

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Психология управления
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Учебный план 44.04.01_2024_1154М-3Ф.plx
44.04.01 Педагогическое образование
Менеджмент в образовании

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 32
самостоятельная работа 66,2
часов на контроль 7,75

Виды контроля на курсах:
экзамены 2

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Вид занятий				
Лекции	12	12	12	12
Практические	20	20	20	20
Консультации (для студента)	0,8	0,8	0,8	0,8
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,25	0,25	0,25	0,25
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
В том числе инт.	6		6	
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	34,05	34,05	34,05	34,05
Сам. работа	66,2	66,2	66,2	66,2
Часы на контроль	7,75	7,75	7,75	7,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.пс.наук, доцент, Таскина И.А.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

составлена на основании учебного плана:

44.04.01 Педагогическое образование

утвержденного учёным советом вуза от 01.02.2024 протокол № 2.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра педагогики, психологии и социальной работы

Протокол от 11.04.2024 протокол № 8

Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры **кафедра педагогики, психологии и социальной работы**

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Кудрявцева Е.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	<i>Цели:</i> формирование систематизированных знаний об основах психологии управления образованием.
1.2	<i>Задачи:</i> - Знание основных характеристик управления, психологических основ процесса управления, особенностей психологической и этической культуры руководителя. - Владеть знаниями, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения предметов

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Социальная психология
2.1.2	Психология труда
2.1.3	Педагогика и психология высшей школы
2.1.4	Менеджмент в профессиональной деятельности
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Теория и практика экстренной психологической помощи
2.2.2	Управление качеством образования
2.2.3	Мониторинг в системе управления образованием

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИД-5.УК-3: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.	
Умеет организовывать работу в команде по выработке идей и мнений Владеет навыками планирования командной работы, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды.	
ПК-3: Готов организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы	
ИД-1.ПК-3: Использует основы организации командной работы для решения задач развития образовательной организации	
Знает основные приемы организации работы в команде. Способен выстроить командную работу направленную на решение задач развития образовательной организации	
ИД-2.ПК-3: Владеет методами и приемами организации командной работы для решения задач развития образовательной организации	
Знает основные методы и приемы организации командной работы. Владеет способностью решать основные задачи развития образовательной организации, с помощью грамотно подобранных методов и приемов организации командной работы.	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Психология управления						

1.1	<p>Тема. Введение в психологию управления</p> <p>Предмет, объект и задачи психологии управления. Связь с другими науками. Управление как социальный феномен. Цель и продукт управленческой деятельности. Характерные черты и ментальность американской, японской, европейской и российской управленческих структур.</p> <p>Психологические закономерности управленческой деятельности: неопределенность отклика, неадекватность отображения человека человеком, неадекватность самооценки, расщепление смысла управленческой информации, самосохранение, компенсация. Основы научного изучения поведения человека.</p> <p>Уровни психолого-управленческой проблематики: деятельность руководителя; деятельность организации как субъекта и объекта управления; взаимодействие руководителя с членами организации. Понятие управления, специфика психологического подхода к управлению. Психологические компоненты управленческого цикла. Синтетический подход к проблеме управления (А.И. Пригожин).</p> <p>Формирование организационного поведения (психоанализ-З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фромм, бихевиоризм - И.П. Павлов, А.Бандура, В.М.Бехтерев, гуманистическая ? А. Маслоу, Э.Мейо, К.Роджерс, М.Роджерс, К.Левин, интеракционизм- Д.Мид, Р. Сирс).</p> <p>Основные понятия и термины: психология, психология управления, организационная психология, управление, менеджмент, самооценка, методы психологии управления /Лек/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
1.2	<p>Тема. Основные подходы к управлению</p> <p>Комплексные подходы к теории управления: системный (Р.Аккоф, Ч.Бардсон, Г. Саймон и др.), ситуационный (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Т. Питерс и Р. Уотмен), процессный подход, их составляющие. Школы стратегий Г. Минцберга (школа дизайна, школа планирования, школа позиционирования) /Пр/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	Вопросы к зачету
1.3	Конспектирование статей /Ср/	2	10		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
	Раздел 2. Основные направления психологии управления						

2.1	<p>Тема. Психологические проблемы лидерства и руководства</p> <p>Психология принятия управленческих решений. Основания управленческих решений: основание, опыт и анализ ситуации. Делегирование руководителем своих полномочий. Понятие и виды управленческих решений: интуитивные, решения на основе суждений, рациональное решение). Принципы диагностики управленческих решений: объективность, валидность, эффективность, объективность. Этапы принятия рационального решения: диагностика проблемы, формулировка ограничений или пограничных критериев принятия решений, определение альтернатив, оценка альтернатив, выбор. Методы диагностики управленческих решений: мозговой штурм, метод команды, метод генерирования, метод индивидуального решения /Пр/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	Ситуационные задачи
2.2	<p>Тема. Психологические проблемы лидерства и руководства</p> <p>Рольевые теории в управлении. Лидерство и руководство как социальные феномены. Харизматическая, ситуационная и синтетическая теории лидерства. Общие и специфические функции руководителя: руководитель-лидер и руководитель-организатор. Психология индивидуального стиля управления. Объективные и субъективные факторы, определяющие стиль руководителя. Психологические аспекты авторитарного, демократического и либерального стиля управления. Характер, темперамент, способности, авторитет и опыт руководителя как детерминанты успешного управления. Виды ориентации руководителей (на задачу и на людей). Основные направления и способы управленческих воздействий: внушение, убеждение, принуждение. Основные понятия и термины: лидерство, руководство, социальная роль, социальный статус, ролевое ожидание, личность руководителя, стиль управления, убеждение, внушение, принуждение, управленческие решения /Лек/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

2.3	<p>Тема. Социально-психологическая структура отношений в организации</p> <p>Общение как социальный феномен. Управленческое общение: перцепция, обмен информацией, взаимодействие. Вербальные и невербальные средства общения.</p> <p>Превосходство, привлекательность и отношение к партнеру ? факторы формирования первого впечатления. Роль социальной стереотипизации в механизмах взаимовосприятия. Механизмы объективного понимания партнера: эмпатия, идентификация, аттракция, рефлексия и каузальная атрибуция. Барьеры ?авторитет?, ? избегание? и ?понимание? - психологические препятствия общения. Дистанция и позиция в общении. Уверенность как результат отношения к себе и окружающим. Нейро-лингвистическое программирование среди приемов гармонизации личности с окружением. Психологическая сущность организации.</p> <p>Групповая динамика и групповые феномены в организации. Стадии развития коллектива. Формально-неформальные отношения в организации. Психологические феномены групповой жизнедеятельности. Психология малых групп. Лидеры и последователи в малой группе.</p> <p>Распределение деловых ролей в организации. Управление социально-психологическим климатом организации. Психология больших групп и толпы. Социометрия и референтометрия.</p> <p>Основные понятия и термины: общение, социальная перцепция, коммуникация, психологическое воздействие, психологический микроклимат, групповые феномены, групповая динамика, социометрия, референтометрия /Лек/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
2.4	<p>Тема. Социально-психологическая структура отношений в организации</p> <p>Роль социальной стереотипизации в механизмах взаимовосприятия. Механизмы объективного понимания партнера: эмпатия, идентификация, аттракция, рефлексия и каузальная атрибуция. Барьеры авторитет, избегание и понимание- психологические препятствия общения. Дистанция и позиция в общении. Групповая динамика и групповые феномены в организации. Психологические феномены групповой жизнедеятельности. Лидеры и последователи в малой группе. Распределение деловых ролей в организации /Пр/</p>	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	Ситуационные задачи

2.5	Подготовить глоссарий /Ср/	2	20,2		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
2.6	Тема. Психология личности как объекта управления Современные теории личности. Человек: от биологического к социальному (индивид, личность, индивидуальность), наследственность и среда. Структура личности: психические процессы, состояния, свойства и образования. Системные качества личности: самосознание, направленность, способности, темперамент, характер. Социализация человека в сфере деятельности, общения и самосознания. Идентификация, подражание, внушение, фасилитация (ингибция) и конформность как психологические механизмы социализации. Основные понятия и термины: индивид, личность, индивидуальность, самооценка, акцентуация характера, психопатия, ответственность, социализация человека /Пр/	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	Вопросы к зачету
2.7	Тема. Основы психологического отбора в организациях Психологическая оценка управленческих кадров. Профессионально важные качества управленца: личностные характеристики, компетентность (образование), состояние здоровья, социальная направленность. Методы оценки профессионально важных качеств. Отбор персонала по критериям совместимости, ответственности, стилю управления. Процесс отбора персонала: подбор, набор, скрининг, собственно отбор, распределение. Основные понятия и термины: профессиональный отбор, психологический отбор, профессионально важные качества, психограмма, профессиограмма, скрининг, надежность, валидность и стандартность методики, эффективность отбора. /Пр/	2	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	Ситуационные задачи
2.8	Подготовить памятку " Правила успешной организации времени" /Ср/	2	14		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
2.9	Подготовить презентацию " Имидж руководителя образовательной организации" /Ср/	2	22		Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
	Раздел 3. Консультации						
3.1	Консультация по дисциплине /Конс/	2	0,8	ИД-1.ПК-3 ИД-2.ПК-3 ИД-5.УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
	Раздел 4. Промежуточная аттестация (экзамен)						

4.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	2	7,75	ИД-1.ПК-3 ИД-2.ПК-3 ИД-5.УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
4.2	Контроль СР /КСРАтт/	2	0,25	ИД-1.ПК-3 ИД-2.ПК-3 ИД-5.УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	
4.3	Контактная работа /КонсЭк/	2	1	ИД-1.ПК-3 ИД-2.ПК-3 ИД-5.УК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Психология управления».
2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего, промежуточного и итогового контроля в форме тестовых заданий, ситуационных задач, вопросов к зачету.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Входной контроль.

1. Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

- а) референтными;
- б) формальными;
- в) условными.

2. Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

- а) ассоциация;
- б) коллектив;
- в) корпорация.

3. Автором стратометрической концепции групповой активности является:

- а) Б.Д. Парыгин;
- б) А.Петровский;
- в) Л.И.Уманский.

4. Двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, с другой стороны, процесс активного воспроизводства индивидом системы социальных связей за счет его активной деятельности — это:

- а) развитие;
- б) образование;
- в) социализация.

5. Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

- а) статус;
- б) социальная роль;
- в) позиция.

6. Коммуникация — это:

- а) обмен информацией между общающимися индивидами;
- б) организация взаимодействия между общающимися индивидами;
- в) процесс восприятия и познания друг друга партнерами по общению.

7. Оптико-кинетическая система знаков включает в себя:

- а) жесты, мимику, пантомимику;
- б) качество голоса, его диапазон, тональность;
- в) организация пространства и времени общения.

8. Один из самых простых способов понимания другого человека, уподобление ему, отождествление с ним себя — это:

- а) идентификация;
- б) эмпатия;
- в) рефлексия.

9. В качестве больших социальных групп не рассматривают:

- а) этносы;
- б) социальные классы;
- в) контактные группы.

10. Эффект возрастающей сенсорной стимуляции, когда на продуктивность деятельности индивида оказывает влияние сам вид и «звучание» других людей — это:

- а) социальная фасилитация;
- б) социальная ингибция;
- в) социальная фрустрация.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;

– «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 1.

1. Что является двигателем прогресса в корпоративных компаниях?

- а) корпоративная культура;
- б) стимулирование;
- в) уровень образования сотрудников.

2. Согласно поведенческому подходу:

- а) эффективность управленческой деятельности определяется не столько личностными качествами руководителя (хотя в нем также признается их значимость), сколько его манерой, стилем поведения по отношению к подчиненным;
- б) необходимо чаще вовлекать подчиненных в решение стратегических задач;
- в) эффективность лидера зависит как от того, насколько донный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее.

3. Либеральный руководитель:

- а) стремится концентрировать власть в своих руках, рассматривает всех иных как только подчиненных, исполнителей, не проявляет о них должной заботы;
- б) склонен в максимальной степени делегировать другим ответственность; учитывать их мнения при принятии решений, а часто и идти у них на поводу; предоставлять свободу исполнителям, граничащую с невниманием и попустительством; старается минимально вмешиваться в естественный ход событий и т. д.;
- в) считает, что люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.

4. Демократичный руководитель:

- а) берет ответственность на себя или перекладывает на подчиненных;
- б) распределяет ответственность в соответствии с переданными полномочиями;
- в) снимает с себя всякую ответственность.

5. Новаторски-аналитическому стилю управления присуща:

- а) открытость в отношениях руководителя с подчиненными;
- б) вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений;
- в) чуткость к новой информации и идеям.

Организация – это:

- а) Корпорация
- б) Ассоциация
- в) Социальная группа, объединяющая людей на основе общей цели, деятельность которых сознательно координируется и направляется в интересах достижения этой цели
- г) Организованная социальная группа на основе общей цели
- д) Коллектив

6. То из-за чего возникает конфликт – это:

- а) Предмет конфликта
- б) Мотивы конфликта
- в) Стороны конфликта
- г) Образ конфликтной ситуации
- д) Позиции конфликтующих сторон

7. Нарушения справедливости в оплате труда сильнее всего сказывается на психологическом климате организации и удовлетворенности трудом.

- а) да
- б) нет

8. Главным положением концепции Г. Тардта была идея, что первичный социальный факт состоит:

- а) в явлении взаимопомощи
- б) в разделении труда и договоре
- в) в явлении подражания

9. Если человек в системе производства и управления рассматривается как «ресурс», «капитал», «ценность», то в качестве основных форм психологического воздействия выступают:

- а) психологическое давление и манипуляция
- б) собственно управление
- в) психологическое влияние и собственно управление
- г) психологическое влияние

10. Любое персональное воздействие имеет выраженную психологическую составляющую.

- а) нет
- б) да

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Текущий контроль 2.

1. Лидерство – это использование принудительных форм влияния с целью мотивации сотрудников на достижение поставленной цели.

- а) Верно
б) Неверно
2. Теория характерных особенностей лидера опирается на выявление тех черт лидера, которые соотносятся с определенными критериями успеха или неудач.
а) Верно
б) Неверно
3. Лидер, ориентированный на работу стремится разрешить другим ощущать самостоятельность и поддержку
а) Верно
б) Неверно
4. Ситуационные теории лидерства предполагают наличие у лидера навыков диагностики личностного поведения
а) Верно
б) Неверно
5. Модель достижения цели предполагает наличие у лидера определенных психологических знаний
а) Верно
б) Неверно
3) Верно
б) Неверно
7. Атрибутивная теория лидерства основана на взаимосвязи между индивидуальным восприятием и межличностным поведением
а) Верно
б) Неверно
8. Харизматическое лидерство основано на влиянии поведения ведомого на поведение лидера и наоборот
а) Верно
б) Неверно
9. Лидерство – это
а) процесс привлечения сторонников, одобряющих взгляды лидера
б) любое поведение одного индивида изменяющее поведение, отношение, ощущение другого
в) процесс использования формальной власти
г) процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу
10. Ситуационная теория лидерства основана на
а) выявлении взаимоотношений между лидером и группой
б) взаимодействии стиля лидерства и благоприятности ситуации
в) выявлении ведущих личностных характеристик
г) определении ведущих потребностей работника

Критерии оценки выполнения тестовых заданий

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

Ситуационные задачи

Задача 1

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

«Сейчас я тебе покажу».

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «А вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

Задача 2

Определите верную стратегию выхода из психологической игры и разрешения конфликтной ситуации. Помните о том, что вы находитесь в роли руководителя.

Ситуация «Пни меня».

Работник А в целом знает свое дело хорошо и выполняет его достаточно качественно. Но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник Б каждый раз вызывает его к себе для объяснений и А получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется.

Задача 3

Возьмите пять листов бумаги формата А4 и каждый озаглавьте «Мои управленческие победы и профессиональные достижения за 20__ год».

Вспомните все свои управленческие, коммерческие, профессиональные и иные успехи за последние пять лет, и запишите их в столбик на соответствующем листе бумаги.

Не пытайтесь заполнить все листы за «один присест». Это задание достаточно трудоемкое и сложное. Отведите на его выполнение несколько дней. По мере того как из «закромов» вашей памяти будут извлекаться все новые и новые ситуации, факты, события, списки будут расти.

Когда списки будут готовы, проведите их детальный анализ, ответив на следующие вопросы.

- Чем вы наиболее гордитесь?
- Что позволило вам достичь таких замечательных результатов?
- Как изменились вы за эти пять лет?

Введите в свою повседневную практику привычку – при подведении результатов работы в конце дня уделять больше внимание тому, что вам удалось сделать, каких вы добились результатов (даже если, на первый взгляд, это «мелочи»). Это позволит вам обрести заслуженное чувство гордости и благодарности себе за все, что вы сделали в течение дня. Если вы ведете личный дневник, добавьте в него еще одну опцию. Отмечайте в нем в конце недели в пятницу, как вы изменились, какими новыми знаниями и умениями приросли, чего достигли. Подумайте над вопросом: «Каким образом я могу отмечать свои достижения и прививать себе образ мыслей успешного руководителя?»

Выполнение задания позволит вам ощутить свою успешность, почувствовать большую уверенность, адекватно оценивать динамику своего развития.

Задача 4

Оформите свою «визитную карточку» на текущий момент.

Для этого подготовьте следующие ресурсы:

- несколько листов бумаги формата А4;
- пастельные мелки или цветные карандаши;
- маркеры;
- несколько журналов (деловых, глянцевого), которые вы прочли и не планируете к ним больше возвращаться;
- ножницы;
- клеящий карандаш.

Первый шаг. На одном из листов бумаги вверху напишите фразу «Я – это...». Далее в столбик напишите как можно больше характеристик, которые вы можете отметить у себя на текущий момент.

Второй шаг. Когда список будет готов, выделите из него три-четыре характеристики, которые вы считаете для себя наиболее значимыми.

Третий шаг. Выпишите их на отдельный лист бумаги и оформите подручными художественными средствами, тем самым создав свою творческую визитную карточку.

Четвертый шаг. Спустя некоторое время вернитесь к написанной характеристике. Все ли вас устраивает в визитной карточке? Возможно, вы захотите внести в нее какие-то изменения и дополнения. Сделайте это.

Пятый шаг. Покажите свою визитную карточку кому-нибудь из знакомых, коллег и т. д. – людей, чье мнение для вас является значимым. Попросите их прокомментировать то, что вы им представите: насколько ваша «визитная карточка» совпадает с их мнением. Возможно, после этого вы внесете коррективы. Сделайте это, если считаете необходимым.

Критерии оценки:

«зачтено» выставляется, если студент проявляет понимание актуальности и значимости рассматриваемой ситуации, выделяет и аргументирует собственную точку зрения при ее анализе и решении, показывает умение анализировать конкретную ситуацию, умение видеть способы решения проблемной ситуации, умение рассуждать и действовать в рамках ситуации.

«незачтено» выставляется студенту, если он не формулирует проблему, не демонстрирует практические знания и умения, приобретенные в ходе изучения дисциплины.

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Письменные работы при реализации дисциплины не предусмотрены

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену:

1. Предмет психологии управления. Задачи психологии управления.
2. Стили управления. Умения и способности руководителя.
3. Основные принципы управления.
4. Управление как способ организации деятельности и обеспечения порядка в группе.
5. Психологические основы управления.
6. Структура процесса управления. Свойства субъекта управления. Свойства объекта управления.
7. Теория лидерских черт личности. Харизматическая личность.
8. Базовые качества личности руководителя. Управленческий интеллект.
9. Лидерский характер. Типология лидерства.
10. Личность и стиль управления.
11. Авторитет руководителя среди сотрудников: что думают подчиненные о начальнике.
12. Соперничество и сотрудничество.
13. Мотивы подчинения. Мотивы неподчинения.
14. «Теория «X» и теория «Y».
15. Групповые объекты управления. Организация как объект управления.
16. Практические психологические проблемы группы.
17. Социально-психологические механизмы группой саморегуляции.
18. Дисциплина организации.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, обнаруживает максимально глубокое знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных

источников информации.

Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, однако наблюдается некоторая непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.

Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий.

Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Митин А.Н.	Психология управления: учебник	Москва: Волтерс Клувер, 2011	http://www.iprbookshop.ru/16794.html
Л1.2	Захарова Л. Н.	Психология управления: учебное пособие	Москва: Логос, 2014	https://www.iprbookshop.ru/51639.html
Л1.3	Мальшев К. Б., Мальшева О. А., Баламут А. Н.	Психология управления: учебное пособие	Москва: Инфра-Инженерия, 2022	https://www.iprbookshop.ru/123829.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Козлов В.В.	Психология управления	Саратов: Вузовское образование, 2014	http://www.iprbookshop.ru/18337.html

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ			
6.3.1.2	MS Office			
6.3.1.3	MS Windows			
6.3.1.4	Яндекс.Браузер			
6.3.1.5	LibreOffice			
6.3.1.6	NVDA			
6.3.1.7	MS WINDOWS			
6.3.1.8	РЕД ОС			

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»			
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks			

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

	презентация	
	Ситуационные задачи	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
207 А4	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Персональные компьютеры. Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся)

205 A1	Лаборатория психолого-педагогического образования. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Экран на штативе. Шкафы
211 A1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска, проектор SMART V25, ноутбук, кресло-мешок Алова, музыкальный центр Samsung MX-F730DB, Пузырьковая колонна «Стандарт в-1500мм,д – 100 мм. Подсветка мультикolor», Телевизор LG 32LB628U=(3D), Чемодан психолога. Диагностический комплект «Семаго», ящик-песочница (набор для экспериментирования с песком), настольные психологические игры, набор метафорических ассоциативных карт

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ТЕСТИРОВАНИЕ

Задания в тестовой форме – это система заданий специфической формы, определённого содержания, возрастающей трудности, позволяющая объективно оценить структуру и качественно измерить уровень теоретической подготовленности студентов.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективности алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность утверждения);
- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);
- эталоны ответов.

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

- правильность предметного содержания задания;
- логичность высказывания;
- правильность формы;
- краткость;
- наличие определенного места для ответов;
- правильность расположения элементов задания;
- одинаковость правил оценки ответов;
- одинаковость инструкции для всех испытуемых;
- адекватность инструкции форме и содержанию задания.

Критерии оценки:

- «отлично», 5 выставляется в случае, если студент выполнил 84-100 % заданий;
- «хорошо», 4 – если студент выполнил 66-83 % заданий;
- «удовлетворительно», 3 – если студент выполнил 50-65 % заданий;
- «неудовлетворительно», 2 – менее 50 % заданий

РЕШЕНИЕ СИТУАЦИОННЫХ ЗАДАЧ

Кейс-задача – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Кейс (в переводе с англ. - случай) представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую студентам в качестве задачи для анализа и поиска решения.

Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить. Кейс, охватывает такие виды речевой деятельности как чтение, говорение и письмо.

Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Данный материал необходим для обсуждения предлагаемых тем, направленных на развитие навыков общения и повышения профессиональной компетенции. Зачастую в кейсах нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации.

Анализ кейса должен осуществляться в определенной последовательности:

1. Выделение проблемы.
2. Поиск фактов по данной проблеме.
3. Рассмотрение альтернативных решений.
4. Выбор обоснованного решения.

Основное требование, предъявляемое к письменному анализу кейса, – краткость.

Критерии оценки решения задачи:

«зачтено» выставляется, если студент проявляет понимание актуальности и значимости рассматриваемой ситуации, выделяет и аргументирует собственную точку зрения при ее анализе и решении, показывает умение анализировать конкретную ситуацию, владеет педагогической терминологией (допускает ошибки), выявляет причины ее возникновения, умение видеть разнообразные способы решения проблемной ситуации, умение рассуждать и действовать в рамках педагогической ситуации (допускает ошибки). «незачтено» выставляется студенту, если он не формулирует педагогическую проблему, не владеет педагогической терминологией, не демонстрирует практические знания и умения, приобретенные в ходе изучения дисциплины.

Зачет – это форма проверки знаний и навыков студентов. Цель зачета – проверить теоретические знания студентов, оценить степень полученных навыков и умений. Тем самым зачеты содействуют решению главной задачи высшего образования – подготовке квалифицированных специалистов.

Зачет, как и всякая иная форма учебного процесса, имеет свои нюансы, тонкости, аспекты, которые студенту необходимо знать и учитывать. Преподаватель на зачете проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как студент понимает те или иные вопросы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять заученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

Для того, чтобы быть уверенным на зачете, необходимо ответы на наиболее трудные, с точки зрения студента, вопросы подготовить заранее и тезисно записать. Запись включает дополнительные ресурсы памяти.

На зачете преподаватель может задать студенту дополнительные и уточняющие вопросы. Отвечая на конкретный вопрос, необходимо исходить из принципа плюрализма, согласно которому допускается многообразие концепций, суждений и мнений. Это означает, что студент вправе выбирать по дискуссионной проблеме любую точку зрения (не обязательно совпадающую с точкой зрения преподавателя), но с условием ее достаточной аргументации.

Основные критерии оценки ответа:

- 1) правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);
- 2) полнота и одновременно лаконичность ответа;
- 3) новизна учебной информации, степень использования и понимания научных и нормативных источников;
- 4) умение связывать теорию с практикой, творчески применять знания к неординарным ситуациям;

- 5) логика и аргументированность изложения;
- 6) грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;
- 7) культура речи.

Критерии оценки:

«Зачтено» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает последовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы и дополнительных источников информации.

«Незачтено» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют.