

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Кафедра педагогики и технологий дошкольного и дополнительного
образования



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В МОДУЛЬ «ЧАСТЬ, ФОРМИРУЕМАЯ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»

Б1.В.08 - ПСИХОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки- 44.04.02- Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) - «Педагогика и психология семейного воспитания»

Квалификация: Магистр

Форма и сроки обучения – очная (2 года), заочная(2 года 6 м.)

Форма обучения	Семестр	Трудоемкость	Виды учебной работы					Форма аттестации
			Лекции	Практ. занятия	Лабор. занятия	Промежуточный контроль	СРС	
очная	4	144	6	28		27	83	экзамен
заочная		144	6	12		9	117	экзамен

Махачкала, 2022

Автор Магомедова З.Ш.
Рабочая программа дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ». –
Махачкала: ДГПУ, 2022.

Программа утверждена на заседаниях:
кафедры: педагогики и технологий дошкольного и дополнительного
образования (протокол № 2 от «16» сентября 2022 г.)
Зав. кафедрой: Магомедова З.Ш., к.п.н., доцент Магомедова 16 сентября 2022г.

учёного совета факультета дошкольного образования
(протокол № 1 от «19» сентября 2022 г.)
Председатель Абдурахманова М.А., к.п.н., доцент _____ 19 сентября 2022г.

учебно-методического совета ДГПУ (протокол №1 от «20» октября 2022г.)
Председатель УМС: Дибиров И.А. И.А. Дибиров 20 октября 2022г.

© ДГПУ, 2022

© 2022

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Кафедра педагогики и технологий дошкольного и дополнительного
образования**

УТВЕРЖДАЮ
Проректор УМР
_____ **И.А. Дибиров**
«__» _____ **2022 г.**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В МОДУЛЬ «ЧАСТЬ, ФОРМИРУЕМАЯ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОТНОШЕНИЙ»**

Б1.В.08 - ПСИХОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки- 44.04.02- Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) - «Педагогика и психология семейного воспитания»

Квалификация: Магистр

Форма и сроки обучения – очная (2 года), заочная(2 года 6 м.)

Форма обучения	Семестр	Трудоемкость	Виды учебной работы					
			Лекции	Практ. занятия	Лабор. занятия	Промежуточный контроль	СРС	Форма аттестации
очная	4	144	6	28		27	83	экзамен
заочная		144	6	12		9	117	экзамен

Махачкала, 2022

Автор _____
Рабочая программа дисциплины «ПСИХОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ». –
Махачкала: ДГПУ, 2022.

Программа утверждена на заседаниях:
кафедры: педагогики и технологий дошкольного и дополнительного
образования (*протокол № 2 от «16 » сентября 2022 г.*)
Зав. кафедрой: Магомедова З.Ш., к.п.н., доцент _____ 16 сентября 2022г.

учёного совета факультета дошкольного образования
(*протокол № 1 от «19 » сентября 2022 г.*)
Председатель Абдурахманова М.А., к.п.н., доцент _____ 19 сентября 2022г.

учебно-методического совета ДГПУ (*протокол №1 от «20» октября 2022г.*)
Председатель УМС: Дибиров И.А. _____ 20 октября 2022г.

© ДГПУ, 2022
© 2022

I. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование системных представлений о психологических закономерностях управления в образовательной организации и педагогическом коллективе, раскрытие специфики использования психологических знаний в структуре деятельности менеджера образования и выработка навыков командного взаимодействия для решения управленческих задач в системе образования в современных условиях.

Задачами изучения дисциплины являются:

1. Изучение основных этапов и условий развития зарубежной и отечественной психологии управления образованием.
2. Анализ специфики деятельности образовательной организации и личности подчиненного как объектов управления.
3. Анализ управленческой деятельности и личности руководителя как субъекта управления.
4. Изучение особенностей взаимодействия субъекта и объекта управления в образовательных системах.
5. Характеристика специфики принятия управленческого решения и особенностей управленческого общения.
6. Формирование у магистрантов представлений о специфике теоретического анализа и практической разработки психолого-управленческой проблематики в системе образования.

II. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Психология педагогического управления» (Б.1.В.08) относится к вариативной части и входит в дисциплины ОПОП, изучается в 4 семестре, направление 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, магистерская программа «Педагогика и психология семейного воспитания»

III. Требования к результатам освоения дисциплины

1. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины		
Формируемые компетенции		
Код	Наименование	Осваиваемые знания, умения, владения
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИУК 3.1. Знает: - технологию междисциплинарного ведения случая; - особенности принятия совместных решений в команде и условий сотрудничества при их реализации; - функции лидера в команде и закономерности поведения членов команды. ИУК 3.2. Умеет: - организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели; опытом с членами команды; - разрешать конфликтные ситуации в междисциплинарной команде. ИУК 3.3. Владеет: - нормами и правилами командной работы; - готовностью нести личную ответственность за общий результат.
Общепрофессиональные (ОПК)		

ОПК-3.	Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и Воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями	<p>ИОПК 3.1. Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные требования ФГОС, в том числе, для лиц с особыми образовательными потребностями; – технологии организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся. <p>ИОПК 3.2. Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума; – проектировать виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся. <p>ИОПК 3.3. Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками выявления и оказания адресной помощи обучающимся, в том числе, с особыми образовательными потребностями; – технологиями организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся.
--------	--	--

Таблица 1

IV. Виды учебной работы и их трудоёмкость

Виды учебной работы	Всего часов		
	Очно	Заочно	
Аудиторные занятия (всего)	36	18	
В том числе:	лекции (Л)	6	6
	практические занятия (ПЗ),	28	12
	лабораторные работы (ЛР)		
	Итоговый контроль		
Самостоятельная работа (СРС) (всего)	83	117	
Итоговая аттестация (зачет/зачет с оценкой/экзамен)	экзамен	экзамен	
Общая трудоемкость (час.)	144	144	
Общая трудоемкость (в зачетных единицах)	4	4	

V. Содержание дисциплины

Таблица 2

V.1. Содержание разделов программы

Разделы	Содержание
Модуль I. Основы психологии управления и организационной психологии	
1.1. Общие положения психологии управления и организационной психологии	<p>Четыре основных подхода к развитию теории и практики управления: подходы на основе выделения различных школ; процессный подход; системный подход; ситуационный подход.</p> <p>Три профессиональные революции в истории Нового времени (появление свободных профессий, формирование массовых профессий, появление транспрофессионалов) и миссия менеджера по персоналу (Г. Перкин). Эволюция форм совместной деятельности (совместно–последовательная, совместно–взаимодействующая, совместно–индивидуальная, совместно–творческая) и четыре парадигмы в кадровом менеджменте: доктрина научной организации труда, доктрина человеческих отношений, доктрина контрактации индивидуальной ответственности и доктрина командного менеджмента.</p> <p>Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента по Д. Коулу: бюрократическая организационная культура, органическая организационная культура, предпринимательская организационная культура и партиципативная организационная культура.</p> <p>Доктрина научного управления, или научной организации труда (Ф.У. Тейлор, М. Фоллет, Г. Эмерсон). Доктрина человеческих отношений (Э. Мейо, Д. Мак–Грегор, Ф. Херцберг, А.П. Слоун). Модели и особенности кадрового</p>

		менеджмента (менеджер по персоналу – как попечитель, как специалист по трудовым договорам, и как архитектор кадрового потенциала) по Г. Хьюмену и Б.Мейсону. Преобразование управления персоналом в управление человеческими ресурсами и их различия. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический и гуманистический. Концепция «человеческого капитала»: теория человеческого капитала (Теодор Шульц, Гэри Беккер); концепция «Анализ человеческих ресурсов» (Эрик Флэмхольц); модели измерения индивидуальной стоимости работника (модель условной и реализуемой стоимостей и стохастическая позиционная модель).
1.2.	Образовательная организация как объект управления	Понятие организации: миссия, цели и структура управления организацией. Типы организационных структур: основные параметры и принципы их проектирования. Производственный коллектив: функции и критерии эффективности. Образовательная организация. Психологическая совместимость, сплоченность и сработываемость в трудовом коллективе как фактор эффективности управления. Управление социально-психологическим климатом. Конфликты в управленческой деятельности: причины возникновения, особенности протекания, способы разрешения и приемы предупреждения. Социальные позиции, социальные и официальные роли личности в системе управленческих отношений. Роль организационных ценностей, ритуалов и традиций в регуляции поведения и деятельности подчиненного.
1.3.	Психология личности управленца	Требования к личности руководителя в условиях современного управления. Профессионально-важные качества руководителя Способности к управленческой деятельности. Волевые качества и стрессоустойчивость – необходимые черты личности руководителя. Психологическая компетентность руководителя как условие эффективности управления. Особенности самооценки руководителя и её влияние на индивидуальный стиль деятельности руководителя. Стили руководства и качество управления. Индивидуальный стиль управления. Различные подходы к классификации стилей руководства. Власть и властные полномочия в управленческой деятельности. Управленческое воздействие. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных.
Модуль II. Мотивация поведения личности в организации и психология принятия управленческих решений		
2.1.	Основные мотивационные теории в организации	Две группы мотивационных теорий. "Теории удовлетворенности" (или содержательные теории) (Ф.Тейлор, А.Маслоу, Х.Герцберг, Д.Мак-Клелланд. "Теории процесса" (Б. Скиннер, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер). Комплексная мотивационная теория Л. Портера и Э. Лоулера, объединяющая элементы "теории ожидания" и "теории справедливости".
2.2.	Психология стимулирования труда	Две основные функции средств стимулирования: управленческая и социализирующая. Материальные (денежные вознаграждения) и моральные (положительные или отрицательные оценки поступков человека) средства стимулирования. Психологические условия эффективности средств стимулирования: непрерывность стимулирующих воздействий на личность; соответствие применяемых средств заслугам (или упущениям) подчиненного; сложившиеся традиции в группе; - сочетаемость позитивных и негативных оценок; последовательное наращивание применяемых мер к одному и тому же человеку; учет самооценки человека и общественного мнения в группе.
2.3.	Психологические особенности процесса принятия решения	Различные подходы к проблеме принятия решений. Классификация управленческих решений. Психологические причины снижения эффективности управленческих решений. Роль руководителя и модель его поведения в процессе принятия решений. Индивидуальные различия управленческих решений. Психологические методы оптимизации выработки решений. Психологические аспекты управленческого решения: решение как процесс от незнания к знанию; личностный профиль решения: совокупность индивидуальных особенностей руководителя; взаимодействие людей, участвующих в процессе принятия решения (те, кто готовит решение, чьи интересы оно затрагивает, и кто его исполняет); восприятие решений исполнителем: оно должно быть психологически обоснованным и понятным; программа деятельности исполнителя.
Модуль III. Системы образования в Российской Федерации		

3.1.	Понятие и виды образовательных систем в Российской Федерации	Понятие «образовательная система». Виды и иерархия образовательных систем в Российской Федерации. Понятие «непрерывное образование». Система непрерывного образования. Виды образовательных систем в индустриально-развитых странах.
3.2	Образовательное учреждение как система и объект управления. Функциональные обязанности должностных лиц	Виды образовательных учреждений разных уровней системы непрерывного образования. Образовательные учреждения системы дошкольного образования. Образовательные учреждения системы начального образования. Образовательные учреждения среднего образования. Образовательные учреждения системы профессионального образования. Специфика функционирования образовательных учреждений системы НПО. Особенности функционирования образовательных учреждений системы СПО. Специфика функционирования образовательных учреждений системы ВПО. Особенности функционирования образовательных учреждений системы дополнительного образования. Функциональные обязанности руководителей образовательных систем непрерывного образования.
3.3.	Содержание практической управленческой деятельности в образовательном учреждении.	Понятие «функция управления». Планирование. Организация. Руководство. Контроль. Понятие «принцип управления». Общие принципы управления. Принцип системности и целостности. Принцип единства единоначалия и коллегиальности. Принцип демократизации и гуманизации. Принцип объективности и полноты информации. Принцип рационального сочетания централизации и децентрализации. Принципы управления образовательным процессом. Принцип технологичности. Принцип цикличности. Принцип интенсивности. Принцип разноуровневости. Принцип экономичности. Принцип результативности. Принцип диагностичности. Механизм управления образовательным процессом. Основные компоненты управленческой культуры. Аксиологический компонент. Личностно-творческий компонент. Технологический компонент. Харизма личности руководителя как важный атрибут управления. Харизматическое управление. Архетипы управления.

Таблица 3

В. 2. Тематический план изучения дисциплины

№п/п	Раздел	Виды учебной работы и их трудоемкость										Формируемые компетенции
		Лекции		Практическ. занятия		Лаборатор. занятия		Итоговый контроль		Самостоят. работа		
		очно	заочн о	очно	заочн о	очно	заочн о	очно	заочн о	очно	заочн о	
Модуль I. Основы психологии управления и организационной психологии												
1.1.	Общие положения психологии управления и организационной психологии	2	2	2						8	10	(ОПК-3)
1.2.	Образовательная организация как объект управления			4	2					8	10	УК-3 ОПК-3
1.3.	Психология личности управленца	2		2				3	1	8	10	УК-3 ОПК-3
Модуль II. Мотивация поведения личности в организации и психология принятия управленческих решений												
2.1.	Основные мотивационные теории в организации	2		2						8	12	УК-3 ОПК-3
2.2.	Психология стимулирования труда			2	2					8	12	УК-3 ОПК-3
2.3.	Психологические особенности процесса принятия решения			2				3	1	8	10	УК-3 ОПК-3

Модуль III. Системы образования в Российской Федерации												
3.1.	Понятие и виды образовательных систем в Российской Федерации.	2		2	2					8	10	УК-3 ОПК-3
3.2.	Образовательное учреждение как система и объект управления. Функциональные обязанности должностных лиц			2						8	12	УК-3 ОПК-3
3.3.	Содержание практической управленческой деятельности в образовательном учреждении.			2				3	1	7	11	УК-3 ОПК-3
Всего:		8	2	20	6			9	3	71	97	

Таблица 4

V.3. Темы практических занятий

№ п/п	Темы практических занятий	Цель	Учебно-методич. матер.	Результаты
Модуль I. Основы психологии управления и организационной психологии				
1.2.	Общие положения психологии управления и организационной психологии	Уяснение и отработка знаний о методологических основах курса, ее проблематике	№ 1,2, 31-34	Усвоение и умение применять целевые знания в проектно-исследовательской деятельности
1.3.	Организация как объект управления	Научить соотносить различные теории организации и управления	№ 1,6,7, 35-39	Умение применять целевые знания в анализе проблем организации
1.4.	Психология личности управленца	Уяснение и отработка знаний о требованиях к личности управленца	№ 6,2,27, 29	Усвоение основных понятий психологии управленца и лидера, умение применять целевые знания в психологическом сопровождении профессионального развития руководителя
Модуль II. Мотивация поведения личности в организации и психология принятия управленческих решений				
2.1.	Основные мотивационные теории в организации	Уяснение и отработка знаний о мотивации труда	№ 1, 6, 7, 8, 19, 35-39	Усвоение и умение применять целевые знания в управлении образовательным процессом
2.2.	Психология стимулирования труда	Уяснение и отработка знаний о современных подходах к стимулированию труда	№ 6, 2, 27, 29	Усвоение и умение применять знания в управлении образовательным процессом
	Психологические особенности процесса принятия решения	Отработка знаний о психологических особенностях процесса принятия решения	№ 6, 2, 27, 29	Умение применять целевые знания в образовательном процессе
Модуль III. Системы образования в Российской Федерации и за рубежом				

3.1.	Понятие «образовательная система». Виды образовательных систем в Российской Федерации и за рубежом.	Уяснение и отработка знаний о видах образовательных систем в Российской Федерации и за рубежом.	№ 2, 4, 20, 24	Усвоение и умение применять целевые знания в профессионально-образовательной деятельности
	Образовательное учреждение как система и объект управления. Функциональные обязанности должностных лиц	Отработка знаний о закономерностях функционирования образовательного учреждения	№ 2, 4, 20, 24	Умение применять целевые знания в профессионально-образовательной деятельности
3.3.	Содержание практической управленческой деятельности в образовательном учреждении.	Отработка знаний о специфике и структуре управленческой деятельности.	№ 4, 8, 11, 27, 29	Умение применять целевые знания в управленческой деятельности

V.4. Самостоятельная работа студентов

Организация самостоятельной работы предусматривает изучение тем программы дисциплины по рекомендуемой учебной литературе, в изучении материала лекций, в подготовке к практическим занятиям, тренингам, ролевым/ деловым играм, к текущему контролю по модулю, промежуточной аттестации - рубежному контролю – зачёту.

Виды самостоятельных работ:

- изучение рекомендованной литературы и лекционного материала;
- подготовка к практическим и лабораторным занятиям;
- оформление отчетов лабораторных работ и их защита;
- написание рефератов и их презентация;
- рецензирование и аннотирование научных публикаций;
- анализ-психолого-педагогических ситуаций;
- другие.

Виды самостоятельной работы по каждому модулю с учетом трудоемкости представлены в табл. 5.

Таблица 5

Виды самостоятельной работы студентов

№ п/п	Учебно-образовательные модули	Трудоемкость СРС, часы	Виды самостоятельной работы студентов	Часы
1	Модуль 1.	24	Изучение содержания лекции, литературных источников, Интернет-ресурсов	8
			Подготовка к дискуссии /диспуту,	8
			Написание эссе по избранной теме	8
2	Модуль 2	24	1. Подбор и изучение литературных источников, изучение Интернет-ресурсов	6
			2. Разработка и составление опорных конспектов, разработка структурно-логических схем взаимосвязи основных категорий изучаемых тем	6
			3. Проведение диагностики в профессиональной среде (образовательном учреждении) и анализ ее результатов	6
			4. Подготовка к ролевой/деловой игре	6
3	Модуль 3	23	1. Подбор и изучение литературных источников, изучение Интернет-ресурсов	8
			2. Подготовка индивидуальных сообщений по теме	8
			3. Подготовка к ролевой/деловой игре	7

Задания для самоконтроля и самостоятельной работы

Тема. Системный подход к управлению образовательными системами

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «система».

2. Перечислите признаки системы.
3. Какие виды систем вы знаете?
4. Назовите основные структурные компоненты системы в образовании.
5. Перечислите основные функциональные компоненты системы в образовании.

Тема. Современные подходы к понятию «управление» в образовании. Виды управления.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «управление» в образовании.
2. Расскажите о специфике реализации управления по целям.
3. Объясните сущность управления по результатам.
4. Каковы особенности программно-целевого управления?
5. Расскажите о специфике реализации концептуального управления.
6. В чем сущность прагматического управления.
7. Перечислите принципы классификации видов педагогического управления.
8. Расскажите о современных тенденциях реализации различных стилей управления.
9. В чем сущность управляемости/неуправляемости образовательным процессом?
10. Объясните, как достичь эффективности процесса и результата управления?

Тема. Инновационные процессы в управлении образованием

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Расскажите, в чем сущность технологизации управления.
2. Перечислите группы современных технологий управления. Дайте им краткую характеристику.
3. Объясните, как реализуется равноуровневость в управлении?
4. Назовите уровни управления.
5. Расскажите, в чем сущность толерантности в управлении?
6. Объясните специфику реализации толерантного управления в поли-культурной образовательной среде.

Задания для самостоятельной работы

Представьте классификацию видов управления, реализуемых в образовании, в виде структурно-логической схемы.

Тема. Понятие «образовательная система». Виды образовательных систем в

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «образовательная система».
2. Перечислите виды образовательных систем. Покажите их взаимосвязь.
3. В чем сущность непрерывности в образовании?
4. Объясните, какова специфика реализации системы непрерывного образования?
5. Расскажите об образовательных системах в индустриально развитых странах.
6. Объясните специфику функционирования образовательных систем в странах Центральной и Восточной Европы.
7. Каковы особенности реализации образовательных систем в странах бывшего СНГ и стран Балтии?
8. Расскажите о системах образования в странах с переходной экономикой.

Тема. Образовательное учреждение как система и объект управления. Функциональные обязанности должностных лиц.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Перечислите виды образовательных учреждений разных уровней системы непрерывного образования.
2. Дайте краткую характеристику целей, содержания и специфики организации образовательного процесса в яслях, детских садах
3. Дайте краткую характеристику целей, содержания, особенностям организации образовательного процесса в общеобразовательных школах.
4. Дайте краткую характеристику целей, содержания, специфики организации образовательного процесса в профессиональном лицее.
5. Дайте краткую характеристику целей, содержания, особенностям организации образовательного процесса в колледже/техникуме.
6. Дайте краткую характеристику целей, содержания, специфики организации образовательного процесса в институте, академии, университете.
7. Дайте краткую характеристику целей, содержания, специфики организации образовательного процесса в институте дополнительного профессионального образования.
8. Расскажите об иерархии образовательных подсистем в образовательном учреждении.
9. Назовите основных ролевых участников/субъектов в процессе управленческого взаимодействия.
10. Перечислите функциональные обязанности должностных лиц образовательных учреждений всех уровней непрерывной системы образования.
11. В чем специфика управления современным образовательным учреждением?

**Тема. Содержание практической управленческой деятельности в образовательном учреждении.
Управленческая культура руководителя**

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «функция управления».
2. Перечислите основные функции управления.
3. Дайте краткую характеристику функции планирования.
4. Расскажите о специфике реализации функции организации.
5. Каковы особенности осуществления функции руководства образовательным процессом?
6. Дайте краткую характеристику функции контроля.
7. Перечислите общие принципы управления.
8. Расскажите о принципах управления образовательным процессом.
9. Объясните сущность механизма управления образовательным процессом.
10. Перечислите основные компоненты управленческой культуры руководителя.
11. Расскажите об аксиологическом компоненте управленческой культуры.
12. Что вы знаете о личностно-творческом компоненте управленческой культуры?
13. Объясните, как функционирует технологический компонент управленческой культуры
14. Дайте определение понятию «харизма личности»?
15. Объясните специфику харизматического управления.
16. Дайте краткую характеристику архетипам управления.

Задания для самостоятельной работы

Представьте системы образования в Российской Федерации и за рубежом в виде структурно-логических схем.

Тема. Государственно-общественная система управления образованием. Органы управления образованием в России и за рубежом.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Расскажите о государственно-общественной системе управления образованием в Российской Федерации.
2. Дайте краткую характеристику государственным органам управления в Российской Федерации.
3. Расскажите об общественных органах управления образованием в Российской Федерации.
4. Расскажите о государственных органах управления образованием за рубежом
5. Объясните специфику функционирования общественных органов управления образованием за рубежом.

V.5. Тест по проверке сформированности компетенций:

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
- б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
- в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления. Выбрать и указать только одну группу задач:

- а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. При предпринимательской организационной стратегии акцент при найме и отборе персонала делается:

- а - на поиск инициативных сотрудников с долговременной ориентацией, готовых рисковать и доводить дело до конца;
- б - на поиске сотрудников узкой ориентации, без большой приверженности организации на короткое время;
- в - на поиске разносторонне развитых сотрудников, ориентированных на достижение больших личных и организационных целей.

4. Возрастание роли стратегического подхода к управленческой деятельности в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

5. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):

- а - разработка стратегии управления персоналом;
- б - работа с кадровым резервом;
- в - переподготовка и повышение квалификации работников;
- г - планирование и контроль деловой карьеры;
- д - планирование и прогнозирование персонала;
- е - организация трудовых отношений.

6. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а - метод аналогий;
- б - метод структуризации целей;
- в - морфологический анализ.

7. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

- а - метод аналогий;
- б - метод творческих совещаний.

8. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - статистические;
- г - социально-психологические;
- д - стимулирования.

9. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

10. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

11. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

- а - административные;
- б - экономические;
- в - социально-психологические.

12. Выберите правильный ответ.

Контент-анализ можно применять только в случае, если исследуемый материал обладает следующими характеристиками...

- а - большой объем исследуемого материала и однопорядковость подсчитываемых смысловых единиц.
- б - большой объем текста.
- в - возможность компьютерной обработки.
- г - соответствие целям и задачам исследования.

13. Закончите предложение:

Психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению является ...

14. Выберите правильный ответ.

Противоречие, возникшее в процессе взаимодействия в сочетании с негативными эмоциональными переживаниями является:

- а - саботаж.
- б - конфликт.
- в - бойкот.

15. Выберите правильный ответ.

Распространение в условиях дефицита информации о человеке общего оценочного впечатления о нем на восприятие его поступков и личностных качеств называется:

- а - установка.
- б - эффект бумеранга.
- в - эффект ореола.
- г - эффект первичности.

Тесты для самоконтроля по курсу:

1. Указать цель метода функционального описания управленческой деятельности:
А: Выявить главные направления деятельности и второстепенные, и взаимосвязи между ними;
Б: Выявить всеобщие взаимосвязи и цели деятельности организации;
В: Выявить стратегию и миссию предприятия.
2. 1. Указать цель метода функционального описания управленческой деятельности:
А: Выявить главные направления деятельности и второстепенные, и взаимосвязи между ними;
Б: Выявить всеобщие взаимосвязи и цели деятельности организации;
В: Выявить стратегию и миссию предприятия.
2. Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо:
А: Разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему;
Б: провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций;
В: спланировать работы заранее;
Г: расставить людей сообразно их склонностям.
3. Школа Тейлора – это набор принципов:
А: экономического руководства;
Б: централизованного управления и контроля;
В: контроля;
Г: управления неформальными группами.
4. Школа “Человеческих отношений” - это:
А: школа социальной трактовки человека;
Б: школа теорий организационного поведения людей;
В: школа неформальных групп;
Г: одно из направлений школы “научного управления”.
5. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте:
А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;
Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».
6. Лозунг школы «человеческих отношений»:
А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
Б: «человечное отношение к работникам»;
В: «постоянное стимулирование труда работников»;
Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».
7. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:
А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
Б: ученые из технологического института, США;
В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.
8. К концепции Х относятся следующие утверждения:
А: Люди не любят трудиться;
Б: Человек – существо безответственное;
В: Человек – существо индивидуальное;
Г: Человек – независимое существо;
Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.
9. К концепции Y относятся следующие утверждения:
А: Человек – существо творческое;
Б: Человек любит и может трудиться;
В: Люди, когда хотят, умеют работать;
Г: Если людей контролировать, то они работают;

Д: Люди не любят трудиться.

10. В основе школы «социальных систем» лежит:

- А: общая теория систем;
- Б: теоретическая база;
- В: методы аналогий живых систем;
- Г: большой опыт экспериментов.

11. Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как:

- А: совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей;
- Б: систему коммуникаций;
- В: связь подсистем;
- Г: изолированное целое;
- Д: часть целого.

12. Что понимается под открытой организационной системой?

- А: открытая система непрерывно обменивается информацией, веществом и энергией с внешней средой;
- Б: открытая система открыта внешнему миру;
- В: открытая система имеет вход и выход;
- Г: открытая система обменивается информацией открыто внутри системы;
- Д: открытая система не получает энергии от внешних источников.

13. Основоположник «Технологического направления»

- А: Дж. Вудворт, 1958 г. Англия;
- Б: Дж. Вудворт, 1958 г. США;
- В: Т. Парсонс, социолог, США.

14. Классификация «технологии» выделила группы:

- А: типы производственных процессов;
- Б: типы технологий;
- В: типы производств;
- Г: типы оборудования.

15. В создании теории систем центральное место занимает:

- А: теория коммуникаций и информации;
- Б: теория коммуникаций;
- В: информация;
- Г: теория личности;

16. Эффективность существования организации определяется:

- А: способностью руководителя воспринимать и учитывать взаимодействие всех внешних и внутренних факторов среды обитания организации;
- Б: способностью руководителя вовремя отмечать изменения во внешней и внутренней средах обитания организации;
- В: способностью руководителя реагировать на изменения внешней среды;
- Г: способностями руководителя.

17. Показателями организационной культуры на предприятии могут служить:

- А: взаимоотношения в организации между людьми;
- Б: понимание всеми членами коллектива общей задачи организации;
- В: соотношения возрастных и половых групп;
- Г: численность персонала.

18. При изменении цели и задач организации руководитель должен:

- А: изменить технологии, структуры взаимодействия кадров, пересмотреть систему ценностей для работников; пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Б: сформировать дух приверженности всех к решению общих задач;
- В: пересмотреть расстановку кадров в организации;
- Г: сформировать благоприятный морально-психологический климат;
- Д: изменить технологии и оборудование.

19. Свидетельством высокой организационной культуры является:

- А: вежливость и профессионализм всех работников предприятия;
- Б: умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях;
- В: вежливость персонала;
- Г: способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе.

20. Что является главным для руководителя современного предприятия? Чем он должен постоянно заниматься?

- А: Организационная культура предприятия. Руководитель должен заниматься постоянно совершенствованием и развитием организационной культуры предприятия;
- Б: Главным является культура предприятия. Руководитель должен постоянно заниматься культурой персонала.
- В: Главным является оборудование и снаряжение предприятия.

21. Какие основные типы организационных культур выделены:

- А: Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партиципативная;
- Б: Органическая, административно-командная, предпринимательская, партиципативная;
- В: Бюрократическая и предпринимательская.

22. К индикаторам (показателям) организационной культуры относят:

- А: Форма управления, рычаги воздействия, области целеопределения;
- Б: Форма управления и рычаги управления, а также области интересов;
- В: Форма и методы управления;
- Г: Форма управления;
- Д: Формы взаимоотношений людей и руководства.

23. При органической организационной культуре лидерство основывается на:

- А: Разделяемых взглядах о направлении общего движения организации;
- Б: Власти и положении;
- В: Наличии авторитета и признании.

24. При бюрократической организационной культуре конфликты расцениваются как:

- А: угрожающие стабильности, и мешающие работе коллектива;
- Б: считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем;
- В: продуктивное выражение индивидуальных особенностей и различий.

25. Для предпринимательской организационной культуры характерно:

- А: что желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы организации;
- Б: что желания и интересы всех сотрудников считаются более важными, чем интересы организации в целом;
- В: чтобы желания и интересы работников подчинялись интересам организации.

26. Для органической организационной культуры коммуникации:

- А: ограничены и несущественны;
- Б: не имеют значения;
- В: открыты, насыщены и всесторонни;
- Г: формальны и подчиняются распорядку.

27. Для партиципативной организационной культуры характерно, что проблемы решаются на основе:

- А: открытого взаимодействия и всестороннего обсуждения;
- Б: открытого формулирования проблемы;
- В: индивидуального творческого подхода;
- Г: командной резолюции.

28. Руководство определяет лидеров и задает направления развития организации при:

- А: бюрократической организационной культуре;
- Б: административно-командной форме управления;
- В: предпринимательской организационной культуре;
- Г: партиципативной организационной культуре.

29. Когда организация направляется согласием всех с общей идеей, то это свидетельствует о:

- А: органической организационной культуре;
- Б: бюрократической организационной культуре;

В: предпринимательской организационной культуре;
Г: participative организационной культуре.

30. Информация и данные, как правило, жестко контролируются и доступ к ним ограничен при:

А: бюрократической организационной культуре;
Б: предпринимательской организационной культуре;
В: органической организационной культуре;
Г: participative организационной культуре.

31. Основные этапы жизненного цикла организации:

А: Формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация или возможное формирование на новом уровне;

Б: Формирование, развитие, стабилизация, спад;
В: Формирование, развитие, стабилизация;
Г: Развитие, стабилизация;
Д: Рост, развитие, ликвидация.

32. Какова главная функция руководителя организации:

А: функция управления целями организации;
Б: функция управления;
В: функция контроля;
Г: функция управления персоналом.

33. Взаимодействием с внешней средой управляет руководитель:

А: среднего звена, осуществляющего одну из основных функций организации;
Б: среднего звена, осуществляющего основные функции организации;
В: верхнего звена, осуществляющего высшее руководство.

34. Управление трудовыми ресурсами – это:

А: одна из основных функций организации;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

35. Управление производством – это:

А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

36. Управление достижением оперативных целей – это:

А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

37. Управление эффективностью коммуникационных процессов – это:

А: одна из основных функций организаций;
Б: основная функция организации;
В: главная функция организации;
Г: вспомогательная функция организации.

38. Основные функции, реализуемые каждой организацией при управлении, можно выделить при помощи:

А: функционального анализа, позволяющего описывать процессы, происходящие в организации,
Б: функционального анализа;
В: обеспечения техническими средствами рабочих мест персонала;
Г: эффективного получения информации извне;
Д: эффективного управления производством.

3. 1. Указать цель метода функционального описания управленческой деятельности:

А: Выявить главные направления деятельности и второстепенные, и взаимосвязи между ними;
Б: Выявить всеобщие взаимосвязи и цели деятельности организации;

- В: Выявить стратегию и миссию предприятия.
2. Основная концепция школы «научного управления» заключалась в том, что для изучения трудовых операций надо:
- А: Разбить целое на основные составные части и затем их объединить в единую систему;
 - Б: провести хронометраж рабочего времени и рабочих операций;
 - В: спланировать работы заранее;
 - Г: расставить людей сообразно их склонностям.
3. Школа Тейлора – это набор принципов:
- А: экономического руководства;
 - Б: централизованного управления и контроля;
 - В: контроля;
 - Г: управления неформальными группами.
4. Школа «Человеческих отношений» - это:
- А: школа социальной трактовки человека;
 - Б: школа теорий организационного поведения людей;
 - В: школа неформальных групп;
 - Г: одно из направлений школы «научного управления».
5. Указать, что из ниже приводимых высказываний является ложным выводом, полученным в Хоторнском эксперименте:
- А: «...производительность труда возрастает при более ярком освещении...»;
 - Б: «...дополнительное стимулирование работников, перерывы для отдыха и завтраков повышают производительность труда...»;
 - В: «...намерение произвести изменения столь же, если не более важно, чем само изменение...»;
 - Г: «...группа оказывает коллективное давление на своих членов, заставляя их добиваться и не превышать принятого в группе уровня производительности труда...».
6. Лозунг школы «человеческих отношений»:
- А: «нежное, ласковое и заботливое отношение к рабочим со стороны начальства»;
 - Б: «человечное отношение к работникам»;
 - В: «постоянное стимулирование труда работников»;
 - Г: «хронометраж и контроль трудовых операций».
7. Основоположник школы «человеческих ресурсов»:
- А: Дуглас Макгрегор, профессор Массачусетского технологического института;
 - Б: ученые из технологического института, США;
 - В: профессора Гарвардской Школы бизнеса;
 - Г: Ч. Барнард, президент телефонной компании.
8. К концепции Х относятся следующие утверждения:
- А: Люди не любят трудиться;
 - Б: Человек – существо безответственное;
 - В: Человек – существо индивидуальное;
 - Г: Человек – независимое существо;
 - Д: Каждый человек ответственен за принятие решения.
9. К концепции Y относятся следующие утверждения:
- А: Человек – существо творческое;
 - Б: Человек любит и может трудиться;
 - В: Люди, когда хотят, умеют работать;
 - Г: Если людей контролировать, то они работают;
 - Д: Люди не любят трудиться.
10. В основе школы «социальных систем» лежит:
- А: общая теория систем;
 - Б: теоретическая база;
 - В: методы аналогий живых систем;
 - Г: большой опыт экспериментов.

11. Школа «социальных систем» рассматривает любую систему как:
А: совокупность взаимозависимых и взаимосвязанных частей;
Б: систему коммуникаций;
В: связь подсистем;
Г: изолированное целое;
Д: часть целого.
12. Что понимается под открытой организационной системой?
А: открытая система непрерывно обменивается информацией, веществом и энергией с внешней средой;
Б: открытая система открыта внешнему миру;
В: открытая система имеет вход и выход;
Г: открытая система обменивается информацией открыто внутри системы;
Д: открытая система не получает энергии от внешних источников.
13. Основоположник «Технологического направления»
А: Дж. Вудворт, 1958 г. Англия;
Б: Дж. Вудворт, 1958 г. США;
В: Т. Парсонс, социолог, США.
14. Классификация «технологий» выделила группы:
А: типы производственных процессов;
Б: типы технологий;
В: типы производств;
Г: типы оборудования.
15. В создании теории систем центральное место занимает:
А: теория коммуникаций и информации;
Б: теория коммуникаций;
В: информация;
Г: теория личности;
16. Эффективность существования организации определяется:
А: способностью руководителя воспринимать и учитывать взаимодействие всех внешних и внутренних факторов среды обитания организации;
Б: способностью руководителя вовремя отмечать изменения во внешней и внутренней средах обитания организации;
В: способностью руководителя реагировать на изменения внешней среды;
Г: способностями руководителя.
17. Показателями организационной культуры на предприятии могут служить:
А: взаимоотношения в организации между людьми;
Б: понимание всеми членами коллектива общей задачи организации;
В: соотношения возрастных и половых групп;
Г: численность персонала.
18. При изменении цели и задач организации руководитель должен:
А: изменить технологии, структуры взаимодействия кадров, пересмотреть систему ценностей для работников; пересмотреть расстановку кадров в организации;
Б: сформировать дух приверженности всех к решению общих задач;
В: пересмотреть расстановку кадров в организации;
Г: сформировать благоприятный морально-психологический климат;
Д: изменить технологии и оборудование.
19. Свидетельством высокой организационной культуры является:
А: вежливость и профессионализм всех работников предприятия;
Б: умение руководителя быстро реагировать в экстремальных ситуациях;
В: вежливость персонала;
Г: способность руководителя не реагировать на конфликтные ситуации в коллективе.
20. Что является главным для руководителя современного предприятия? Чем он должен постоянно заниматься?

- А: Организационная культура предприятия. Руководитель должен заниматься постоянно совершенствованием и развитием организационной культуры предприятия;
- Б: Главным является культура предприятия. Руководитель должен постоянно заниматься культурой персонала.
- В: Главным является оборудование и снаряжение предприятия.
21. Какие основные типы организационных культур выделены:
- А: Органическая, предпринимательская, бюрократическая, партициптивная;
- Б: Органическая, административно-командная, предпринимательская, партициптивная;
- В: Бюрократическая и предпринимательская.
22. К индикаторам (показателям) организационной культуры относят:
- А: Форма управления, рычаги воздействия, области целеопределения;
- Б: Форма управления и рычаги управления, а также области интересов;
- В: Форма и методы управления;
- Г: Форма управления;
- Д: Формы взаимоотношений людей и руководства.
23. При органической организационной культуре лидерство основывается на:
- А: Разделяемых взглядах о направлении общего движения организации;
- Б: Власти и положении;
- В: Наличии авторитета и признании.
24. При бюрократической организационной культуре конфликты расцениваются как:
- А: угрожающие стабильности, и мешающие работе коллектива;
- Б: считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем;
- В: продуктивное выражение индивидуальных особенностей и различий.
25. Для предпринимательской организационной культуры характерно:
- А: что желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы организации;
- Б: что желания и интересы всех сотрудников считаются более важными, чем интересы организации в целом;
- В: чтобы желания и интересы работников подчинялись интересам организации.
26. Для органической организационной культуры коммуникации:
- А: ограничены и несущественны;
- Б: не имеют значения;
- В: открыты, насыщены и всесторонни;
- Г: формальны и подчиняются распорядку.
27. Для партициптивной организационной культуры характерно, что проблемы решаются на основе:
- А: открытого взаимодействия и всестороннего обсуждения;
- Б: открытого формулирования проблемы;
- В: индивидуального творческого подхода;
- Г: командной резолюции.
28. Руководство определяет лидеров и задает направления развития организации при:
- А: бюрократической организационной культуре;
- Б: административно-командной форме управления;
- В: предпринимательской организационной культуре;
- Г: партициптивной организационной культуре.
29. Когда организация направляется согласием всех с общей идеей, то это свидетельствует о:
- А: органической организационной культуре;
- Б: бюрократической организационной культуре;
- В: предпринимательской организационной культуре;
- Г: партициптивной организационной культуре.
30. Информация и данные, как правило, жестко контролируются и доступ к ним ограничен при:
- А: бюрократической организационной культуре;
- Б: предпринимательской организационной культуре;
- В: органической организационной культуре;

Г: партиципативной организационной культуре.

31. Основные этапы жизненного цикла организации:

А: Формирование, развитие, стабилизация, спад, ликвидация или возможное формирование на новом уровне;

Б: Формирование, развитие, стабилизация, спад;

В: Формирование, развитие, стабилизация;

Г: Развитие, стабилизация;

Д: Рост, развитие, ликвидация.

32. Какова главная функция руководителя организации:

А: функция управления целями организации;

Б: функция управления;

В: функция контроля;

Г: функция управления персоналом.

33. Взаимодействием с внешней средой управляет руководитель:

А: среднего звена, осуществляющего одну из основных функций организации;

Б: среднего звена, осуществляющего основные функции организации;

В: верхнего звена, осуществляющего высшее руководство.

34. Управление трудовыми ресурсами – это:

А: одна из основных функций организации;

Б: основная функция организации;

В: главная функция организации;

Г: вспомогательная функция организации.

35. Управление производством – это:

А: одна из основных функций организаций;

Б: основная функция организации;

В: главная функция организации;

Г: вспомогательная функция организации.

36. Управление достижением оперативных целей – это:

А: одна из основных функций организаций;

Б: основная функция организации;

В: главная функция организации;

Г: вспомогательная функция организации.

37. Управление эффективностью коммуникационных процессов – это:

А: одна из основных функций организаций;

Б: основная функция организации;

В: главная функция организации;

Г: вспомогательная функция организации.

38. Основные функции, реализуемые каждой организацией при управлении, можно выделить при помощи:

А: функционального анализа, позволяющего описывать процессы, происходящие в организации,

Б: функционального анализа;

В: обеспечения техническими средствами рабочих мест персонала;

Г: эффективного получения информации извне;

Д: эффективного управления производством.

V.6. Темы рефератов и учебных проектов

1. Основные типы профессиональной культуры кадрового менеджмента по Д. Коулу.
2. Эволюция форм совместной деятельности и становление кадрового менеджмента.
3. Доктрина научного управления, или научной организации труда (Ф.У.Тейлор, М.Фоллет, Г.Эмерсон).
4. Доктрина человеческих отношений (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор, Ф.Херцберг, А.П.Слоун).
5. Модели и особенности кадрового менеджмента по Г.Хьюмену и Б.Мейсону.
6. Два подхода в управлении человеческими ресурсами: рационалистический и гуманистический.
7. Лидерство и руководство: сходство и различие.
8. Теории происхождения лидерства: «теория черт» или харизматическая теория (Бэрд, Стогдилл).

9. Ситуационная теория лидерства или «групподинамический подход» (К.Левин, Р.Лайкерт, Р.Блейк и Д.Моутон, Ф.Фидлер).
10. Основные типологии лидерства в отечественной психологии (Б.Д.Парыгин,, Л.И.Уманский, Р.Л.Кричевский).
11. Виды решений и критерии их классификации по М.Мескону.
12. Модели поведения при принятии решений.
13. Этапы рациональных решений.
14. Психологические факторы, влияющие на эффективность принятия решений.
15. Основные подходы к пониманию природы СПК
16. СПК. Факторы формирования и критерии проявления.
17. Организация как феномен: определение организации, ее сущностные характеристики; формальные и неформальные организации.
18. Характеристика элементов организации.
19. Характеристика стадий развития организации.
20. Структура организации и ее виды: линейная, функциональная и адаптивная; высокая и плоская.
21. Понятие об управлении (Друкер, Генри Минцберг).
22. Основные подходы к изучению управленческой деятельности.
23. Особенности функции целеполагания и характеристика функции планирования.
24. Функция организации взаимодействия.
25. Характеристика функции мотивации.
26. Особенности функции контроля.
27. Классификация технологии по Джоан Вудворд. Основные функции финансов. Понятие «человеческий капитал», «интеллектуальный капитал».
28. Персонал: определение, условия организации эффективной деятельности персонала.
29. Циклы развития организации с точки зрения целевой, ценностной установки фирмы.
30. Основные задачи службы управления персоналом на стадии формирования организации.
31. Основные задачи кадровой службы на стадии интенсивного роста.
32. Задачи кадровой службы на стадии стабилизации.
33. Задачи службы управления персоналом на стадии спада (кризиса).
34. Анализ кадровой ситуации в регионе.
35. Источники привлечения кандидатов на работу в организацию.
36. Методы и этапы оценки при приеме кандидатов на работу.
37. Особенности адаптации персонала (цели адаптации, этапы адаптации, распределение ответственности за проведение адаптации).
38. Методы индивидуальной оценки результативности, поведения и успешности работника.
39. Методы групповой оценки результативности, поведения и успешности работника.
40. Аттестация персонала (цели, этапы, периодичность проведения).
41. Особенности работы с резервом (типы резерва, принципы и источники формирования, этапы работы).
42. Планирование карьеры (типы, этапы, условия).
43. Методы работы с персоналом при проведении реорганизаций.
44. (принудительный метод, метод адаптивных изменений, управление кризисной ситуацией, управление сопротивлением или метод “аккордеона”).
45. Методы недирективного сокращения персонала в разных типах организационных культур.
46. Теории содержания мотивации: (теория иерархии потребностей Маслоу, теория ERG Альдерфера К.).
47. Теории содержания (теория приобретенных потребностей Мак–Клелланда, теория двух факторов Герцберга).
48. Теории процесса мотивации: (теория ожидания В.Врум, Л.Портер, Э.Лоулер; теория постановки цели).
49. Теории процесса мотивации: (теория равенства; концепция партисипативного управления).
50. Особенности программ стимулирования труда. Формы стимулирования труда (структура зарплаты, система ОЗК, социальные программы).
51. Участие работников в прибыли (система Скэнлона, система Ракера, система Ипрошеар).
52. Нетрадиционные способы мотивации.
53. Оценка как технология кадровой работы: (функции оценки персонала; методы оценки персонала)
54. Конкурс как привлечение персонала (функции конкурса, парадигмы конкурса, этапы конкурса).
55. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации.
56. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации: (типология команд; факторы формирования команд; этапы формирования и развития команды)

V.7. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы включает: учебные пособия и учебники, Интернет-ресурсы; учебно-методические материалы (конспекты лекций, планы практических занятий, вопросы к зачету и

экзамену, темы эссе, тесты и др.), раздаточный материал (таблицы, рисунки, структурно-логические схемы и т.п.)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ПСИХОЛОГИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ»

Список литературы

а) основная литература:

1. Адизес И. Идеальный руководитель. – М., 2007.
2. Балыхин Г.А. Управление развитием образования. Организационно-экономический аспект. - М., 2003.
3. Гершунский Б.С. Образование как религия 3-го тысячелетия: гармония знания и веры. М., 2004.
4. Капустин Н.П. Управление образовательными системами /под ред. Т.И. Шаповой. - М., 2002.
5. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К. Основы управления персоналом. – М., 2007.
6. Корзникова Г.Г. Менеджмент в образовании: практический курс: учебное пособие - М.:Академия,2008-288с. Гриф
7. Погребняк Л.П. Управление образовательным учреждением: организационно-педагогические и правовые аспекты. - М. - Ставрополь, 2002.
8. Поташник М.М. Качество образования: проблемы и технология управления. - М., 2002
9. Рыблова А.Н. Технология управления образовательным процессом в сис-теме непрерывного образования. - Саратов, 2009.
10. Рыблова А.Н. Управление образовательными системами. - Саратов, 2009.
11. Соколова И.Ю., Хохлова Д.А. Управление образовательными системами. - Ставрополь, 2002.
12. Социальная активность как фактор успешной самореализации выпускника вуза в условиях рынка труда. Учебно-практическое пособие; под ред. Шишова С.Е. – М.: МГУТУ им. К.Г. Разумовского: Буки Веди, 2012. – 112 с.
13. Третьяков П.И., Мартынов Е.Г. Профессиональное образовательное учреждение: управление образованием по результатам: практика педагогического менеджмента. - М., 2003.
14. Федоров В.А. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования: учебное пособие - М.: Академия,2008- 208с Гриф
15. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.Г. Управление образовательными системами. - М., 2002. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учебное пособие- 5-е изд.- М.: Академия, 2008-384с Гриф
16. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учебное пособие- 5-е изд.- М.: Академия, 2008-384с Гриф

б) дополнительная литература:

17. Багаутдинова Н.Г. Высшая школа сегодня и завтра: пути преодоления кризиса. - М., 2003.
18. Байденко В.И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования. - М., 2002.
19. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента. - М., 2002.
20. Геворкян Е.Н. Образовательные инновации в системе рыночных отношений. - Саратов, 2003.
21. Друкер П. Эффективное управление. - М., 1998.
22. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. - М., 2001.
23. Матрос Д.Ш., Полев Д.М., Мельникова Н.Н. Управление качеством образования. - М., 2001.
24. Мороз А.В. Управленческая психология. - М., 2006.
25. Морозова О.П. Педагогический практикум. - М., 2000. - С.298-315.
26. Управление качеством образования /под ред. М.М. Поташника. - М., 2000.
27. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии / под ред. С.А. Смирнова. - М., 2001.-С.470-504.
28. Пидкасистый П.И. Педагогика.- М., 2004. - С.425-442.
29. Рыблова А.Н. Система управления профессионально ориентированной самостоятельной познавательной деятельностью студентов. – Саратов, 2002.
30. Рыблова А.Н. Профессионально ориентированная самостоятельная познавательная деятельность: методологический анализ, разноуровневое управление. - Саратов, 2009.
31. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2т. Т. 2. - М., 2006. - С.246-256,654-682.
32. Сластенин В.А., Исаев Н.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика. - М., 2003. - С.482-542.
33. Спивак В.А. Корпоративная культура. –Спб., 2001.
34. Третьяков П.И., Митин С.Н., Бояринцева Н.Н. Адаптивное управление педагогическими системами. - М., 2003.

в) периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом
2. Официальные документы в образовании.
3. Проблемы теории и практики управления
4. Качество, инновации, образование

5. Стандарты и качество.
6. Стандарты и мониторинг в образовании
7. Высшее образование сегодня
8. Высшее образование в России
9. Педагогика
10. Педагогическое образование и наука»
11. Преподаватель XXI века
12. Народное образование»
13. Социально-гуманитарные знания»
 - г) программное обеспечение и Интернет-ресурсы
 1. [http:// window.edu.ru](http://window.edu.ru)
 2. <http://elibrary.ru>
 3. <http://lib.aldebaran.ru>
 4. <http://pedlib.ru>
 5. <http://www.internet-biblioteka.ru>
 6. <http://www.pedobzor.ru>
 7. <http://www.busetics.net.ru>
 8. <http://www.humancapital.ru>
 9. <http://www.ci-journal.ru>

VII. Образовательные технологии

1. Информационные технологии – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам (теоретически к неограниченному объему и скорости доступа), увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки и объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

1. Работа в команде – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи путем творческого сложения результатов индивидуальной работы членов команды с делением полномочий и ответственности.

2. Case-study -анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

3. Игра – ролевая имитация студентами реальной профессиональной деятельности с выполнением функций специалистов на различных рабочих местах.

4. Проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний, необходимых для решения конкретной проблемы.

5. Контекстное обучение – мотивация студентов к усвоению знаний путем выявления связей между конкретным знанием и его применением. При этом знания, умения, навыки даются не как предмет для запоминания, а в качестве средства решения профессиональных задач.

6. Обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента за счет ассоциации и собственного опыта с предметом изучения.

7. Индивидуальное обучение – выстраивание студентом собственной образовательной траектории на основе формирования индивидуальной образовательной программы с учетом интересов студента.

8. Междисциплинарное обучение – использование знаний из разных областей, их группировка и концентрация в контексте решаемой задачи.

9. Опережающая самостоятельная работа – изучение студентами нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий.

Основные типы лекций:

2. Информационная лекция.

3. Проблемная лекция - в отличие от информационной лекции, на которой сообщаются сведения, предназначенные для запоминания, на проблемной лекции знания вводятся как «неизвестное», которое необходимо «открыть». Проблемная лекция начинается с вопросов, постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. При этом выдвигаемая проблема требует не однотипного решения, готовой схемы которого нет. Данный тип лекции строится таким образом, что деятельность студента по ее усвоению приближается к поисковой, исследовательской. На подобных лекциях обязателен диалог преподавателя и студентов.

4. Лекция-визуализация - учит студента преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, выделяя при этом наиболее значимые и существенные элементы. На лекции используются схемы, рисунки, чертежи и т.п., в подготовке которых привлекаются обучающиеся. Проведение лекции сводится к связному развернутому комментированию преподавателем подготовленных наглядных пособий. При этом важна логика и ритм подачи учебного материала. Данный тип лекции хорошо использовать на введении студентов в новый раздел, тему, дисциплину.

5. Лекция вдвоем - на этой лекции учебный материал проблемного содержания дается студентам в диалогическом общении двух преподавателей между собой. Моделируются профессиональные дискуссии разными специалистами, например, теоретиком и практиком, сторонником и противником определенной

концепции. Диалоги преподавателей демонстрирует культуру совместного поиска решений задач. Студенты вовлекаются в общение, высказывают собственную позицию.

6. **Лекция с заранее запланированными ошибками**, которые должны обнаружить студенты. Список ошибок передается студентам лишь в конце лекции. Подбираются наиболее распространенные ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели во время чтения лекций. Студенты во время лекции должны обнаружить ошибки и занести их в конспект. В конце лекции проводится их обсуждение.

7. **Лекция-пресс-конференция** - преподаватель объявляет тему лекции и просит студентов письменно задавать ему вопросы по данной теме. Студент обязан сформулировать вопросы в течение 5 минут. Далее преподаватель сортирует поступившие записки и читает лекцию в форме связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются ответы на заданные вопросы. В конце лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов, выявляя знания и интересы обучающихся. Если подобная лекция проводится в начале изучения темы или раздела, то она выявляет круг интересов студентов, степень их подготовленности к работе. Если она читается в середине курса, то направлена на привлечение внимания студентов к его важнейшим моментам. Наконец, в конце чтения подобной лекции имеет целью подведение итогов курса и систематизацию полученных студентами знаний.

8. **Лекция-беседа, лекция-дискуссия.**

9. **Лекция с разбором конкретной ситуации**, изложенной в устно или в виде короткого диафильма, видеозаписи и т.п.; студенты совместно анализируют и обсуждают представленный материал.

10. **Лекция-консультация**, при которой до 50 % времени отводится для ответов на вопросы студентов; в том числе с привлечением специальных консультантов – квалифицированных специалистов в области изучаемой проблемы.

Некоторые типы практических занятий:

1. Кейс-метод

Его название происходит от английского слова «кейс» – папка, чемодан, портфель (в то же время «кейс» можно перевести и как «случай, ситуация»). Процесс обучения с использованием кейс-метода представляет собой имитацию реального события, сочетающую в целом адекватное отражение реальной действительности, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

2. Тренинг

Специальная систематическая тренировка, обучение по заранее отработанной методике, сконцентрированной на формировании и совершенствовании ограниченного набора конкретных компетенций.

3. Конкурс профессионального мастерства

4. **Занятия с применением затрудняющих условий** (временные ограничения; внезапные запрещения на использование определенных методик, механизмов и т.п.; информационная недостаточность; метод абсурда, заключающийся в предложении решить заведомо невыполнимую профессиональную задачу).

5. Методы группового решения творческих задач

а) метод Дельфи

Помогает выбрать из предлагаемой серии альтернативных вариантов лучший: от членов группы требуется дать оценку каждого варианта в определенной последовательности.

б) метод дневников

Участники решения проблемы записывают появившиеся в определенный период времени (неделя и т.п.) идеи – с последующим коллективным их обсуждением.

в) метод 6–6

Не менее шести членов группы в течение шести минут формулируют идеи решения проблемы. Каждый участник записывает свои соображения на определенном листе. После этого проводится обсуждение всех подготовленных списков, отсеиваются явно ошибочные решения, остальные группируются по определенным признакам. Задача – отобрать несколько наиболее важных вариантов (их количество должно быть меньше количества участников дискуссии).

г) метод развивающейся кооперации

Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение учащихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. «Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у студентов. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. студентам разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом учащиеся должны проявить

эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний у учащихся недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

6. Мозговой штурм

Наиболее свободная форма дискуссии, позволяющей быстро включить в работу всех членов учебной группы. Используется там, где требуется генерация разнообразных идей, их отбор и критическая оценка. Этапы продуцирования идей и их анализа намеренно разделены: во время выдвижения идей запрещается их критика. Внешне одобряются и принимаются все высказанные идеи. Больше ценится количество выдвинутых идей, чем их качество. Идеи могут высказываться без обоснования.

7. Деловые игры: имитационные, операционные, ролевые

Это метод, предполагающий создание нескольких команд, которые соревнуются друг с другом в решении той или иной задачи. Например, команды могут изображать банки, конкурирующие в области кредитования населения, или политические партии, стремящиеся во время выборов в парламент приобрести наибольшее количество голосов избирателей. Деловая игра требует не только знаний и навыков, но и умения работать в команде, находить выход из неординарных ситуаций и т.д. разыгрывание ролей.

8. Проектирование

Метод проектов – это совокупность учебно-познавательных приемов, которые позволяют решить ту или иную проблему в результате самостоятельных действий учащихся с обязательной презентацией этих результатов.

В работе над проектом предполагаются следующие этапы:

1. Подготовка. Определение темы и целей проекта.

2. Планирование.

Определение источников информации; определение способов её сбора и анализа. Определение способа представления результатов (формы отчёта). Установление процедур и критериев оценки результата и процесса разработки проекта. Распределение заданий и обязанностей между членами команды.

3. Исследование.

Сбор информации. Решение промежуточных задач. Основные инструменты: интервью, опросы, наблюдения, эксперименты.

4. Анализ и обобщение.

Анализ информации, оформление результатов, формулировка выводов.

5. Представление проекта.

Возможные формы представления результатов: устный, письменный отчёт.

6. Подведение итогов.

Оценка результатов и самого процесса проектной деятельности учащегося.

VIII. Система оценки качества подготовки студентов по дисциплине

VIII.1. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине «Психология педагогического управления» проводится контроль знаний студентов: входной, текущий, итоговый зачет (4 семестр).

Входной контроль предназначен для выявления степени подготовленности студентов к изучению дисциплины «Психология управления в образовании». Он осуществляется по уровню остаточных знаний о категориях и понятиях ранее изученных дисциплин. С этой целью составляется перечень вопросов, охватывающих наиболее важные темы предшествующих дисциплин. Такой контроль проводится перед началом изучения дисциплины или на вводной лекции, как правило, в виде тестирования. Полученные результаты дают возможность преподавателю определить наиболее слабых и наиболее подготовленных студентов, что облегчает проблемы индивидуализации обучения. Кроме того, необходимо составить вопросы для самостоятельного изучения студентами с низким уровнем подготовки с целью выравнивания их знаний и дальнейшего успешного освоения программы изучаемой дисциплины. Результаты входного контроля не влияют на рейтинг студента.

VIII.2. Вопросы к итоговой аттестации по курсу

1. Лидерство и руководство: сходство и различие.
2. Теории происхождения лидерства.
3. Основные типологии лидерства в отечественной психологии.
4. Модели поведения при принятии решений.
5. Психологические факторы, влияющие на эффективность принятия решений.
6. Организация как феномен: определение организации, ее сущностные характеристики; формальные и неформальные организации.
7. Характеристика элементов и стадий развития организации.
8. Структура организации и ее виды: линейная, функциональная и адаптивная; высокая и плоская.
9. Понятие об управлении и основные подходы к изучению управленческой деятельности.
10. Функция управления
11. Персонал: определение, условия организации эффективной деятельности персонала.
12. Основные задачи службы управления персоналом
13. Методы и этапы оценки при приеме кандидатов на работу.

14. Особенности адаптации персонала (цели адаптации, этапы адаптации, распределение ответственности за проведение адаптации).
15. Аттестация персонала (цели, этапы, периодичность проведения).
16. Планирование карьеры (типы, этапы, условия).
17. Методы недирижерного сокращения персонала в разных типах организационных культур.
18. Теории содержания и процесса мотивации.
19. Командообразование как технология формирования управленческого потенциала организации: (типология команд; факторы формирования команд; этапы формирования и развития команды).
20. Понятие системы. Природа и сущность системы, их виды, структура, свойства.
21. Педагогическая система как разновидность социальной системы, её функциональные и структурные компоненты.
22. Педагогический процесс как динамическая система, целостность педагогического процесса.
23. Образование РФ как целостная система. Состояние системы образования в условиях реформирования.
24. Понятие управления, социального управления, управления образовательной системой, общие свойства систем управления. Сущность управленческой деятельности.
25. Эволюция управленческой мысли. Управление как наука.
26. Зарождение и становление науки управления образованием в России.
27. Реформы в образовании.
28. Функции управления образовательной системой: анализ, организация, координация.
29. Функция контроля. Виды и формы контроля.
30. Ведущие принципы управления: целостность, комплексность, оптимальное сочетание централизации и децентрализации, гуманизации и демократизации.
31. Характеристика основных нормативно-правовых документов по управлению образованием: Закон РФ «Об образовании», «Национальная доктрина образования», «Федеральная программа развития образования». Содержание и принципы современной государственной политики России в сфере образования.
32. Школа как открытая социально-педагогическая система. Режимы жизнедеятельности школы.
33. Понятие образовательной системы. Муниципальная образовательная система, её особенности и возможности. Структурные компоненты и функциональные связи муниципальной образовательной системы.
34. Основные подсистемы школы.
35. Педагогический коллектив школы. Организационное строение и уровни развития коллектива.
36. Понятие информации, её роль в управленческой деятельности.
37. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами.
38. Сущность процедуры и методы прогнозирования, проецирования и планирования образовательных систем. Требования к планированию. Виды планов и формы планирования.
39. Технология проведения лицензирования и аттестации образовательных учреждений.
40. Методы и формы управления образовательными системами.

IX. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Реализация дисциплины требует наличия лекционной аудитории, экран, мультимедийный проектор, ноутбук, раздаточный материал. Комплект лабораторных работ и карточек заданий из расчета два экземпляра на одного магистра.

Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 6 апреля 2021 г. № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и

воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.