

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: КУЗНЕЦОВ АЛЕКСАНДР ИГОРЕВИЧ
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 12.02.2026 10:45:49
Уникальный программный ключ:
0ec0d544ced914f6d2e031d381fc0ed0880d90a0



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
СПМ.05	Психология управления

Код направления подготовки	44.03.02
Направление подготовки	Психолого-педагогическое образование
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Психология и социальная педагогика
Уровень образования	бакалавр
Форма обучения	очная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Заведующий кафедрой	кандидат психологических наук, доцент		Батенова Юлия Валерьевна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра теоретической и прикладной психологии	Батенова Юлия Валерьевна	6	13.02.2025	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	5
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	10
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	12
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	19
7. Перечень образовательных технологий	21
8. Описание материально-технической базы	22

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Психология управления» относится к модулю обязательной части Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.02 «Психолого-педагогическое образование» (уровень образования бакалавр). Дисциплина является обязательной к изучению.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 час.

1.3 Изучение дисциплины «Психология управления» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Акмеология», «Нормативно-правовое обеспечение психолого-педагогической деятельности», «Нормативно-правовые основы деятельности социального педагога», «Психология личности», «Психологическая служба в образовании», «Социальная психология», «Тренинг коммуникативных умений», при проведении следующих практик: «учебная практика (введение в профессию)».

1.4 Дисциплина «Психология управления» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Конфликтология», «Практикум по психологическому консультированию», «подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена», для проведения следующих практик: «производственная практика (преддипломная)».

1.5 Цель изучения дисциплины:

ознакомление студентов с современными представлениями о роли и многоаспектном содержании психологического компонента управленческой деятельности; повышении психологической культуры будущего специалиста для успешной реализации профессиональной деятельности и самосовершенствования.

1.6 Задачи дисциплины:

1) Изучение теоретико-методологических основ психологии управления - знакомство с различными концепциями, с основными понятиями, закономерностями психологии управления;

2) Ознакомление с методами изучения важных социально-психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления;

3) Формирование установки студентов на обязательный учет особенностей психологии индивида и группы в управленческой деятельности.

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС	
	Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ОПК-7 способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	ОПК.7.1 Знать закономерности и принципы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ. ОПК.7.2 Уметь выбирать формы, методы, приемы организации взаимодействия участников образовательных отношений. ОПК.7.3 Владеть методами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.
2	УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК.3.1 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия конфликтологии и способы разрешения конфликтов, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии. УК.3.2 Умеет осуществлять различные виды социального взаимодействия для реализации своей роли внутри команды. УК.3.3 Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; демонстрации лидерской позиции, оценки собственной роли в команде

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ОПК.7.1 Знать закономерности и принципы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	3.1 закономерности и принципы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ

2	ОПК.7.2 Уметь выбирать формы, методы, приемы организации взаимодействия участников образовательных отношений.	У.1 выбирать формы, методы, приемы организации взаимодействия участников образовательных отношений
3	ОПК.7.3 Владеть методами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.	В.1 методами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ
1	УК.3.1 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия конфликтологии и способы разрешения конфликтов, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.	3.2 Знает основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия конфликтологии и способы разрешения конфликтов, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии
2	УК.3.2 Умеет осуществлять различные виды социального взаимодействия для реализации своей роли внутри команды.	У.2 Умеет осуществлять различные виды социального взаимодействия для реализации своей роли внутри команды
3	УК.3.3 Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; демонстрации лидерской позиции, оценки собственной роли в команде	В.2 Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде, демонстрации лидерской позиции, оценки собственной роли в команде

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	СРС	
Итого по дисциплине	10	22	40	72
Первый период контроля				
Предмет психологии управления	6	10	20	36
Задачи, предмет и объект курса психологии управления	2	2	4	8
Субъекты управления инновационными процессами в образовании	2	2	4	8
Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании	2	4	6	12
Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя		2	6	8
Управление группой в организации	4	12	20	36
Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании	2	4	4	10
Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании		2	4	6
Управленческое общение	2	4	6	12
Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива		2	6	8
Итого по видам учебной работы	10	22	40	72
Форма промежуточной аттестации				
Экзамен				36
Итого за Первый период контроля				108

**3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ
(РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Предмет психологии управления <i>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</i> ОПК-7: 3.1 (ОПК.7.1), У.1 (ОПК.7.2), В.1 (ОПК.7.3)	6
1.1. Задачи, предмет и объект курса психологии управления 1.Предмет и задачи курса в условиях инновационного цикла. 2.Закономерности управления инновационными процессами в образовании. 3.Принципы управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2
1.2. Субъекты управления инновационными процессами в образовании 1.Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании 2.Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании. 3.Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2
1.3. Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании 1.Понятие должности и должностного лица 2.Психологические особенности деятельности руководителя 3.Психологическое обеспечение профессиональной управленческой деятельности Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2
2. Управление группой в организации <i>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</i> УК-3: 3.2 (УК.3.1), У.2 (УК.3.2), В.2 (УК.3.3)	4
2.1. Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании 1.Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. 2.Групповой ценностный стандарт. 3.Позитивные межличностные отношения. 4.Организованность. 5.Стимулирование творческой деятельности членов группы. Учебно-методическая литература: 1, 7, 8, 9, 10 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	2
2.2. Управленческое общение 1.Психологическое воздействие в процессе общения 2.Виды и формы управленческого общения 3.Управление конфликтами в организации Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 6, 11	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Предмет психологии управления <i>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</i> ОПК-7: 3.1 (ОПК.7.1), У.1 (ОПК.7.2), В.1 (ОПК.7.3)	10
1.1. Задачи, предмет и объект курса психологии управления 1.Предмет и задачи курса в условиях инновационного цикла. 2.Закономерности управления инновационными процессами в образовании. 3.Принципы управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2
1.2. Субъекты управления инновационными процессами в образовании 1.Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании 2.Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании. 3.Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2

1.3. Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании 1.Понятие должности и должностного лица 2.Психологические особенности деятельности руководителя 3.Психологическое обеспечение профессиональной управленческой деятельности Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 6 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1, 2	4
1.4. Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя 1. Психологические факторы диспозиции руководителя инновационной деятельности. 2. Критерии и показатели изучения диспозиции руководителя инновационной деятельности. 3. Методы и методики изучения факторов диспозиции руководителя инновационной деятельности: • Включенное наблюдение. • Лонгитюдинальное исследование. • Акмеологический тренинг. • Биографический основной. • Ориентационная анкета «Направленность личности» (Б. Басс). • Опросник 16 ФЛО Кэттелла. • Методика определения качества-инварианты Л.А.Степновой. • Интеллект-тест «Количественные отношения». • Интеллект-тест «Сложная аналогия». • Интеллект-тест «Аналогии». • «Профессиограмма педагога-психолога». Учебно-методическая литература: 1, 8, 9, 10	2
2. Управление группой в организации	12
Формируемые компетенции, образовательные результаты: УК-3: 3.2 (УК.3.1), У.2 (УК.3.2), В.2 (УК.3.3)	
2.1. Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании 1.Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. 2. Групповой ценностный стандарт 3. Сплоченность и совместимость членов группы. 4. Стимулирование творческой деятельности членов группы. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	4
2.2. Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании 1.Совершенствование управления коллективом. 2.Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода. 3.Стимулирование групповой творческой деятельности. 4. Психологические особенности педагогического коллектива Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	2
2.3. Управленческое общение 1. Психологическое воздействие в процессе общения 2. Виды и формы управленческого общения 3. Создание благоприятного социально-психологического климата 4. Управление конфликтами в организации Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5	4
2.4. Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива 1. Психологические факторы диспозиции коллектива. 2. Критерии и показатели изучения диспозиции коллектива. 3. Методы и методики изучения факторов диспозиции коллектива. 4. Технологиями формирования позитивных межличностных отношений в коллективе 5.Формирование мотивационной готовности коллектива Учебно-методическая литература: 10, 11, 12, 14	2

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Предмет психологии управления	20
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ОПК-7: 3.1 (ОПК.7.1), У.1 (ОПК.7.2), В.1 (ОПК.7.3)	

<p>1.1. Задачи, предмет и объект курса психологии управления</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1.Предмет и задачи курса в условиях инновационного цикла. 2.Закономерности управления инновационными процессами в образовании. 3.Принципы управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5</p>	4
<p>1.2. Субъекты управления инновационными процессами в образовании</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1.Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании 2.Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании. 3.Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании. Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5</p>	4
<p>1.3. Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1.Понятие должности и должностного лица 2.Психологические особенности деятельности руководителя 3.Психологическое обеспечение профессиональной управленческой деятельности Учебно-методическая литература: 6, 7, 10, 16</p>	6
<p>1.4. Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Психологические факторы диспозиции руководителя инновационной деятельности. 2. Критерии и показатели изучения диспозиции руководителя инновационной деятельности. 3. Методы и методики изучения факторов диспозиции руководителя инновационной деятельности: <ul style="list-style-type: none"> • Включенное наблюдение. • Лонгитюдинальное исследование. • Акмеологический тренинг. • Биографический основной. • Ориентационная анкета «Направленность личности» (Б. Басс). • Опросник 16 ФЛО Кэттелла. • Методика определения качества-инварианты Л.А.Степновой. • Интеллект-тест «Количественные отношения». • Интеллект-тест «Сложная аналогия». • Интеллект-тест «Аналогии». • «Профессиограмма педагога-психолога». </p> <p>Учебно-методическая литература: 5, 9, 11, 12, 13</p>	6
2. Управление группой в организации	20
Формируемые компетенции, образовательные результаты:	
УК-3: 3.2 (УК.3.1), У.2 (УК.3.2), В.2 (УК.3.3)	
<p>2.1. Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1.Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. 2.Групповой ценностный стандарт 3.Сплоченность и совместимость членов группы. 4. Стимулирование творческой деятельности членов группы.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4, 5</p>	4
<p>2.2. Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>1. Подготовка устного сообщения (доклада) к семинарским занятиям. Доклад представляется устно перед студенческой группой, оформляется письменно в виде плана-конспекта и сдается преподавателю. 2. Ведение словаря основных понятий дисциплины Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 4</p>	4
<p>2.3. Управленческое общение</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Подготовка устного сообщения (доклада) к семинарским занятиям.</p> <p>1. Психологическое воздействие в процессе общения 2. Виды и формы управленческого общения 3. Создание благоприятного социально-психологического климата</p>	6

<p>4. Управление конфликтами в организации Доклад представляется устно перед студенческой группой, оформляется письменно в виде плана-конспекта и сдается преподавателю. Ведение словаря основных понятий дисциплины.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 2, 3, 5</p>	6
<p>2.4. Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива</p> <p><i>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовка устного сообщения (доклада) к семинарским занятиям. Доклад представляется устно перед студенческой группой, оформляется письменно в виде плана-конспекта и сдается преподавателю. 2. Ведение словаря основных понятий дисциплины. 3. Подготовка к терминологическому диктанту. 4. Построение дерева целей исследования коллектива как объекта управления инновационной деятельностью. 5. Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива. <p>Учебно-методическая литература: 6, 10, 11, 12, 16 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 1</p>	6

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Журавлев, А. Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	http://www.iprbookshop.ru/15611.html
2	Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. — Москва : Логос, 2012. — 374 с. — ISBN 978-5-98704-499-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	http://www.iprbookshop.ru/9105.html
3	Козлов, В. В. Психология управления / В. В. Козлов. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 353 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/18337.html
4	Основы психологии управления : учебное пособие / составители Н. Ш. Валеева, И. Н. Пугин. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2011. — 182 с. — ISBN 978-5-7882-1144-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/61994.html
5	Управление качеством образования : учебное пособие / Е. А. Опфер, Е. И. Сахарчук, Е. В. Сергеева [и др.]. — Волгоград : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, «Перемена», 2016. — 122 с. — ISBN 978-5-9935-0357-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/58328.html
Дополнительная литература		
6	Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития : учебное пособие / составители О. Н. Князева, Е. В. Алтухова. — Воронеж : Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. — 160 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/72648.html
7	Братановский, С. Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования : монография / С. Н. Братановский, Д. Н. Ермаченко. — Саратов : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012. — 198 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/8998.html
8	Из опыта изучения эффективности внедрения инновационных технологий выпускниками вуза [Электронный ресурс] / В.И.Долгова //Образование как фундамент эволюции человечества в условиях доминирования информационной среды общества : сб. тр. Международной виртуальной Интернет-конференции (2013-05-26 - 2013-05-26). – Лондон (Великобритания), 2013. – С. 92 – 94.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/389
9	Из опыта организации психологической службы педагогического вуза [Электронный ресурс] / В.И. Долгова // Проблемы современной педагогики в контексте развития международных образовательных стандартов : сб. тр. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 30 января – 05 февраля 2013). - Лондон (Великобритания), 2013. – С. 79-81.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/390
10	Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности [Текст] / Долгова Валентина Ивановна // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. - 2013. - № 12. - С. 17-24	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/435
11	Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. – Челябинск: Изд-во Рего, 2014. – 196 с.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/334
12	Долгова В.И., Жакупова Я.Т. Формирование эмоционально-коммуникативной культуры (педагогов-музыкантов в колледже) : монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 245 с.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/342
13	Долгова В.И., Ордина И.П. Я-концепция одаренных старшеклассников: монография. – Бишкек: Изд-во «ДЭЦ», 2012. – 155 с.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/338

14	Долгова В.И., Рокицкая Ю.А. Адаптационный потенциал и эмоциональная устойчивость в профессиональном самоопределении студентов: монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 208 с.	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/349
15	Долгова В.И., Шаяхметова В.К. Инвариантность профессионально важных качеств: монография. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – с. 315	http://elib.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/351
16	Садиков, А. В. Социология и психология управления : конспект лекций / А. В. Садиков. — Москва : Московская государственная академия водного транспорта, 2010. — 129 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].	https://www.iprbookshop.ru/46764.html

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование базы данных	Ссылка на ресурс
1	База профессиональных данных «Мир психологии»	http://psychology.net.ru/
2	База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/default.aspx

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критерии оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС								
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль							Промежуточная аттестация
	Доклад/сообщение	Конспект по теме	Контрольная работа по разделу/теме	Портфолио	Проект	Ситуационные задачи	Терминологический словарь/Глоссарий	
ОПК-7								
3.1 (ОПК.7.1)	+	+						+
У.1 (ОПК.7.2)			+					+
В.1 (ОПК.7.3)				+	+	+		+
УК-3								
3.2 (УК.3.1)	+	+						+
У.2 (УК.3.2)			+					+
В.2 (УК.3.3)				+	+	+		+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Предмет психологии управления":

1. Доклад/сообщение

Подготовка устного сообщения (доклада) к семинарским занятиям. Доклад представляется устно перед студенческой группой, оформляется письменно в виде плана-конспекта и сдается преподавателю.

Количество баллов: 5

2. Конспект по теме

Примерные темы для конспектирования:

1. Психологическая структура личности руководителя.
2. Активность руководителя.
3. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
4. Индивидуально-типологические особенности руководителя.
5. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
6. Установка руководителя на инновационную деятельность.
7. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
8. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
9. Способность руководителя к творческой деятельности.
10. Инновационно-важные качества личности руководителя.
11. Модели управления.

...

Количество баллов: 5

3. Контрольная работа по разделу/теме

Выполните контрольную работу по оценке готовности руководителя к инновационной деятельности (см. Приложение к РПД)

Количество баллов: 10

4. Портфолио

Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя

Количество баллов: 10

5. Проект

Построение Дерева целей исследования личности руководителя.

Стимульный материал выполнения контрольного задания составляют проекты целеполагания.

Предлагаем выполнить 11 следующих заданий:

1. Сделать анализ постановки «генеральной» цели, ее соответствия социально-экономическим задачам.
2. Сделать анализ декомпозиции «генеральной» цели на подцели 2-го уровня, показать их логическую связь с «генеральной» целью.
3. Сделать анализ декомпозиции целей 2-го уровня на подцели 3-го уровня, показать их логическую связь с вышестоящими целями.
4. Сделать анализ соответствия содержания деятельности по теме ее целям, вычленить блоки, системы, элементы деятельности.
5. Сделать анализ завершенности «дерева целей», степени его детализации, конкретности, логики.
6. Доказать, что ни одна цель высших его уровней не достигается непосредственно сама по себе, а лишь по достижении целей, на которые она распадается.
7. Доказать, что цели нижних уровней выводимы из целей верхних уровней.
8. Доказать, что каждая подсистема «дерева целей» стремится достичь своей собственной цели, и что нижний из уровней «дерева целей» является элементарным (мероприятийным).
9. Представить к защите свой проект дерева целей по конкретной теме. Этот проект может быть, разработан Вами заново или составлен в результате исправления ошибок в проекте из данных рекомендаций.
10. Составить на базе «дерева целей» программу под каждую цель (разработать мероприятия, сформировать состав исполнителей, определить сроки выполнения программы, отобрать методы работы).
11. Составить на базе «дерева целей» программу изучения эффективности деятельности по одноименной теме.

Количество баллов: 20

6. Ситуационные задачи

Проведите по профессиограмме руководителя оценку профессиональных качеств руководителя.

Пример:

1. Наименование должности:

Директор общеобразовательной школы

2. Цель деятельности:

Обеспечение качественного образовательного процесса, развитие учреждения и создание безопасной, развивающей среды для учащихся, педагогов и родителей.

3. Основные задачи и обязанности:

Организация учебно-воспитательного процесса;

Управление педагогическим коллективом;

Контроль соблюдения образовательных стандартов;

Взаимодействие с органами образования, родителями, общественностью;

Финансовое и материально-техническое обеспечение школы;

Реализация инновационных образовательных проектов.

4. Требуемые знания и навыки:

Знание законодательства в сфере образования;

Опыт педагогической и управленческой деятельности;

Навыки стратегического планирования и бюджетирования;

Владение современными образовательными технологиями;

Умение работать с нормативными документами.

5. Условия труда:

Работа в условиях повышенной социальной ответственности;

График, привязанный к учебному году;

Необходимость постоянного взаимодействия с разными группами (дети, родители, учителя, чиновники);

Возможны стрессовые ситуации, требующие дипломатии и выдержки.

Количество баллов: 10

7. Терминологический словарь/глоссарий

Перечень терминов для терминологического диктанта:

Психология управления. Профессиональное развитие. Цели и задачи профессионального развития. Правила построения «дерева целей» профессионального развития. Виды целеполагания по характеру направленности. Виды целеполагания по содержанию. Виды целеполагания по формам работы. Виды целеполагания по характеру управления. Виды целеполагания по продолжительности. Правила построения «дерева целей» профессионального развития. Внутренние психологические факторы профессионального успеха личности. Активность. Направленность. Индивидуально-типологические особенности. Индивидуальный стиль деятельности. «Я»-концепция. Ценностно-ориентационное единство. Профессионально важные качества. Профессионализм. Готовность к риску. Внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «группа - личность». Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. Групповой ценностный стандарт. Совместимость членов группы. Сплоченность. Позитивные межличностные отношения. Организованность. Стимулирование. Творческая деятельность членов группы. Внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «коллектив – личность». Социально-психологический климат. Совершенствование управления коллективом. Индивидуально-дифференцированный подход. Трудовая мотивация. Стимулирование групповой творческой деятельности.

Количество баллов: 5

Типовые задания к разделу "Управление группой в организации":

1. Доклад/сообщение

Подготовка устного сообщения (доклада) к семинарским занятиям. Доклад представляется устно перед студенческой группой.

Количество баллов: 5

2. Конспект по теме

Примерные темы для коспектирования:

1. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
2. Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
3. Управление формированием группового ценностного стандарта.
4. Управление совместимостью членов группы.
5. Управление сплоченностью членов группы.
6. Управление позитивными межличностными отношениями в группе.
7. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
8. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы.
9. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
10. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
11. Совершенствование управления коллективом.
12. Управление осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода.
13. Управление стимулированием групповой творческой деятельности.
14. Управление организованностью коллектива

Количество баллов: 5

3. Контрольная работа по разделу/теме

Контрольные вопросы по теме «Группа как субъект успешного управления»

1. Какие признаки отличают формальную и неформальную группы в организации? Почему учёт неформальных связей важен для эффективного управления?
2. Охарактеризуйте стадии развития рабочей группы (по модели Брюса Такмана). Как руководитель может способствовать переходу коллектива на стадию продуктивного взаимодействия?
3. Что такое групповая сплочённость и какие факторы на неё влияют? Приведите примеры, когда высокая сплочённость может как способствовать, так и мешать достижению целей организации.
4. Какую роль играет психологический климат в эффективности управленческих решений? Какие методы может использовать руководитель для его улучшения в коллективе?
5. Объясните понятие «групповое мышление» (groupthink). В чём его опасность для процесса принятия управленческих решений? Как руководителю предотвратить его проявления в команде?

Количество баллов: 5

4. Портфолио

Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции группы

Количество баллов: 10

5. Проект

Построение Дерева целей исследования группы как субъекта управления инновационной деятельностью.

Стимульный материал выполнения контрольного задания составляют проекты целеполагания.

Предлагаем выполнить 11 следующих заданий:

1. Сделать анализ постановки «генеральной» цели, ее соответствия социально-экономическим задачам.
2. Сделать анализ декомпозиции «генеральной» цели на подцели 2-го уровня, показать их логическую связь с «генеральной» целью.

3. Сделать анализ декомпозиции целей 2-го уровня на подцели 3-го уровня, показать их логическую связь с вышестоящими целями.
4. Сделать анализ соответствия содержания деятельности по теме ее целям, вычленить блоки, системы, элементы деятельности.
5. Сделать анализ завершенности «дерева целей», степени его детализации, конкретности, логики.
6. Доказать, что ни одна цель высших его уровней не достигается непосредственно сама по себе, а лишь по достижении целей, на которые она распадается.
7. Доказать, что цели нижних уровней выводимы из целей верхних уровней.
8. Доказать, что каждая подсистема «дерева целей» стремится достичь своей собственной цели, и что нижний из уровней «дерева целей» является элементарным (мероприятийным).
9. Представить к защите свой проект дерева целей по конкретной теме. Этот проект может быть, разработан Вами заново или составлен в результате исправления ошибок в проекте из данных рекомендаций.
10. Составить на базе «дерева целей» программу под каждую цель (разработать мероприятия, сформировать состав исполнителей, определить сроки выполнения программы, отобрать методы работы).
11. Составить на базе «дерева целей» программу изучения эффективности деятельности по одноименной теме.

Количество баллов: 20

6. Ситуационные задачи

Ситуация:

Вы — заместитель директора по учебно-воспитательной работе в средней общеобразовательной школе. В педагогическом коллективе назрело напряжение между двумя группами учителей:

- Молодые педагоги (стаж до 3 лет) активно внедряют цифровые технологии, предлагают проектное обучение, гибкие формы оценивания и часто критикуют «устаревшие методы» коллег.
- Опытные учителя (стаж 15+ лет), в свою очередь, считают, что новички «не понимают реалий школы», пренебрегают дисциплиной и перегружают учеников «модными веяниями».

На последнем методсовете дискуссия переросла в открытое противостояние: одна из опытных учительниц заявила, что «новые учителя разрушают школьные традиции», а молодой педагог ответил, что «традиции мешают развитию». После этого в учительской усилилась напряженность: коллеги избегают совместных обсуждений, а в неформальной переписке в чате — сарказм и пассивная агрессия.

Задание:

- 1) Определите тип и причины конфликта с точки зрения психологии управления коллективом.
- 2) Разработайте план ваших действий как руководителя для нормализации отношений в педагогическом коллективе.
- 3) Предложите конкретные методы и приёмы (например, командообразование, фасилитация, установление общих целей и др.), которые помогут объединить коллектив.
- 4) Как вы можете использовать этот конфликт как ресурс для профессионального роста всей команды?

Количество баллов: 20

7. Терминологический словарь/глоссарий

Психология управления. Профессиональное развитие. Цели и задачи профессионального развития. Правила построения «дерева целей» профессионального развития. Виды целеполагания по характеру направленности. Виды целеполагания по содержанию. Виды целеполагания по формам работы. Виды целеполагания по характеру управления. Виды целеполагания по продолжительности. Правила построения «дерева целей» профессионального развития. Внутренние психологические факторы профессионального успеха личности. Активность. Направленность. Индивидуально-типологические особенности. Индивидуальный стиль деятельности. «Я»-концепция. Ценностно-ориентационное единство. Профессионально важные качества. Профессионализм. Готовность к риску. Внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «группа - личность». Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. Групповой ценностный стандарт. Совместимость членов группы. Сплоченность. Позитивные межличностные отношения. Организованность. Стимулирование. Творческая деятельность членов группы. Внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «коллектив – личность». Социально-психологический климат. Совершенствование управления коллективом. Индивидуально-дифференцированный подход. Трудовая мотивация. Стимулирование групповой творческой деятельности.

Количество баллов: 5

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Психологическая структура личности руководителя.

2. Активность руководителя.
3. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
4. Индивидуально-типологические особенности руководителя.
5. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
6. Установка руководителя на инновационную деятельность.
7. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
8. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
9. Способность руководителя к творческой деятельности.
10. Инновационно-важные качества личности руководителя.
11. Готовность руководителя к риску.
12. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
13. Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
14. Управление формированием группового ценностного стандарта.
15. Управление совместимостью членов группы.
16. Управление сплоченностью членов группы.
17. Управление позитивными межличностными отношениями в группе.
18. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
19. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы.
20. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
21. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
22. Совершенствование управления коллективом.
23. Управление осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода.
24. Управление стимулированием групповой творческой деятельности.
25. Управление организованностью коллектива
26. Методы изучения активности руководителя.
27. Методы изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
28. Методы изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
29. Методы изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
30. Методы изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
31. Методы изучения «Я-концепции» руководителя.
32. Методы изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
33. Методы изучения способности руководителя к творческой деятельности.
34. Методы изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
35. Методы изучения готовности руководителя к риску.
36. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
37. Методы изучения процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
38. Методы изучения процессов управления формированием группового ценностного стандарта.
39. Методы изучения процессов управления совместимостью членов группы.
40. Методы изучения процессов управления сплоченностью членов группы.
41. Методы изучения процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
42. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
43. Методы изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
44. Методы изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
45. Методы изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
46. Методы изучения совершенствования управления коллективом.
47. Методы изучения осуществления индивидуального и дифференцированного подхода.
48. Методы изучения стимулирования групповой творческой деятельности.
49. Методики изучения активности руководителя.
50. Методики изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
51. Методики изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
52. Методики изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
53. Методики изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
54. Методики изучения «Я-концепции» руководителя.

55. Методики изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
56. Методики изучения способности руководителя к творческой деятельности.
57. Методики изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
58. Методики изучения готовности руководителя к риску.
59. Методики изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
60. Методики изучения направленности групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
61. Методики изучения группового ценностного стандарта.
62. Методики изучения совместимости членов группы.
63. Методики изучения сплоченности членов группы.
64. Методики изучения межличностных отношений в группе.
65. Методики изучения качества внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
66. Методики стимулирования творческой деятельности членов группы.
67. Методики совершенствования сотрудничества составляющих коллектив групп.
68. Методики создания благоприятного социально-психологического климата.
69. Методики совершенствования управления коллективом.
70. Методики осуществления индивидуального и дифференциированного подхода.
71. Методики стимулирования групповой творческой деятельности.
72. Технологии развития и коррекции активности руководителя.
73. Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
74. Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя.
75. Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя.
76. Технологии развития и коррекции установки руководителя на инновационную деятельность.
77. Технологии развития и коррекции « Я-концепции» руководителя.
78. Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
79. Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.
80. Технологии развития и коррекции инновационно-важных качеств личности руководителя.
81. Технологии развития и коррекции процессов управления готовностью руководителя к риску».
82. Технологии развития и коррекции процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовностью к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
83. Технологии развития и коррекции процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
84. Технологии развития и коррекции процессов управления групповым ценностным стандартом.
85. Технологии развития и коррекции процессов управления совместимостью членов группы.
86. Технологии развития и коррекции процессов управления сплоченностью членов группы.
87. Технологии развития и коррекции процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
88. Технологии развития и коррекции внешних психологических условия и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
89. Технологии развития и коррекции процессов стимулирования творческой деятельности членов группы.
90. Технологии развития и коррекции сотрудничества составляющих коллектив групп.
91. Технологии развития и коррекции управления коллективом.
92. Технологии развития и коррекции индивидуального и дифференциированного подхода.
93. Технологии развития и коррекции групповой творческой деятельности.

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> -дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы

"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Экзамен

Экзамен преследует цель оценить работу обучающегося за определенный курс: полученные теоретические знания, их прочность, развитие логического и творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умения анализировать и синтезировать полученные знания и применять их для решения практических задач.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, утвержденным заведующим кафедрой. Экзаменационный билет включает в себя два вопроса и задачи. Формулировка вопросов совпадает с формулировкой перечня вопросов, доведенного до сведения обучающихся не позднее чем за один месяц до экзаменационной сессии.

В процессе подготовки к экзамену организована предэкзаменационная консультация для всех учебных групп.

При любой форме проведения экзаменов по билетам экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы, задачи и примеры по программе данной дисциплины. Дополнительные вопросы, также как и основные вопросы билета, требуют развернутого ответа.

Результат экзамена выражается оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».

4. Доклад/сообщение

Доклад – развернутое устное (возможен письменный вариант) сообщение по определенной теме, сделанное публично, в котором обобщается информация из одного или нескольких источников, представляется и обосновывается отношение к описываемой теме.

Основные этапы подготовки доклада:

1. четко сформулировать тему;
2. изучить и подобрать литературу, рекомендуемую по теме, выделив три источника библиографической информации:
 - первичные (статьи, диссертации, монографии и т. д.);
 - вторичные (библиография, реферативные журналы, сигнальная информация, планы, граф-схемы, предметные указатели и т. д.);
 - третичные (обзоры, компилиятивные работы, справочные книги и т. д.);
3. написать план, который полностью согласуется с выбранной темой и логично раскрывает ее;
4. написать доклад, соблюдая следующие требования:
 - структура доклада должна включать краткое введение, обосновывающее актуальность проблемы; основной текст; заключение с краткими выводами по исследуемой проблеме; список использованной литературы;
 - в содержании доклада общие положения надо подкрепить и пояснить конкретными примерами; не пересказывать отдельные главы учебника или учебного пособия, а изложить собственные соображения по существу рассматриваемых вопросов, внести свои предложения;
5. оформить работу в соответствии с требованиями.

5. Конспект по теме

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника.

Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то теме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Этапы выполнения конспекта:

1. определить цель составления конспекта;
2. записать название текста или его части;
3. записать выходные данные текста (автор, место и год издания);
4. выделить при первичном чтении основные смысловые части текста;
5. выделить основные положения текста;
6. выделить понятия, термины, которые требуют разъяснений;
7. последовательно и кратко изложить своими словами существенные положения изучаемого материала;
8. включить в запись выводы по основным положениям, конкретным фактам и примерам (без подробного описания);
9. использовать приемы наглядного отражения содержания (абзацы «ступеньками», различные способы подчеркивания, шрифт разного начертания, ручки разного цвета);
10. соблюдать правила цитирования (цитата должна быть заключена в кавычки, дана ссылка на ее источник, указана страница).

6. Терминологический словарь/глоссарий

Терминологический словарь/глоссарий – текст справочного характера, в котором представлены в алфавитном порядке и разъяснены значения специальных слов, понятий, терминов, используемых в какой-либо области знаний, по какой-либо теме (проблеме).

Составление терминологического словаря по теме, разделу дисциплины приводит к образованию упорядоченного множества базовых и периферийных понятий в форме алфавитного или тематического словаря, что обеспечивает студенту свободу выбора рациональных путей освоения информации и одновременно открывает возможности регулировать трудоемкость познавательной работы.

Этапы работы над терминологическим словарем:

1. внимательно прочитать работу;
2. определить наиболее часто встречающиеся термины;
3. составить список терминов, объединенных общей тематикой;
4. расположить термины в алфавитном порядке;
5. составить статьи глоссария:
 - дать точную формулировку термина в именительном падеже;
 - объемно раскрыть смысл данного термина.

7. Контрольная работа по разделу/теме

Контрольная работа выполняется с целью проверки знаний и умений, полученных студентом в ходе лекционных и практических занятий и самостоятельного изучения дисциплины. Написание контрольной работы призвано установить степень усвоения студентами учебного материала раздела/темы и формирования соответствующих компетенций.

Подготовку к контрольной работе следует начинать с повторения соответствующего раздела учебника, учебных пособий по данному разделу/теме и конспектов лекций.

Контрольная работа выполняется студентом в срок, установленный преподавателем в письменном (печатном или рукописном) виде.

При оформлении контрольной работы следует придерживаться рекомендаций, представленных в документе «Регламент оформления письменных работ».

8. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутргрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутргрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

9. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

10. Портфолио

Портфолио – подборка документов, демонстрирующая возможности и достижения, полученные студентом в процессе обучения.

Три основные типы портфолио:

1. Портфолио документов – портфель сертифицированных (документированных) индивидуальных образовательных достижений.
2. Портфолио работ – собрание различных творческих, проектных, исследовательских работ учащегося, а также описание основных форм и направлений его учебной и творческой активности: участие в научных конференциях, конкурсах, учебных лагерях, прохождение различного рода практик, спортивных и художественных достижений и др.
3. Портфолио отзывов – включает оценку обучающимся своих достижений, проделанный им анализ различных видов учебной и внеучебной деятельности и её результатов, резюме, планирование будущих образовательных этапов, а также отзывы, представленные преподавателями, возможно, со курсниками, руководителями практик от сторонних организаций и т.д.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Проблемное обучение
2. Проектные технологии
3. Технология развития критического мышления
4. Технология «портфолио»
5. Технология интеллект-карт

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
3. учебная аудитория для лекционных занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC
 - Интернет-браузер
5. Специализированное оборудование и технические средства обучения: