительная профессиональная образовательная программа
повышения квалификации

**«СОЦИАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВУЗА»**

Руководители разработки программы:

1. Голуб Ю.Г. – д. и. н., профессор, директор Института дополнительного профессионального образования
2. Поздняков А.Н. – д. и. н., доцент, заместитель директора Института дополнительного профессионального образования
3. Акинфиева Н.В. – д. соц. н., доцент, заведующая кафедрой менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования

Разработчики программы:

1. Акинфиева Н.В. – д. соц. н., доцент, заведующая кафедрой менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования
2. Громаковский Ю.А. – к.псих.н., доцент, профессор кафедры менеджмента в образовании Института дополнительного профессионального образования
3. Михайлина М.Ю. – к.соц. н., доцент, профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования Института дополнительного профессионального образования

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Категории слушателей, на обучение которых рассчитана программа повышения квалификации:

- руководители вуза, его подразделений;
- преподаватели вузов, занимающиеся вопросами социологии управления, управления рисками в социальных системах.

1.2. Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний:

- профессиональная деятельность, связанная с управлением групповой динамикой, разработкой видения и управлением стратегий изменения
- методическая работа преподавателя вуза, связанная с анализом, обобщением, а также рефлексией результатов применения методик и технологий управления рисками в социальных системах.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ ПО ПРОГРАММЕ

2.1. Нормативный срок освоения программы – 72 часа.

2.2. Режим обучения – 4-6 часов в неделю.

2.3. Форма обучения – с частичным отрывом от работы.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Слушатель, освоивший программу, должен:

3.1. Обладать профессиональными компетенциями, включающими в себя способность:

ПК 1. Эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

ПК 2. Оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений.

ПК 3. Участвовать в разработке и реализации программ организационных изменений.

ПК 4. Преодолевать собственное сопротивление изменениям и сопротивление подчиненных.

3.2. Владеть:

- методами командообразования;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое развитие;
- социально-психологическими методами управления рисками в процессе принятия решений;
- методами формирования и развития организационной культуры в целях минимизации социальных рисков управления;
- методами управления изменениями в вузе и его подразделениях.

3.3. Уметь:

- ставить цели и формулировать задачи группового развития;
- анализировать состояние профессиональной среды;
- организовывать командное взаимодействие для решения задач вуза;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее слабые и сильные стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- разрабатывать программы организационных изменений;
- использовать техники преодоления сопротивления изменениям;
- прогнозировать социальные последствия принимаемых решений.

3.4. Знать:

- принципы развития и закономерности развития команды;
- этапы зрелости команды;
- основные этапы становления организационной культуры и ее модели;
- риски, связанные с наличием или отсутствием командных признаков в среде подчиненных;
- способы влияния подчиненных на принимаемые решения;
- риски, связанные с полномочиями принятия управленческих решений;
- виды изменений в профессиональной среде вузовских работников;
- виды психологических и профессиональных барьеров изменений;
- риски, связанные с процессами изменений в профессиональной среде.

4. СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации рассчитана на 72 аудиторных часа. Формирование программы основано на модульном принципе, каждый модуль представляет собой завершённую целостную систему дидактических единиц и предполагает формирование соответствующей группы умений и навыков слушателей.

№ пп	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
1	Модуль 1. Социальные риски в профессиональной деятельности руководителя вуза	24	10	6	8
2	Модуль 2. Организационная культура вуза как механизм управления социальными рисками	36	8	16	12
3	Модуль 3. Социально-психологические риски принятия решений руководителем вуза и пути их диссипации	24	8	8	8
4	Модуль 4. Эффективные технологии управления изменениями в вузе и его подразделениях	24	4	12	8
Итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы					
Итого:		108	30	42	36

5. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

5.1. Учебно-тематический план программы

№ пп	Наименование модулей	Всего, час.	В том числе:		
			Лекции	Практические занятия (семинары), лабораторные работы, выездные занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6
1	Модуль 1. Социальные риски в профессиональной деятельности руководителя вуза	24	10	6	8
1.1	Понятие и классификация рисков в профессиональной деятельности руководителя	3	2	-	1
1.2	Общие принципы управления социальными рисками	6	4	-	2
1.3	Способы оценки социальных рисков	9	2	4	3
1.4	Виды социальных рисков в деятельности руководителя вуза	6	2	2	2
2	Модуль 2. Организационная культура вуза как механизм управления социальными рисками	36	8	16	12
2.1	Концепция организационной культуры и корпоративного духа в современной парадигме управления	6	2	2	2
2.2	Модели организационной культуры вуза и социальные риски	6	2	2	2
2.3	Формирование и развитие организационной культуры в вузе и его подразделениях	9	2	4	3
2.4	Командообразование как	9	1	5	3

	механизм минимизации социальных рисков управления				
1	2	3	4	5	6
2.5	Формальное и неформальное лидерство в контексте групповой динамики	6	1	3	2
3	Модуль 3. Социально-психологические риски принятия решений руководителем вуза и пути их диссипации	24	8	8	8
3.1	Место управленческих решений в деятельности руководителей вуза и его подразделений и связанные с ними риски.	6	4	-	2
3.2	Диссипация рисков, связанных с выбором метода принятия решений	6	2	2	2
3.3	Пути снижения рисков принятия управленческих решений, связанных с субъективными характеристиками ЛПР	6	1	3	2
3.4	Управление рисками принятия управленческих решений, связанными с характеристиками среды	6	1	3	2
4	Модуль 4. Эффективные технологии управления изменениями в вузе и его подразделениях	24	4	12	8
4.1	Сущность управления изменениями и его трансформации в вузовской среде	6	1	3	2
4.2	Профессиональные и личностные изменения сотрудников вуза как объект управления	6	1	3	2

4.3	Модели и инструменты управления изменениями	6	1	3	2
1	2	3	4	5	6
4.4	Построение обучающегося сообщества как способ минимизации рисков инновационных изменений в вузе	6	1	3	2
Итоговая аттестация: защита выпускной квалификационной работы					
Итого:		108	30	42	36

5.2. Учебная программа по модулям

№ п/п	Наименование модуля, разделов и тем	Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы
1	Модуль 1. Социальные риски в профессиональной деятельности руководителя вуза	
1.1	Понятие и классификация рисков в профессиональной деятельности руководителя	Понятие риска в менеджменте. «Финансовые» и «нефинансовые» риски в работе руководителя. Социальные риски, связанные с этическими корпоративными ценностями, уровнем квалификации и компетентности персонала, системой разделения полномочий и обязанностей, стилем руководства вузом, миссией вуза. Социальные риски, определяемые характеристиками внешней среды вуза: государственной образовательной политикой, взаимодействиями со всеми заинтересованными лицами, органами государственной власти, контрагентами, общественностью. Классификация социальных рисков по степени негативного влияния: минимальные, допустимые (средние), критические, катастрофические.
1.2	Общие принципы управления социальными рисками	Четыре группы методов управления рисками: уклонение от риска; сокращение риска; разделение риска; принятие риска. Необходимость и способы определения первоначальной и остаточной формы риска. Двойственный подход к управлению социальными рисками в образовании: 1) ответственность за управление социальными рисками принадлежит в целом государству (или учредителям вуза), 2) полномочия на управление социальными рисками делегируется руководству вуза в пределах их компетенции. Упреждающий и реактивный характер управления социальными рисками. Особенности управления социальными рисками в вузе.
1.3	Способы оценки социальных рисков	Интегральная оценка риска. Количественные и качественные методы. Статистические методы сбора экспертных заключений. Метод анализа

		иерархии (метод Саати). Рейтинговая оценка. Многофакторность рейтинговой оценки.
1.4	Виды социальных рисков в деятельности руководителя вуза	Риски корпоративного управления: риски реализации прав участников образовательного процесса; риски деятельности органов и структур управления вузом; риски раскрытия информации. Репутационные риски, обусловленные влиянием внутренних факторов: несоблюдением норм деловой коммуникации, принципов профессиональной этики; неисполнением договорных обязательств; отсутствием формализованных механизмов, позволяющих избегать конфликтов интересов между субъектами деятельности, недостатками в кадровой политике. Репутационные риски, обусловленные внешними факторами: несоблюдением действующего законодательства; разглашением (публикацией) негативной информации о вузе, формированием неблагоприятного общественного мнения.
1.5	Практические занятия	1. Адаптация метода рейтинга кредитоспособности к практике оценки социальных рисков в российском вузе. Структура критериев оценки кредитного рейтинга. 2. Оценка степени влияния нефинансовых рисков вуза в отраслевом разрезе (в соотношении с системой российского высшего образования). 3. Мозговой штурм: «Перечень рисков исполнения профессиональных полномочий руководителем вуза по направлениям: а) неопределенность последствий принимаемых решений, б) личностная неготовность руководителя к эффективному управлению, в) негативная и/или неопределенная реакция подчиненных на управленческие действия».
1.6	Самостоятельная работа	Эволюция взглядов на категорию «риск». Эволюция взглядов на категорию «неопределенность». Взаимосвязь риска и неопределенности. Субъектно-объектная характеристика управления рисками. Информационное обеспечение управления рисками. Методы компенсации риска.

		Хеджирование как метод снижения уровня риска. Сущность и виды диверсификации риска.
1.7	Используемые образовательные технологии	Лекции с элементами дискуссии и бинарные лекции с мультимедийным сопровождением для освоения новой информации. Групповой анализ, мозговой штурм и решение практических ситуаций на семинарах.
1.8	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	1. Гранатуров В.М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения. – М.: Дело и сервис, 2002. 2. Карпичев В.С. Организация и самоорганизация социальных систем. - М.: Дело, 2004. 3. Малашихина Н.Н., Белокрылова О.С. Риск-менеджмент. – Ростов н/Д: «Феникс», 2004. 4. Розмари Дим. «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании. // Вопросы образования. 2004. № 3. 5. Сивоброва И.А. Регулирование социальных рисков в управлении инвестиционными программами развития экономики в регионе : Дис. ... канд. экон. наук, - Архангельск, 2005. 6. Смольков В.Г. Факторы риска в социальном управлении. // Социальное управление. 2009. № 5. 7. Управление социальными рисками, обусловленными неоднородностью развития региональных систем образования. // Университетское управление. 2002. № 3.
2	Модуль 2. Организационная культура вуза как механизм управления социальными рисками	
2.1	Концепция организационной культуры и корпоративного духа в современной парадигме управления	Понятие организационной культуры в современном менеджменте. Составляющие компоненты организационной культуры и их содержание в вузе: философия и миссия вуза; стратегии и системы вуза; ценности и нормы; характеристики профессорско-преподавательского и руководящего состава вуза; символы, традиции, обряды. Организационная культура как инструмент управления вузом. Теория разнообразия и организационная культура в вузе.
2.2	Модели организационной	Ключевые параметры анализа организационной культуры Г. Хофстеда и их применение к

	культуры вуза и социальные риски	<p>вузовской внутренней среде. Модели организационной культуры (по Г. Ховстеду). Объективные и субъективные предпосылки выбора модели организационной культуры и социальные риски, связанные с этим выбором.</p> <p>Модель Г. Лэйн и Дж. Дистефано, шесть переменных рассматриваемой модели: отношение человека к природе; ориентацию во времени; веру о природе человека; ориентацию на деятельность; отношения между людьми; ориентацию в пространстве.</p> <p>Модель У. Оучи, сравнительный анализ семи переменных организационной культуры: обязательства организации по отношению к своим членам; оценка выполнения работы; планирование карьеры; система контроля; принятие решений; уровень ответственности; интерес к человеку.</p>
2.3	Формирование и развитие организационной культуры в вузе и его подразделениях	<p>Области трудных и легких, быстрых и медленных изменений в организационной культуре. Принадлежность ключевых факторов внутренней среды вуза к этим областям. Модель организационной культуры Э. Шайна как динамическая модель изменений. Самообучающаяся организация.</p>
2.4	Командообразование как механизм минимизации социальных рисков управления	<p>Понятие команды. Преимущества и недостатки командной работы. Этапы зрелости команды и принципы взаимодействия членов команды на каждом этапе. Патологии команды и их проявления в вузовской среде. Социальные риски, порождаемые и устраняющиеся командой. Управленческая команда в вузе: роли, состав, проблемы и ограничения.</p>
2.5	Формальное и неформальное лидерство в контексте групповой динамики	<p>Групповая и индивидуальная динамика, социальные риски на этапах групповой динамики. Восемь принципов эффективного лидерства Р. Розена. Девять естественных законов лидерства У. Бланка. Правила эффективного руководства как способы диссипации рисков управления. Классификация индивидуальных стилей руководства по П.Херси и К.Бланшару. Необходимые личностные и профессиональные качества лидера и руководителя, адаптация списка качеств к характеристикам руководителя вуза.</p>

2.6	Практические занятия	<p>1. Дискуссия: «Какие изменения в ценностно-нормативной основе организационной культуры произошли в российских вузах за последнее десятилетие?»</p> <p>2. Диагностика организационной культуры, формирование списка социальных рисков выявленной модели (практикум в подгруппах).</p> <p>3. Разработка программы развития организационной культуры вуза (подразделения), минимизирующей социальные риски (практикум).</p> <p>4. Тренинг командообразования.</p> <p>5. Диагностика патологий команды.</p> <p>6. Тренинг стилей руководства.</p> <p>7. Методы самодиагностики личностных и профессиональных качеств руководителя.</p>
2.7	Самостоятельная работа	<p>Японская и американская модели управления и порождаемые ими типы организационных культур.</p> <p>Самообучающиеся организации и их признаки в российской вузовской системе.</p> <p>Субъекты развития организационной культуры в вузе.</p> <p>Гибкая структура управления вузом как способ построения самообучающейся организации и максимального проявления социальных рисков.</p> <p>Классификация стилей руководства по Р.Р. Блейку и Дж.С. Моутон.</p> <p>Ограничения традиционных форм влияния на подчиненных в вузовской среде.</p>
2.8	Используемые образовательные технологии	<p>Технологии концентрированного обучения, электронные ресурсы и мультимедиа технологии при освоении теории.</p> <p>Организация коллективных форм обучения, тренинги, практические упражнения, самостоятельная работа по индивидуальным картам заданий.</p>
2.9	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<p>1. Tannenbaum S., Heard R., Salas E. Team Building and its Influence on Team Effectiveness: an Examination of Conceptual and Empirical Developments / Issues, Theory, and Research in Industrial Organizational Psychology. Elsevier Science Publishers, 1992.</p> <p>2. Wenlell F., Bell C. Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organizational</p>

		<p>Improvement. - N.-Y., 1991.</p> <p>3. Бураканова Г. Стиль руководителя и эффективность управления. // Проблемы теории и практики управления. 2003. №4.</p> <p>4. Гайдаржи Е.С. Организационная культура и ВУЗ. // II Всероссийская научная конференция «Сорокинские чтения - 2005. Будущее России: стратегии развития. – М.: Изд-во МГУ, 2005.</p> <p>5. Зигаленко А.Б. Методические основы формирования и развития организационной культуры в системе вузовского предпринимательства. - Автореферат дис. ... канд. экон. н. - Волгоград, 2008.</p> <p>6. Карпухин О.И. Культура организации // Социально-политический журнал. 1997. № 2.</p> <p>7. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. М., Изд-во: МГУ; Академия, 2004.</p> <p>8. Командообразование: система ключевых компетенций современного менеджера. // Управление развитием персонала. №3. 2008.</p> <p>9. Лавизина О.В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. 2003. № 5.</p> <p>10. Погодина А.В., Крылова С.Д. Модели корпоративной культуры вузов. // http://www.psypress.ru/files/18432/psyedu_2008_n5_Pogodina_Krilova.pdf</p> <p>11. Фролов С.С. Социология организаций. – М.: Высшая школа, 2003.</p> <p>12. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002.</p>
3	Модуль 3. Социально-психологические риски принятия решений руководителем вуза и пути их диссипации	
3.1	Место управленческих решений в деятельности руководителей вуза и его подразделений и связанные с ними риски.	<p>Принятие решения как неизбежный элемент в любой профессиональной деятельности (педагогической, производственной, управленческой...); необходимый компонент профессиональной и личностной компетентности; объект педагогических усилий (способность студента, которая должна быть сформирована в результате педагогических действий).</p> <p>Характеристика основных социально-</p>

		<p>организационных и психологических рисков принятия решений руководителем вуза: давление сроков; недостаток или переизбыток квалификации, информации, компетенции для принятия решения; ненадежность методов анализа альтернатив; рутинность профессиональной деятельности; разногласия между лицами, принимающими решение; давление со стороны вышестоящих органов управления. Типологизация и степень риска управленческих решений.</p>
3.2	<p>Диссипация рисков, связанных с выбором метода принятия решений</p>	<p>Типы решений, основанные на выбранном методе их принятия: интуитивные решения; решения, основанные на суждениях; рациональные решения. Содержание психологических, социальных и организационных рисков каждого типа управленческого решения. Качества ЛПР, снижающие вероятность наступления риска при принятии интуитивных решений. Субъективные и объективные характеристики суждений и степень риска. Множество альтернатив и проблема выбора как риск при принятии рациональных управленческих решений.</p>
3.3	<p>Пути снижения рисков принятия управленческих решений, связанных с субъективными характеристиками ЛПР</p>	<p>Личностные оценки и ценности руководителя, их влияние на управленческие решения и «вклад» в степень риска. Особенности ценностных ориентаций руководителей в системе высшего образования. Специфические черты руководителей вуза, повышающие и понижающие вероятность наступления риска. Культурные различия. Поведенческие ограничения: разное восприятие существования и серьезности проблемы, перегруженность информацией и текущей работой, невозможность воспринять открывающиеся возможности, особенности поведения в конфликтах, личные пристрастия или лояльность по отношению к подчиненным или вышестоящим руководителям.</p>
3.4	<p>Управление рисками принятия управленческих решений, связанными с характеристиками среды</p>	<p>Неопределенность и риск как характеристики среды, в условиях которой принимается решение. Источники и разновидности управленческих рисков во внешней и внутренней среде вуза. Методы оценки риска среды. Требования, предъявляемые к управленческим решениям в</p>

		условиях неопределенности и риска. Время и изменяющаяся среда. Информационные ограничения. Взаимозависимость решений. Негативные последствия самих решений.
3.5	Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Case-технологии в управленческой деятельности как способ диссипации рисков при принятии УР, основанных на суждении. 2. Алгоритмизация принятия управленческих решений как способ борьбы с рисками при принятии рациональных УР. 3. Централизация и децентрализация полномочий как организационный механизм управления рисками, связанными с субъективными характеристиками ЛПР: тренинг. 4. Разработка программы развития личностных качеств руководителя, необходимых для принятия эффективных управленческих решений (практикум). 5. Выбор управленческого решения и определение уровня риска. Использование приемов: Вальда, Сэвиджа, Лапласа, Гурвица.
3.6	Самостоятельная работа	<p>Роль человеческого фактора при разработке управленческого решения в условиях неопределенности и риска.</p> <p>Этические основы разработки управленческого решения. Контроль и виды ответственности руководителя за принятое решение.</p> <p>Ошибки в деятельности руководителя вуза, увеличивающие неопределенность и риск при принятии управленческого решения.</p> <p>Контроль и виды ответственности руководителя за принятое решение.</p>
3.7	Используемые образовательные технологии	<p>Лекции с элементами дискуссии и бинарные лекции с мультимедийным сопровождением для освоения новой информации.</p> <p>Групповой анализ, тренинг, case-study, практикум на семинарских и практических занятиях.</p>
3.8	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Балдин К.В.. Управленческие решения: Учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – М.: «Дашков и К°», 2005. 2. Бражко Е.И., Управленческие решения. Учебное пособие / Е.И. Бражко, Г.В.Серебрякова, Э.А. Смирнов. – М.: РИОР, 2008.

		<p>3. Гапоненко Т.В. Управленческие решения: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2008.</p> <p>4. Лифшиц А. Управленческие решения. – М.: Кнорус, 2009.</p> <p>5. Потапов С.В. Как принимать решение. – М.: Эксмо, 2007.</p> <p>6. Просветов Г.И. Управленческие решения: задачи и решения. - М.: Альфа-Пресс, 2009.</p> <p>7. Смирнов, Э.А. Разработка управленческих решений: Учебник для вузов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000.</p> <p>8. Саак А.Э., Тюшняков В.Н. Разработка управленческого решения: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2007.</p>
4	Модуль 4. Эффективные технологии управления изменениями в вузе и его подразделениях	
4.1	Сущность управления изменениями и его трансформации в вузовской среде	Понятие «изменение». Изменения и модернизация высшего образования. Тройственность изменения: новая информация и знание, новое поведение и практика, новые ценности и нормы. Характеристики персональных и организационных изменений в современном российском вузе.
4.2	Профессиональные и личностные изменения сотрудников вуза как объект управления	Изменения в высшем образовании как персональные изменения сотрудников вуза. Типы реакций на изменения в вузе общего характера и изменения в конкретных профессиональных действиях. Поведение людей в ситуации выбора на различных этапах изменений. Адаптация человека к изменениям. Пять «Типов адаптирования», основанных на исследованиях Роджерса и Эверетта. Эмоциональная составляющая изменений.
4.3	Модели и инструменты управления изменениями	Модель соотношения изменений в процессах обучения, формирования компетенций, развития вуза (кафедры), профессионального развития сотрудников вуза. Модель анализа трех стадий изменения и инструменты, влияющие на успех каждой стадии. Знание и экспертиза содержания и процесса изменения и модель их соотношения. Восемь уроков стратегии преодоления рисков изменения (по Майклу Фуллану).
4.4	Построение обучающегося	Понятие «обучающееся сообщество». Преимущества обучающегося сообщества в

	сообщества как способ минимизации рисков инновационных изменений в вузе	управлении изменениями. «Три R» как метод минимизации рисков при проектировании изменений в образовании. Выгоды обучающегося сообщества преподавателей для студентов. Условия поддержки обучающегося сообщества.
4.5	Практические занятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Деловая игра «Это я!» на идентификацию персональных качеств участников тренинга. 2. Разработка норм поведения в группе тренинга. 3. Анализ Концепции модернизации Российского образования на период до 2010 года с позиции тройственности изменений (работа с документом в подгруппах). 3. Деловая игра «10 тупиков дикой реки» (видеосюжет) на идентификацию положительных и отрицательных характеристик изменений. 4. Групповое выполнение упражнения «KWL». 5. Деловая игра «Отец невесты» на формирование индивидуальной ответственности за проводимое изменение. 6. Модель адаптации, основанная на интересах (Concerns-Based Adoption Model (CBAM)) (работа в подгруппах). 7. Тренинг «шестеренки» на выявление взаимозависимости всех объектов изменения в вузе. 8. Упражнение «Три I» (выполнение индивидуальных заданий по раздаточному материалу). 9. Построение обучающегося сообщества по методике «Jigsaw». 10. Применение методики «Три R» для проектирования инновационных изменений в российском вузе.
4.6	Самостоятельная работа	<p>Рефлексивные методы оценки индивидуального отношения человека к внешним и внутренним изменениям.</p> <p>Психологические методы преодоления личностных барьеров изменениям.</p> <p>Анализ инновационных программ и проектов вуза на наличие механизмов минимизации рисков изменений.</p> <p>Организационные условия успешного развития профессиональных сообществ в высшем образовании.</p>

		Профессиональные сообщества в российской и зарубежной системе высшего образования и их роль в проектировании изменений в образовании.
4.7	Используемые образовательные технологии	<p>Дискуссионные лекции с мультимедийным сопровождением и учебными видеороликами для освоения новой информации.</p> <p>Деловая игра, индивидуальные и групповые тренинги, групповая работа над практическими заданиями.</p>
4.8	Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Горбатенко Е.А. Сопротивление организационным изменениям как проблема организационного развития. URL: www.treko.ru/ 2. Гусев А. А. Глобализация и мировые тенденции развития системы высшего профессионального образования в контексте концепции устойчивого развития. // Научное обозрение. 2009. № 12. 3. Каковкина Н. В. Проблемы государственной образовательной политики в современной России. // Высшая школа. 2009. № 12. 4. Каковкина Н.В., Рудакова О.Н. Особенности высшего профессионального образования Российской Федерации: на примере вузов г. Москвы. // Высшая школа. 2010. № 1. 5. Кудрявцев Д.И. Сопротивление управленческим инновациям в вузе в контексте организационных изменений: теоретические подходы и проблемы социологического исследования. // Теория и практика общественного развития. 2010. №3. 6. Латкин А.Г. Управленческие нововведения в современной экономической системе. // Автореф. дисс. ...канд. экон. наук. М., 2008. 7. Макаркин Н.П., Томилин О.Б., Фадеева И.М. Матричное управление в высшем учебном заведении. // Университетское управление. 2004. №1. 8. Мешков А.А. Модели сопротивления изменениям в современной социологии организаций. // Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М., 1998. 9. Об основных итогах и перспективах реализации приоритетного национального проекта «Образование» // Информационно-аналитический

	<p>бюллетень. 2008. № 2(17).</p> <p>10. Реморенко И.М. Влияние национального проекта на модернизацию региональных образовательных программ. // Модернизация экономики и общественное развитие. М., 2007.</p> <p>11. Россинский Е.О. Организационный механизм преодоления сопротивления изменениям. // Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Тверь, 2002.</p> <p>12. Щербакова Д.В. Сопротивление организационным инновациям: методология социологического исследования. URL: www.jourssa.ru/2006/4/5/</p>
--	--

6. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Наименование модулей	Основные показатели оценки	Формы и методы контроля и оценки
Модуль 1. Социальные риски в профессиональной деятельности руководителя вуза.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знание основных классификационных групп рисков в деятельности руководителя. 2. Владение методами оценки социальных рисков в деятельности руководителя вуза. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тестирование. 2. Решение практических задач и ситуаций.
Модуль 2. Организационная культура вуза как механизм управления социальными рисками.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Знание моделей организационных культур и их роли в процессе снижения рисков управления. 2. Сформированные навыки проектирования организационной культуры вуза в целях минимизации социальных рисков. 3. Владение навыками командообразования. 4. Сформированные навыки самодиагностики профессиональных качеств руководителя и способности оценки их влияния на степень риска. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эссе. 2. Публичная защита программ развития организационной культуры вуза (подразделения). 3. Выполнение практических упражнений во время тренинга. 4. Выполнение самостоятельной работы по индивидуальным опросникам.
Модуль 3. Социально-психологические риски принятия решений руководителем вуза и пути их диссипации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способность применять case-технологии в профессиональной работе по управлению рисками. 2. Знание алгоритма принятия рациональных управленческих решений. 3. Владение организационными инструментами снижения 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Индивидуальные достижения при выполнении групповой работы. 2. Опрос. 3. Выполнение практических заданий на практикумах.

	рисков при принятии управленческих решений.	
Модуль 4. Эффективные технологии управления изменениями в вузе и его подразделениях.	<p>1. Владение методами анализа документации, регламентирующей развитие компонентов высшего образования, в контексте управления изменениями.</p> <p>2. Сформированные инструментальные навыки управления изменениями в вузе.</p>	<p>1. Индивидуальные результаты выполнения практических заданий.</p> <p>2. Выполнение практических упражнений тренинговых занятий.</p>
Итоговая аттестация.	Сформированность заявленных компетенций, умений и знаний.	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы