**Выполните задание для самостоятельной работы:**

1. **Разобрать Ситуацию 1. Ответить на вопросы.**

**Ситуация 1**

 Эта школа занимала небольшое здание. Более тысячи детей занимались в две смены. С помещением было туго, и не случайно заведование тем или иным кабинетом считалось показателем престижности педагогов. Тамара Петровна, преподаватель русского языка и литературы, долгое время возглавляла кабинет по своему предмету. Вроде бы все шло как надо, замечаний ни от директора, ни от коллег она не получала. Тем более неожиданным было для нее известие, что заведование кабинетом поручено другому педагогу. Свои действия директор школы объяснил тем, что еще в прошлом году был недоволен оформлением кабинета, хотя и не говорил об этом, и лишь сейчас принял решение. Такое объяснение не устроило Тамару Петровну. Она, конечно, подчинилась, передала бразды правления кабинетом своему коллеге, но осталось чувство обиды, несправедливости. И прежде лояльный по отношению к руководству педагог, горячо и активно поддерживавший все инновации, оказался в рядах их ярых противников.

Задание:

1. Какому типу ОК присуще такое поведение директора? Почему?

2. А как бы Вы поступили в подобной ситуации? Аргументируйте свой ответ.

**2. Задание по выбору. Разобрать Ситуацию 2 или Ситуацию 3. Ответить на вопросы.**

**Ситуация 2**

В школу пришел новый директор. Педагогический коллектив ее состоял из различных группировок, постоянно конфликтовавших друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство и недостаток профессионализма административной команды – все это порождало слабое качество учебно-воспитательного процесса. Школа имела отрицательный рейтинг, проще говоря, пользовалась дурной славой. Надо отметить, что в школе существовали свои более или менее устоявшиеся традиции, определенная должностная иерархия. Сложились система ценностей, нормы поведения и стиль межличностных отношений, а также действовали свои годами проверенные методы и формы работы. В то же время подавляющее большинство сотрудников, включая и администрацию, были удовлетворены существующим положением дел и не стремились к каким-либо переменам. Словом, школа имела сформировавшуюся организационную культуру. Вполне вероятно, что она не совпадала с намерениями нового директора, и тогда неизбежен конфликт между «старым» и «новым».

Задание:

1. Как можно охарактеризовать сложившуюся в школе ОК? Почему?

2. Каковы Ваши действия по преодолению конфликта, как сделать так, чтобы в организации, в которую вы пришли, Вас стали считать своим?

**Ситуация 3**

Перед директором культурно-творческого Центра стояла первоочередная задача – практически с нуля создать свою организацию, а значит, и начать формирование организационной культуры. Все увиденное оказалось неутешительным: свобода действий, независимость, материальное обеспечение, просторные помещения, большое количество зеленых растений и цветов – все это с лихвой перекрывалось битыми стеклами, сломанными стульями, давно не ремонтированными, выкрашенными в темный цвет стенами, текущей почти десятилетие крышей. Кроме этого, налицо были разобщенность сотрудников, отсутствие каких-либо норм и правил поведения, грубость младшего обслуживающего персонала. Надо было с чего-то начинать. В тот момент директор еще не познакомилась с понятием «организационная культура» и действовала, скорее, интуитивно. В конце концов, интуиция не подвела, и дело завершилось положительным результатом. Но было бы значительно легче работать, если владеть информацией о том, что собой представляет «организационная культура».

Задание:

1. А каковы Ваши первоочередные действия в данной ситуации?
2. Какая культура, на Ваш взгляд, была бы более эффективной?

**Выполните индивидуальное задание** (слайд 16 презентации «ОПиОК»).

*Желаю успехов!*

Выполненную работу до 15.12.2015 отправьте, пожалуйста, по электронной почте ulanova@iro.yar.ru.