

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

А.А. Дахина

«04» апреля_ 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой ТиИиП

Харитонова А.Н.

«04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

«Менеджмент в образовании»

Составитель(и)

**Тризно Т. А., к.пол.н., доцент
кафедры ГПД и международного права;**

Согласовано с работодателями:

**Муравьева Е. А.,
директор МБОУ Г. Астрахани «СОШ» № 48,**

Направление подготовки /
специальность

**Тихомирова Т. Е.,
директор МБОУ Г. Астрахани «СОШ» № 11
44.04.01 ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

Правовое управление образованием

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

очно-заочная

Год приёма

2024

Курс

1 (по очно-заочной форме)

Семестр(ы)

1 (по очно-заочной форме)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Менеджмент в образовании» формирование у обучающихся компетенций, установленных ФГОС ВО, обеспечивающие способность научно обоснованно анализировать экономические проблемы и процессы профессиональной области, умение использовать на практике базовые знания и методы экономики образования; нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля):

- научный анализ проблем и процессов в профессиональной области, умение использовать на практике базовые знания и методы экономики образования, нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности;
- решение профессиональных задач, связанных с проведением анализа и описания социально-экономических процессов в образовательной системе, направленных на взаимодействие с коллегами, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества образовательного процесса.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Менеджмент в образовании» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, и осваивается в 1 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами (модулями):

– *Современные проблемы науки и образования, права человека в образовательной сфере.*

Знания: профессиональных компетенций в области управления деятельностью и развитием образовательного учреждения в соответствии с миссией и стратегическими целями развития системы российского образования;

Умения: свободно ориентироваться в области управления процессами и технологиями в образовательной организации;

Навыки и (или) опыт деятельности: создавать, реализовывать и совершенствовать стратегию развития ОО, обеспечивать ее адаптацию к постоянно меняющимся потребностям, условиям и возможностям.

2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

– *Управление и аудит персонала в образовательной организации, Особенности имиджа современного руководителя в сфере образования, маркетинг в образовании.*

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Процесс освоения дисциплины (модуля) направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

а) универсальных:

УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК 1.1. Выявляет проблемную ситуацию в процессе анализа проблемы, определяет этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов.	<p>Специфику проблемных ситуаций в образовательной организации (педагогические, управленческие, организационные, финансовые, кадровые). Нормативно-правовую базу, определяющую деятельность образовательных организаций (ФЗ "Об образовании", уставы, локальные акты), как контекст. Методы выявления проблем в образовательной среде (анализ успеваемости, результаты мониторингов, опросы участников образовательных отношений, анализ кадровой текучести, оценка ресурсного обеспечения). Этапы разрешения проблем в образовании (например, от выявления потребности в улучшении качества</p>	<p>Идентифицировать и формулировать проблемы, возникающие в образовательной деятельности (например, снижение мотивации учащихся, неэффективное использование ресурсов, конфликт интересов). Анализировать причины проблем с учетом специфики образовательной организации (учебно-методическая база, кадровый состав, контингент учащихся). Разрабатывать поэтапные планы действий по разрешению проблем, учитывая вариативность образовательных контекстов (например, начальная школа, старшая школа, городская и сельская школа). Учитывать нормативные требования при планировании разрешения проблем.</p>	<p>Навыками диагностики педагогических и управленческих проблем. Техниками декомпозиции образовательных проблем на составляющие. Способами построения логически обоснованных этапов решения проблем в образовательной сфере. Умением адаптировать план решения к специфике конкретной образовательной организации и ее целям.</p>

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
		обучения до оценки результатов внедрения нового подхода). Влияние внешней среды (государственная политика, демографическая ситуация, запросы рынка труда) на проблемные ситуации в образовательной организации.		
	УК 1.2. Находит, критически анализирует и выбирает информацию, необходимую для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации.	Источники информации, релевантные для управления образовательной организацией (статистика успеваемости, результаты ВПР/ОГЭ/ЕГЭ, отчеты о деятельности, результаты опросов, научные публикации по педагогике и управлению, нормативные документы, данные мониторингов). Методы поиска информации в сфере образования (доступ к базам данных образовательных ресурсов, профессиональна	Эффективно искать информацию, касающуюся образовательных процессов, кадров, финансов, нормативной базы. Оценивать достоверность и релевантность информации для решения конкретной проблемы в образовательной организации. Систематизировать и структурировать собранную информацию (например, в виде таблиц, графиков, диаграмм). Выделять ключевые данные, которые лягут в основу стратегии управления	Навыками работы с информационными системами и базами данных образовательных учреждений. Техниками фильтрации и отбора информации, специфичной для сферы образования. Методами критической оценки источников и методологий образовательных исследований. Способами организации и представления отобранной информации для управленческих целей.

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
		<p>я литература, экспертные мнения педагогов и руководителей). Критерии оценки качества и достоверности информации в образовательном контексте (например, научная обоснованность педагогических методик, статистическая значимость данных). Методы критического анализа информации, применительно к образовательным данным (например, выявление предвзятости в оценках, анализ методологии исследований). Принципы выбора наиболее значимой информации для принятия управленческих решений в образовании.</p>	<p>образовательной организацией. Применять методы критического мышления для анализа образовательных данных и экспертных мнений.</p>	
	<p>УК 1.3. Рассматривает различные варианты решения проблемной ситуации на основе</p>	<p>Принципы системного подхода применительно к управлению образовательной организацией (взаимосвязь</p>	<p>Разрабатывать несколько взаимодополняющих вариантов решения проблемы в образовательной организации. Применять</p>	<p>Техниками генерации креативных педагогических и управленческих решений. Методами</p>

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	системного подхода, оценивает их преимущества и риски.	<p>учебного процесса, воспитания, административно-хозяйственной деятельности, кадровой политики). Методы генерации альтернативных решений управленческих и педагогических проблем (мозговой штурм с участием педагогов, метод экспертных оценок, разработка различных моделей образовательных программ). Критерии оценки вариантов решений в образовании (эффективность обучения, удовлетворенность участников образовательного процесса, соответствие ФГОС, экономическая целесообразность, риски для репутации организации). Понятие преимуществ (например, повышение качества знаний)</p>	<p>системный подход для анализа взаимосвязей между различными аспектами образовательного процесса при поиске решений. Анализировать преимущества каждого варианта для учеников, педагогов, администрации и родителей. Оценивать потенциальные риски, связанные с внедрением каждого варианта (например, сопротивление изменениям, дефицит ресурсов). Сравнить варианты и выбирать наиболее оптимальный, учитывая цели и задачи образовательной организации.</p>	<p>системного анализа образовательных процессов. Инструментами оценки эффективности образовательных вмешательств и рисков. Навыками аргументации выбора наиболее подходящей стратегии для образовательной организации.</p>

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
		и рисков (например, увеличение нагрузки на педагогов, снижение мотивации учащихся) для каждого варианта. Методы анализа рисков в образовательном контексте (например, SWOT-анализ образовательной программы, анализ возможных конфликтных ситуаций).		
	УК 1.5. Определяет и оценивает практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации.	Понятие практических последствий управленческих и педагогических решений (например, повышение или снижение успеваемости, изменение уровня вовлеченности учащихся, влияние на моральный климат в коллективе). Методы прогнозирования последствий внедрения новых образовательных технологий или управленческих подходов	Прогнозировать как позитивные (например, улучшение образовательных результатов), так и негативные (например, возникновение новых проблем) последствия внедрения выбранного решения. Оценивать влияние реализованных действий на ключевые показатели деятельности образовательной организации (успеваемость, посещаемость,	Навыками прогнозирования и оценки образовательных результатов. Методами мониторинга и контроля эффективности управленческих и педагогических решений. Умением проводить рефлексию реализованных действий и делать управленческие выводы. Способами оценки влияния внедренных изменений на

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
		(сценарное планирование, оценка влияния на ключевые показатели эффективности - KPI). Критерии оценки успешности реализации действий в образовательной организации (достижение поставленных целей, удовлетворенность всех участников, соблюдение нормативных требований). Важность обратной связи от учащихся, педагогов, родителей для оценки и коррекции принятых мер. Последствия бездействия или неэффективного решения проблем для репутации и функционирования образовательной организации.	результаты аттестации). Разрабатывать систему мониторинга для отслеживания хода реализации и оценки эффективности принятых мер. Формулировать выводы по итогам реализации действий, анализируя достигнутые результаты. Корректировать план действий на основе полученных результатов и обратной связи.	все компоненты образовательной системы.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очной форм обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	4
Объем дисциплины в академических часах	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	14
- занятия лекционного типа, в том числе:	
- практическая подготовка (если предусмотрена)	
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	13
- практическая подготовка (если предусмотрена)	2
- в ходе подготовки и защиты курсовой работы	
- консультация (предэкзаменационная)	1
- промежуточная аттестация по дисциплине	
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	130
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	экзамен – 1 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины (модуля)*для очной формы обучения*

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости и, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л		ПЗ		ЛР					
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 2.										
Тема 1. Общая характеристика сферы образования России. Менеджмент образования: наука и учебная дисциплина.			2					20	22	<i>Устный опрос</i>
Тема 2. Образование, экономический рост и доходы населения. Некоммерческий характер образования и рынок образовательных услуг			2	2				20	22	<i>Устный опрос</i>
Тема 3. Основные виды деятельности образовательного учреждения. Отношения собственности в системе образования.			2					20	22	<i>Практическое задание</i>

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.						КР / КП	СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, и, форма промежуточной аттестации [по семестрам]	
	Л		ПЗ		ЛР						
	Л	В т.ч. ПП	ПЗ	В т.ч. ПП	ЛР	В т.ч. ПП					
Тема 4. Труд и оплата труда работников образования. Развитие и оценка персонала организации.			2					20	22	Тест	
Тема 5. Основные направления организационно-экономического реформирования системы образования.			2					20	22	Устный опрос	
Тема 6. Социально-экономическая эффективность образования			3					30	33	Практическое задание	
Консультации									1		
Контроль промежуточной аттестации											Экзамен
ИТОГО за семестр:		2	13					130		144	
Итого за весь период		2	13					130		144	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практическое занятие, семинар; ЛР – лабораторная работа; ПП – практическая подготовка; КР / КП – курсовая работа / курсовой проект; СР – самостоятельная работа

Таблица 3. Матрица соотношения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-1	
Тема 1. Общая характеристика сферы образования России. Менеджмент образования: наука и учебная дисциплина.	22	+	1
Тема 2. Образование, экономический рост и доходы населения. Некоммерческий характер образования и рынок образовательных услуг	22	+	1
Тема 3. Основные виды деятельности образовательного учреждения. Отношения собственности в системе образования.	22	+	1
Тема 4. Труд и оплата труда работников образования. Развитие и оценка персонала организации.	22	+	1

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции	Общее количество компетенций
		УК-1	
Тема 5. Основные направления организационно-экономического реформирования системы образования.	22	+	1
Тема 6. Социально-экономическая эффективность образования	33	+	1
Итого	144		

Краткое содержание каждой темы дисциплины (модуля)

Тема 1. Общая характеристика сферы образования России. Менеджмент образования: наука и учебная дисциплина.

Общая характеристика сферы образования России: законодательные основы, уровни системы образования, органы управления и тенденции развития. Цифровизация образования. Персонализация обучения. Развитие инклюзивного образования. Понятия «управление», «деятельность», «воздействие», «менеджмент», «менеджмент в образовании», «педагогический менеджмент», «внутривузовское управление», «управление реализацией целей образования». Концепции управления (научное управление трудом) и классическая (административная) школа, школа человеческих отношений и поведенческих наук, теория принятия решений и количественный подход, системный и ситуационный подходы, теория стратегий, инноваций и лидерства, «менеджмент без границ». Основные положения концепций управления. Роль и возможности менеджмента в руководстве образовательным учреждением при реализации воспитательной функции образования. Образовательное учреждение как объект управления. Понятие организации - образовательные учреждения разных видов образования. Различные подходы к управлению образовательным учреждением. Модели управления, обеспечивающие реализацию образовательным учреждением своих функций. Виды функций управления в процессе решения педагогическим коллективом образовательных задач.

Тема 2. Образование, экономический рост и доходы населения. Некоммерческий характер образования и рынок образовательных услуг

Образование как общественное благо. Образование как социальный институт и фактор становления человека. Влияние образования на экономический рост. Доходы населения и образование. Особенности рынка образовательных услуг. Некоммерческий характер образования. Социальная значимость рынка образовательных услуг. Системный кризис образования. Растущий спрос на компетенции XXI века. Недостатки «индустриальных» образовательных систем. Особенности образовательного ландшафта. Корреляция общего и дополнительного образования. Преимущество программ развития региональной системы образования. Внедрение программно-целевого подхода в управлении развитием системы.

Тема 3. Основные виды деятельности образовательного учреждения. Отношения собственности в системе образования.

Основные виды деятельности образовательного учреждения: учебно-воспитательная деятельность; административная деятельность; финансово-хозяйственная деятельность; деятельность по содержанию, присмотру и уходу за воспитанниками и обучающимися; приносящая доход деятельность. Образовательная

деятельность как основной вид экономической деятельности образовательного учреждения, которая подлежит государственной регистрации и лицензированию. Условия осуществления образовательной деятельности и регулирующие нормативные правовые акты о лицензировании. Требования к материально-техническим условиям реализации образовательных программ. Отношения собственности в системе образования. Виды имущества ОУ. Права собственности ОУ и порядок его закрепления.

Тема 4. Труд и оплата труда работников образования. Развитие и оценка персонала организации.

Сущность оплаты труда работников бюджетной сферы. Виды нагрузки педагогических работников. Структура заработной платы. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования. Исторические предпосылки развития теории управления персоналом организации. Основные направления развития персонала. Методы управления: Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Демократизация управления через внедрение методов самоуправления. Управленческие решения. Методы принятия решений и контроль их выполнения. Коммуникации и этикет. Организация обучения персонала. Основные понятия и концепции обучения. Виды обучения персонала. Методы обучения персонала на рабочем месте. Методы обучения персонала вне рабочего места. Система служебно-профессионального продвижения. Особенности мотивационно-потребностной сферы трудовой деятельности. Классические теории содержания мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Алдерфер, Д. Макклелланд) и теории процесса мотивации (В. Врум, Дж. Аткинсон, Дж. С. Адамс, Д. Макгрегор); основные закономерности трудовой мотивации в разных теоретических подходах. Стимулирование труда как способ управления трудовым поведением работника; процесс образования и взаимодействия мотивов и стимулов труда; условия формирования мотива труда; виды стимулов, взаимосвязь стимулов и мотивов в управлении персоналом организации; основные направления стимулирования персонала. Материальное стимулирование труда. Социально-психологическое и духовно-нравственное стимулирование труда.

Тема 5. Основные направления организационно-экономического реформирования системы образования.

Инновационная направленность образования. Создание инновационной сети образовательных заведений, ориентация на научно-исследовательские центры, изменение механизмов финансирования образовательной системы. Развитие механизмов оценки качества образовательной работы, актуальности и целесообразности предоставляемых образовательных услуг. Реформирование технологического образования в школах и дополнительных образовательных заведениях. Модернизация содержания образовательных программ по ряду дисциплин, организация системы контроля знаний, применение системы сетевого обучения с привлечением специалистов вузов и профессоров педагогики. Поддержка талантливой молодежи. Формирование основ реализации международных проектов. Экспорт профессионального образования. Обновление содержания и методов обучения в общеобразовательных учебных заведениях. Современные подходы к формированию имиджа образовательной организации. Механизмы проектирования и способы построения имиджа образовательной организации. Общая характеристика мероприятий по созданию имиджа образовательной организации. PR в образовании: привлечение учеников и студентов, формирование положительного имиджа учебного заведения. Информационные технологии в управлении образованием. Создание и поддержание корпоративной культуры.

Тема 6. Социально-экономическая эффективность образования.

Понятие социально-экономической эффективности образования. Способность образовательного учреждения предоставлять широкие возможности для развития личности обучающихся в различных видах деятельности и сферах знаний. Способность оказывать образовательные услуги, соответствующие современным социальным запросам. Удовлетворённость участников образовательного процесса. Показатели измерения социально-экономической эффективности. Методы оценки социально-экономической эффективности образования. Факторы, влияющие на социально-экономическую эффективность образования. Методические подходы к повышению эффективности образовательных учреждений.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

В процессе изучения дисциплины применяются как традиционные (объяснительно-иллюстративное, репродуктивно-воспроизводящее, предметно-ориентированное обучение), так и инновационные (технология теоретического моделирования) технологии обучения.

Семинары по дисциплине «Менеджмент в образовании» проводятся в различных интерактивных формах: обсуждение, собеседование, кейс-метод.

Собеседование преподавателя с обучающимися проводится в форме коллоквиума (от лат. colloquium — разговор, беседа). Цель коллоквиума — контролирование глубины усвоения теоретического материала. При проведении коллоквиума преподаватель, прежде всего, оценивает в какой мере обучающиеся изучили лекционный материал и рекомендуемую литературу, насколько глубоко усвоили теоретический материал.

Структура практического занятия предусматривает:

- а) определение исходного уровня знаний;
- б) объяснение преподавателем сущности и методики выполнения учебных заданий;
- в) самостоятельное выполнение студентами учебных заданий под руководством преподавателя;
- г) контроль и оценку преподавателем качества и полноты выполнения учебных заданий; д) определение итогового уровня знаний.

При выполнении учебных заданий студенты могут пользоваться учебными программами, учебником, учебным пособием и методическими рекомендациями к практическим занятиям, справочно-информационными таблицами и другими учебными материалами, имеющимися в тематическом классе.

Ведущим контрольным методом, направленным на определение качества выполнения учебного задания, является групповой разбор. При групповом разборе:

- 1) студент зачитывает составленное им самостоятельно описание повреждения и аргументированные выводы (при этом на экране демонстрируется цветное изображение описываемого повреждения);
- 2) при активном участии группы преподаватель обращает внимание:
 - а) на полноту, всесторонность, объективность и последовательность описания повреждения;
 - б) на соблюдение логической последовательности при составлении выводов, на степень их обоснованности.

Кейс-метод – индивидуально-групповое изучение, анализ, выявление проблемы и принятие решений по реальной правовой ситуации.

Роль преподавателя заключается в предоставлении материала и в организации работы студентов на семинаре, активизации мыслительных процессов студентов посредством открытых вопросов. Преподаватель выступает координатором действий участников, выполняет функцию расширителя ресурсов и следит за исполнением регламента.

Материал, отобранный для метода кейсов, должен:

- отражать проблемы, с которыми участники могут столкнуться в реальности;
- содержать такое количество деталей, чтобы группа имела в своем распоряжении все необходимые данные, но не чувствовала себя перегруженной информацией;
- иметь альтернативы проблем и их решений.

Кейс-метод состоит из четырех этапов: индивидуальная работа; внутригрупповая работа; презентация и общая дискуссия; принятие общего решения.

На этапе индивидуальной работы в ходе подготовки к семинару каждый из студентов самостоятельно изучает, анализирует, выявляет проблему и принимает решение по материалам реальной ситуации. Ориентирами для решения задач подготовки являются вопросы предстоящего семинара. Основная цель работы – посредством применения теоретических знаний применительно к реальной ситуации выявить и разрешить основную проблему. Результаты решения каждой из задач оформляются студентом письменно.

На этапе внутригрупповой работы во время семинара студенты каждой из групп обмениваются результатами проведенной индивидуальной работы, обсуждают их и выбирают наиболее приемлемый для группы вариант либо на основе различных мнений синтезируют новое решение.

Общая дискуссия проводится в форме переговоров. Исключаются соперничество и состязание, группы обмениваются своими мнениями и задают друг другу вопросы. Допускаются возражения, которые предлагаются для обсуждения.

По результатам дискуссии принимается общее решение.

Успешность кейс-метода во многом зависит от соблюдения регламента и профессионализма преподавателя. Чтобы получить оптимальные результаты при помощи метода кейсов, ограничивают число людей в группе до пяти-шести человек.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов позволяет предметно выработать аналитические навыки

для очной формы обучения

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Принципы управления в образовании как основные исходные положения теории управления (адаптивность, деловое партнерство, коммуникативность, лояльность, мотивация, ответственность и др.). Информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, плано-прогностическая, контрольно-диагностическая и коррекционно-развивающая функции управления.	20	Практическое задание 1
Тема 2. Специфика отрасли образования и образовательной деятельности организации. Особенности образовательного ландшафта. Корреляция общего и дополнительного	20	Устный опрос

образования. Преимущество программ развития региональной системы образования. Внедрение программно-целевого подхода в управлении развитием системы.		
Тема 3. Методы анализа и взаимодействия образовательной организации и внешней среды. Внешняя среда организации - потребители, конкуренты, правительственные учреждения и источники трудовых ресурсов. Факторы прямого и косвенного воздействия внешней среды на ОУ. Мониторинг внешнего окружения.	20	Обсуждение
Тема 4. Деловая оценка персонала. Виды, содержание, методы и процедура комплексной оценки персонала. Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов. Аттестация персонала. Цели аттестации персонала. Виды аттестации	20	Тест
Тема 5. PR в образовании: привлечение учеников и студентов, формирование положительного имиджа учебного заведения. Информационные технологии в управлении образованием. Создание и поддержание корпоративной культуры.	20	Обсуждение
Тема 6. Способность образовательного учреждения предоставлять широкие возможности для развития личности обучающихся в различных видах деятельности и сферах знаний.	30	Практическое задание 2

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины (модуля), выполняемые обучающимися самостоятельно

Тестовые задания для промежуточного контроля

1. Образ возможного и желаемого будущего состояния предприятия – это...

- 1) миссия;
- 2) философия бизнеса;
- 3) видение;
- 4) стратегия.

2. Объектами стратегического управления являются:

- 1) предприятие в целом;
- 2) отрасль;
- 3) региональный рынок;
- 4) стратегическое поле бизнеса.

3. «Модель 5 сил» М. Портера включает в себя:

- 1) возможность заключения контрактов и договоров с поставщиками;
- 2) возможность поставщиков «торговаться»;
- 3) риск входа потенциальных конкурентов;
- 4) угроза появления товаров-заменителей;
- 5) возможность покупателей торговаться.

4. В состав структуры стратегического менеджмента входит:

- 1) финансы фирмы;

- 2) анализ среды;
- 3) маркетинг;
- 4) производство;
- 5) кадры фирмы.

5. На выбор стратегии наибольшее влияние оказывает:

- 1) видение;
- 2) непосредственное окружение;
- 3) внутренняя среда компании;
- 4) предприятие.

6. Решения, затрагивающие основные стороны деятельности предприятия, ориентированные

на перспективу и принимаемые в условиях неопределённости – это...

- 1) функциональные решения;
- 2) инновационные решения;
- 3) перспективные решения;
- 4) стратегические решения.

7. К принципам планирования можно отнести:

- 1) принцип гибкости;
- 2) принцип ритмичности;
- 3) принцип непрерывности;
- 4) принцип оперативности.

8. Стратегия – это:

- 1) набор принципов и инициатив, который позволяет достичь цели с наименьшими потерями или переопределить цель, если она оказалась ложной или недостижимой;
- 2) действие или последовательность действий стратега, в которых есть скрытый от соперника замысел или ловушка;
- 3) воздействие на людей, поощряющее их направлять своё мышление и ресурсы туда, где они дадут наибольшие результаты;
- 4) придание фактам смысла и веса с целью определения возможностей организации в достижении стратегических целей.

9. Стратегическое управление – это:

- 1) стратегическое планирование с обратной связью;
- 2) набор принципов и инициатив, который позволяет достичь цели с наименьшими потерями или переопределить цель, если она оказалась ложной или недостижимой;
- 3) придание фактам смысла и веса с целью определения возможностей организации в достижении стратегических целей;
- 4) действие или последовательность действий стратега, в которых есть скрытый от соперника замысел или ловушка.

10. Анализ среды бизнеса предполагает изучение:

- 1) социальных, экономических, политических, технологических факторов;
- 2) поставщиков, покупателей, конкурентов;
- 3) макроокружения, непосредственного окружения, внутренней среды организации;
- 4) действие или последовательность действий стратега, в которых есть скрытый от соперника замысел или ловушка.

11. Миссия организации – это:

- 1) картина жизненной ситуации человека, содержание которой имеет для него положительный смысл и, следовательно, мотивирует его к инициативному действию;
- 2) внешнее и внутреннее оправдание существования организации;
- 3) воздействие на людей, поощряющее их направлять своё мышление и ресурсы туда, где они дадут наибольшие результаты;
- 4) действие или последовательность действий стратега, в которых есть скрытый от соперника замысел или ловушка.

12. Стратегическая единица бизнеса – это...

- 1) выделенная часть рынка, где может быть реализована продукция предприятия;
- 2) интегрированная модель действий, предназначенных для достижения целей предприятия;
- 3) внутрифирменная организационная единица, отвечающая за выработку стратегии фирмы в одном или нескольких сегментах целевого рынка;
- 4) вид деятельности, связанный с конкретной хозяйственной единицей, программой.

13. Положительные тенденции и явления внешней среды, которые могут привести к увеличению объёма продаж и прибыли – это...

- 1) возможности;
- 2) сильные сигналы;
- 3) сильные стороны.

14. Отрицательные тенденции и явления, которые способны при отсутствии соответствующей реакции предприятия ослабить его конкурентный статус – это...

- 1) слабые сигналы;
- 2) слабые стороны;
- 3) угрозы;
- 4) возможности.

15. Совокупность активно действующих субъектов и сил, которые находятся вне сферы непосредственного контроля со стороны руководства организации и могут оказать влияние на её стратегию – это...

- 1) отрасль;
- 2) внешняя среда;
- 3) инфраструктура.

17. Недостатки и ограничения у предприятия, препятствующие успеху – это...

- 1) слабые стороны;
- 2) сильные стороны;
- 3) возможности;
- 4) угрозы.

Практическое задание 1.

Объясните сущность принципов управления образовательными системами, заполняя таблицу

Принцип	Сущность принципа
Принцип демократизации и гуманизации управления	
Принцип систематичности и целостности	
Принцип рационального сочетания централизации и децентрализации	
Принцип единства единоначалия и коллегиальности	
Принцип объективности и полноты информации	

Практическое задание 2. Актуализация теоретических знаний.

1. Составьте сценарий переговоров с необходимыми документами
2. Рассмотрите предложенную вам ситуацию и ответьте на вопросы.

3. Вы собираетесь пойти на встречу с заказчиком и знаете, что нужно заключить с ним договор.

4. Как вы построите беседу в предложенной ситуации.

5. Какой стиль переговоров использует каждый из партнеров (жесткий, конструктивный, мягкий)?

6. Постройте беседу в каждой предложенной ситуации.
Ситуация. У Вас «горит» важный контракт. И от Вашей встречи с клиентом зависит очень многое. Вы нервничаете перед встречей и осознаете, что настроены, давить на собеседника. Но уже в середине разговора замечаете, что инициатива «ушла» из Ваших рук, и Вас очень умело заставляют соглашаться с теми пунктами контракта, с которыми соглашаться нельзя. Вы чувствуете, что сейчас все развалится, если Вы что-нибудь не предпримите. Вас охватывает чувство безнадежности.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, диспутов, дебатов, портфолио, круглых столов и пр.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5. Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Управление как процесс. Сущность управленческой деятельности.	Не предусмотрено	Устный опрос	Не предусмотрено
Тема 2. Современные концептуальные подходы к определению феномена образования. Образование в России и мире: тренды и тенденции развития.	Не предусмотрено	Практическое задание	Не предусмотрено
Тема 3. Внешняя и внутренняя среда образовательного менеджмента. SWOT-анализ.	Не предусмотрено	обсуждение	Не предусмотрено
Тема 4. Развитие и оценка персонала организации. Мотивация персонала.	Не предусмотрено	тест	Не предусмотрено
Тема 5. Развитие личной эффективности руководителя	Не предусмотрено	Практическое задание	Не предусмотрено
Тема 6. Управление имиджем организации	Не предусмотрено	дискуссия	Не предусмотрено

6.2. Информационные технологии

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы по дисциплине используются:

- использование средств представления учебной информации (проведение очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);
- использование электронных учебников и различных сайтов (электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источника информации;
- использование возможностей электронной почты;
- использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 10 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер
Notepad++	Текстовый редактор
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
VLC Player	Медиапроигрыватель
WinDjView	Программа для просмотра файлов в формате DJV и DjVu

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

<i>Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем</i>
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru

Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС". http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
<u>Электронно-библиотечная</u> система eLibrary. http://elibrary.ru
Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Электронные версии периодических изданий, размещенные на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Менеджмент в образовании» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем

Таблица 6. Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля), результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств

Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Управление как процесс. Сущность	УК-1	Устный опрос

управленческой деятельности.		
Тема 2. Современные концептуальные подходы к определению феномена образования. Образование в России и мире: тренды и тенденции развития.	УК-1	Устное обсуждение
Тема 3. Внешняя и внутренняя среда образовательного менеджмента. SWOT-анализ.	УК-1	Практическое задание
Тема 4. Развитие и оценка персонала организации. Мотивация персонала.	УК-1	Тест
Тема 5. Развитие личной эффективности руководителя	УК-1	Обсуждение
Тема 6. Управление имиджем организации	УК-1	Практическое задание

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7. Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8. Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4	демонстрирует способность применять знание теоретического материала

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«хорошо»	при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Общая характеристика сферы образования России. Менеджмент образования: наука и учебная дисциплина.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятия «управление», «деятельность», «воздействие», «менеджмент», «менеджмент в образовании», «педагогический менеджмент», «внутривузовское управление», «управление реализацией целей образования».

2. Концепции управления (научное управление трудом) и классическая (административная) школа, школа человеческих отношений и поведенческих наук, теория принятия решений и количественный подход, системный и ситуационный подходы, теория стратегий, инноваций и лидерства, «менеджмент без границ».

3. Основные положения концепций управления.

4. Роль и возможности менеджмента в руководстве образовательным учреждением при реализации воспитательной функции образования.

5. Образовательное учреждение как объект управления. Понятие организации - образовательные учреждения разных видов образования.

6. Различные подходы к управлению образовательным учреждением.

7. Модели управления, обеспечивающие реализацию образовательным учреждением своих функций.

8. Виды функций управления в процессе решения педагогическим коллективом образовательных задач.

Тема 2. Образование, экономический рост и доходы населения. Некоммерческий характер образования и рынок образовательных услуг.

Вопросы для обсуждения:

1. Образование как социальный институт и фактор становления человека.

2. Системный кризис образования. Образование в эпоху перемен. Мегатренды образования.

3. Доходы населения и образование.

4. Особенности рынка образовательных услуг. Некоммерческий характер образования.

5. Социальная значимость рынка образовательных услуг.

6. Закон Российской Федерации «Об образовании» как отражение происходящих в обществе перемен.

7. Цели и задачи национального проекта «Образование». Растущий спрос на компетенции XXI века.

8. Недостатки «индустриальных» образовательных систем.

9. Корреляция общего и дополнительного образования.
10. Внедрение программно-целевого подхода в управлении развитием системы.

Тема 3. Основные виды деятельности образовательного учреждения. Отношения собственности в системе образования.

Практическое задание (индивидуальное или групповое (3-4 человека)).

Каждая группа получает описание одного из гипотетических образовательных учреждений. Ваша задача – проанализировать представленную информацию и ответить на поставленные вопросы.

Описание образовательного учреждения (пример для одной группы):

Учреждение: "Инновационный Центр Дополнительного Образования "Вектор Развития"

Местоположение: город N, район Y.

Учредитель: частное лицо, предприниматель в сфере IT.

Форма собственности: частная.

Основные виды деятельности: проведение курсов повышения квалификации для IT-специалистов (программирование, анализ данных, кибербезопасность), организация летних технологических лагерей для школьников (основы робототехники, веб-дизайн, 3D-моделирование), консультационные услуги для стартапов по вопросам привлечения инвестиций и бизнес-планирования, разработка и продажа онлайн-курсов по цифровой грамотности для широкой аудитории, сдача в аренду оборудованных учебных аудиторий и коворкинг-пространства в вечернее время и выходные дни.

Финансовая модель: финансирование осуществляется за счет платы за обучение на курсах, членских взносов за доступ к онлайн-платформе, доходов от аренды и предоставления консалтинговых услуг. Бюджетное финансирование отсутствует. Учреждение не имеет статуса юридического лица, зарегистрировано как Индивидуальный предприниматель (ИП) основателя.

Вопросы для обсуждения и ответа:

1. К какой форме собственности относится данное образовательное учреждение? Обоснуйте свой ответ.
2. Каков правовой статус данного учреждения (например, некоммерческая организация, унитарное предприятие, ИП, другое)? Какие ограничения и возможности это накладывает на его деятельность?
3. Классифицируйте перечисленные виды деятельности учреждения согласно основным категориям деятельности образовательных учреждений (например, образовательная, научно-исследовательская, просветительская, административно-управленческая, вспомогательная).
4. Какие из этих видов деятельности являются основными, а какие – дополнительными/сопутствующими? Обоснуйте.
5. Кто является собственником данного образовательного учреждения?
6. Как отношения собственности влияют на управление учреждением и принятие управленческих решений?
7. Каковы преимущества и недостатки данной формы собственности и управления для образовательного учреждения?
8. Охарактеризуйте финансовую модель учреждения. К какому типу относится основной источник финансирования (платные услуги, бюджетное финансирование, другое)?
9. Какие виды доходов получает учреждение?
10. Какие потенциальные риски могут возникнуть в связи с такой финансовой моделью?
11. Если бы вы были руководителем этого учреждения, какие 2-3 рекомендации вы бы дали для повышения его социально-экономической эффективности или развития?

Форма предоставления ответов: Группы могут подготовить ответы в виде краткой презентации (2-3 слайда) или устного доклада с последующим обсуждением.

Варианты других образовательных учреждений для групп:

1. Муниципальная общеобразовательная школа

Учредитель: администрация города.

Форма собственности: государственная (муниципальная).

Основные виды деятельности: реализация основных общеобразовательных программ (начального общего, основного общего, среднего общего образования), присмотр и уход за обучающимися, проведение внеурочной деятельности.

Финансовая модель: бюджетное финансирование (субвенции), платные образовательные услуги (кружки, секции), пожертвования.

2. Частный детский сад "Солнышко"

Учредитель: Общество с ограниченной ответственностью (ООО).

Форма собственности: частная.

Основные виды деятельности: реализация образовательных программ дошкольного образования, уход и присмотр за детьми, проведение развивающих занятий.

Финансовая модель: плата за услуги родителей, гранты (при наличии), государственная поддержка (при наличии).

3. Автономная некоммерческая организация "Центр педагогических инноваций":

Учредители: Фонд поддержки образования, группа ученых.

Форма собственности: частная (некоммерческая).

Основные виды деятельности: разработка новых методик обучения, проведение семинаров и тренингов для педагогов, научные исследования в области образования, экспертная деятельность.

Финансовая модель: гранты, пожертвования, доходы от платных образовательных мероприятий и услуг.

Тема 4. Труд и оплата труда работников образования. Развитие и оценка персонала организации.

Тест

1. Какое из перечисленных утверждений наиболее точно отражает сущность развития персонала?

а) Проведение регулярных аттестаций сотрудников.

б) Повышение квалификации и приобретение новых навыков сотрудниками для соответствия текущим и будущим требованиям организации.

в) Назначение сотрудников на более высокие должности.

г) Обучение сотрудников только новым компьютерным программам.

2. К основным методам оценки персонала НЕ относится:

а) Метод 360 градусов.

б) Кейс-метод.

в) Тестирование.

г) Бизнес-ланч с руководителем.

3. Какая теория мотивации предполагает, что люди стремятся к удовлетворению потребностей, начиная с базовых (физиологических) и заканчивая потребностями в самоактуализации?

а) Теория ожидания В. Врума.

б) Теория справедливости Дж. Стейси Адамса.

в) Иерархия потребностей А. Маслоу.

г) Теория двух факторов Ф. Герцберга.

4. Что из перечисленного является примером материальной мотивации?

а) Получение благодарности от руководства.

- б) Предоставление гибкого графика работы.
 - в) Выплата премии по итогам работы.
 - г) Возможность участия в интересном проекте.
5. Какая из перечисленных целей развития персонала является наиболее стратегической?
- а) Устранение недостатков в выполнении текущих обязанностей.
 - б) Подготовка сотрудников к выполнению будущих задач и стратегических целей компании.
 - в) Обучение новым стандартам безопасности.
 - г) Повышение уровня владения иностранным языком для общения с иностранными партнерами.
6. Суть метода оценки "360 градусов" заключается в:
- а) Оценке сотрудника только непосредственным руководителем.
 - б) Самооценке сотрудника.
 - в) Оценке сотрудника руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами.
 - г) Оценке сотрудника на основе результатов его работы за отчетный период.
7. Какая теория мотивации фокусируется на соотношении вклада сотрудника и полученного вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками?
- а) Теория постановки целей Э. Лока.
 - б) Теория справедливости Дж. Стейси Адамса.
 - в) Теория ERG К. Альдерфера.
 - г) Теория подкрепления Б. Скиннера.
8. Какой метод развития персонала предполагает обучение сотрудника на рабочем месте под руководством более опытного коллеги?
- а) Тренинг.
 - б) Менторинг (наставничество).
 - в) Ротация кадров.
 - г) Деловые игры.
9. Если сотрудник чувствует, что его вклад недооценивается по сравнению с другими, это может привести к снижению его мотивации согласно:
- а) Теории ожидания.
 - б) Теории двух факторов.
 - в) Теории справедливости.
 - г) Иерархии потребностей.
10. Какую роль играет оценка персонала в системе мотивации?
- а) Оценка персонала является самостоятельным элементом, не связанным с мотивацией.
 - б) Результаты оценки могут быть основой для корректировки системы мотивации, премирования и планирования карьерного роста.
 - в) Оценка персонала используется только для определения виновных в неудачах.
 - г) Оценка персонала напрямую влияет на уровень заработной платы, но не на другие мотивационные факторы.
- Правильные ответы:
- 1. б) Повышение квалификации и приобретение новых навыков сотрудниками для соответствия текущим и будущим требованиям организации.
 - 2. г) Бизнес-ланч с руководителем. (Бизнес-ланч может быть частью коммуникации, но не является методом формальной оценки персонала).
 - 3. в) Иерархия потребностей А. Маслоу.
 - 4. в) Выплата премии по итогам работы.
 - 5. б) Подготовка сотрудников к выполнению будущих задач и стратегических целей компании.
 - 6. в) Оценке сотрудника руководителем, коллегами, подчиненными и клиентами.

7. б) Теория справедливости Дж. Стейси Адамса.
8. б) Менторинг (наставничество).
9. в) Теории справедливости.
10. б) Результаты оценки могут быть основой для корректировки системы мотивации, премирования и планирования карьерного роста.

Тема 5. Основные направления организационно-экономического реформирования системы образования

Вопросы для обсуждения:

1. Создание инновационной сети образовательных заведений, ориентация на научно-исследовательские центры, изменение механизмов финансирования образовательной системы.
2. Развитие механизмов оценки качества образовательной работы, актуальности и целесообразности предоставляемых образовательных услуг.
3. Реформирование технологического образования в школах и дополнительных образовательных заведениях.
4. Модернизация содержания образовательных программ по ряду дисциплин, организация системы контроля знаний, применение системы сетевого обучения с привлечением специалистов вузов и профессоров педагогики.
5. Поддержка талантливой молодежи.
6. Формирование основ реализации международных проектов.
7. Обновление содержания и методов обучения в общеобразовательных учебных заведениях.
8. Современные подходы к формированию имиджа образовательной организации. Создание и поддержание корпоративной культуры.

Практическое задание

Задание предполагает групповую работу (3-4 человека). Каждой группе предстоит разработать концепцию имиджа для выбранной организации. Это может быть:

1. Реальная образовательная организация: (школа, вуз, детский сад, центр дополнительного образования). При этом важно иметь доступ к информации об организации (сайт, учебные планы, публичные выступления, отзывы).
2. Гипотетическая образовательная организация: Вы можете создать описание вымышленной организации, определив ее тип, целевую аудиторию, основные услуги, миссию и ценности.

Анализ текущей ситуации

1. Исследование внешней среды (кратко):
 - Определите основные конкурентные преимущества и недостатки организации на рынке образовательных услуг.
 - Выделите ключевые тренды в образовании, которые могут повлиять на имидж организации.
2. Исследование внутренней среды (кратко):
 - Проанализируйте текущие ценности, миссию, цели организации.
 - Оцените качество предоставляемых услуг, квалификацию персонала, условия обучения.
3. Анализ текущего имиджа (имидж глазами целевой аудитории):

Определение целевой аудитории: кто является основными стейкхолдерами организации (учащиеся, родители, потенциальные абитуриенты, преподаватели, партнеры, общество)?

Исследование восприятия: как, по вашему мнению (или на основе имеющихся данных – отзывы, публикации), текущий имидж организации воспринимается различными целевыми аудиториями?

- Какие ассоциации возникают при упоминании организации?
- Каковы основные позитивные и негативные стереотипы?
- Какие ожидания от организации существуют у стейкхолдеров?

SWOT-анализ (для имиджа): Выделите сильные и слабые стороны организации с точки зрения ее имиджа, а также возможности и угрозы, связанные с формированием желаемого имиджа.

Формирование желаемого имиджа

1. Определение идеального имиджа:

Каким должен быть имидж организации в идеале? Опишите его подробно. Какие качества, характеристики, ценности должны быть ассоциированы с организацией? (Например: инновационная, надежная, современная, дружелюбная, ориентированная на результат, заботящаяся о студентах).

Определите желаемый имидж для каждой ключевой целевой аудитории.

2. Разработка миссии и ценностей, поддерживающих желаемый имидж:

Сформулируйте (или переформулируйте) миссию и ценности организации так, чтобы они отражали желаемый имидж.

Разработка стратегии формирования и поддержания имиджа

1. Определение ключевых сообщений (Key Messages):

Сформулируйте основные сообщения, которые организация будет транслировать своей аудитории для формирования желаемого имиджа. Эти сообщения должны быть краткими, запоминающимися и соответствовать желаемому имиджу.

2. Выбор каналов коммуникации:

Определите, какие каналы коммуникации будут наиболее эффективны для донесения ключевых сообщений до различных целевых аудиторий. Рассмотрите:

- Внутренние каналы: сайт организации, корпоративный портал, внутренние мероприятия, информационные рассылки для сотрудников.
- Внешние каналы: сайт организации, социальные сети, СМИ (пресс-релизы, статьи), наружная реклама, участие в выставках и конференциях, партнерские программы, мероприятия для потенциальных клиентов.

3. Разработка тактических мероприятий:

Предложите конкретные мероприятия, которые будут способствовать формированию желаемого имиджа.

Примеры:

- Для позиционирования как "инновационной": Запуск новых онлайн-курсов, организация вебинаров с ведущими экспертами, публикация исследований.
- Для позиционирования как "заботливой": Разработка программ поддержки студентов, проведение встреч с родителями, создание системы обратной связи.
- Для позиционирования как "надежной": Публикация отзывов выпускников, демонстрация успешных кейсов, партнерство с авторитетными организациями.

4. Создание инструментов управления имиджем:

Предложите, как можно будет отслеживать эффективность мероприятий по формированию имиджа (например, мониторинг упоминаний в СМИ и соцсетях, проведение опросов удовлетворенности, анализ посещаемости сайта).

Разработайте основные элементы фирменного стиля (логотип, цветовая гамма, шрифты), которые будут поддерживать желаемый имидж.

Оформление результатов

Подготовьте презентацию (10-15 минут) и письменный отчет, включающий:

1. Описание организации.

2. Результаты анализа текущего имиджа (SWOT-анализ имиджа).
3. Описание желаемого имиджа и миссии/ценностей.
4. Разработанную стратегию формирования имиджа (ключевые сообщения, каналы, тактические мероприятия).
5. Предложения по инструментам управления имиджем и фирменному стилю.

Тема 6. Социально-экономическая эффективность образования.

Вопросы для семинара-дискуссии

1. Как вы определяете "социально-экономическую эффективность образования"? Какие ключевые показатели (метрики) вы бы использовали для её оценки?
2. Являются ли традиционные экономические показатели (например, ВВП на душу населения, уровень заработной платы) достаточными для измерения эффективности образования, или же необходимо учитывать и нематериальные, социальные аспекты?
3. Какова роль государства, бизнеса и самого общества в определении приоритетов и измерении эффективности образовательных систем?
4. Каким образом инвестиции в образование (школьное, профессиональное, высшее) влияют на производительность труда, инновации и экономический рост страны?
5. Насколько образование способствует снижению уровня безработицы и повышению доходов населения? Есть ли "перепроизводство" определенных специальностей, и как это влияет на экономику?
6. Как вы оцениваете эффективность различных уровней образования (дошкольное, школьное, среднее профессиональное, высшее) с точки зрения их вклада в экономику? Какие из них, на ваш взгляд, являются наиболее приоритетными для инвестиций?
7. Как система образования влияет на социальную мобильность, сокращение неравенства и укрепление социальной сплоченности?
8. Какие основные барьеры существуют на пути повышения социально-экономической эффективности образования в современном мире? (Например, устаревшие методики, недостаточное финансирование, разрыв между образованием и рынком труда).
9. Какую роль в повышении эффективности образования могут играть новые образовательные технологии и форматы обучения (онлайн-курсы, смешанное обучение, персонализированное обучение)?

Перечень вопросов и заданий, выносимых на зачет:

1. Понятия «управление», «деятельность», «воздействие», «менеджмент», «менеджмент в образовании».
2. Концепции управления, теории и стратегии менеджмента. Основные положения концепций управления.
3. Образовательное учреждение как объект управления
4. Различные подходы к управлению образовательным учреждением.
5. Модели управления, обеспечивающие реализацию образовательным учреждением своих функций.
6. Виды функций управления в процессе решения педагогическим коллективом образовательных задач.
7. Образование как социальный институт и фактор становления человека. Системный кризис
8. образования.
9. Закон Российской Федерации «Об образовании» как отражение происходящих в обществе перемен.
10. Цели и задачи национального проекта «Образование».
11. Недостатки «индустриальных» образовательных систем.
12. Основные виды деятельности образовательного учреждения: учебно-воспитательная деятельность; административная деятельность; финансово-

хозяйственная деятельность; деятельность по содержанию, присмотру и уходу за воспитанниками и обучающимися; приносящая доход деятельность.

13. Образовательная деятельность как основной вид экономической деятельности образовательного учреждения, которая подлежит государственной регистрации и лицензированию.

14. Условия осуществления образовательной деятельности и регулирующие нормативные правовые акты о лицензировании.

15. Требования к материально-техническим условиям реализации образовательных программ.

16. Отношения собственности в системе образования.

17. Виды имущества ОУ. Права собственности ОУ и порядок его закрепления.

18. Особенности образовательного ландшафта. Корреляция общего и дополнительного образования.

19. Понятие среды образования. Внешняя среда и внутренняя среда образовательного учреждения.

20. Система служебно-профессионального продвижения.

21. Особенности мотивационно-потребностной сферы трудовой деятельности.

22. Стимулирование труда как способ управления трудовым поведением работника

23. Материальное стимулирование труда.

24. Социально-психологическое и духовно-нравственное стимулирование труда.

25. Механизмы проектирования и способы построения имиджа образовательной организации.

26. Общая характеристика мероприятий по созданию имиджа образовательной организации.

27. Инновационная направленность образования.

28. Развитие механизмов оценки качества образовательной работы, актуальности и целесообразности предоставляемых образовательных услуг.

29. Реформирование технологического образования в школах и дополнительных образовательных заведениях.

30. Модернизация содержания образовательных программ по ряду дисциплин, организация системы контроля знаний, применение системы сетевого обучения с привлечением специалистов вузов и профессоров педагогики.

31. Обновление содержания и методов обучения в общеобразовательных учебных заведениях.

32. Современные подходы к формированию имиджа образовательной организации.

33. PR в образовании: привлечение учеников и студентов, формирование положительного имиджа учебного заведения.

34. Информационные технологии в управлении образованием.

35. Создание и поддержание корпоративной культуры.

36. Понятие социально-экономической эффективности образования.

37. Способность образовательного учреждения предоставлять широкие возможности для развития личности обучающихся в различных видах деятельности и сферах знаний.

38. Способность оказывать образовательные услуги, соответствующие современным социальным запросам.

39. Удовлетворённость участников образовательного процесса

40. Показатели измерения социально-экономической эффективности.

41. Методы оценки социально-экономической эффективности образования

42. Факторы, влияющие на социально-экономическую эффективность образования.

43. Методические подходы к повышению эффективности образовательных учреждений.

Таблица 9. Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения в минутах
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий				
1	Задания закрытого типа	К принципам планирования можно отнести: 1) принцип гибкости; 2) принцип ритмичности; 3) принцип непрерывности; 4) принцип оперативности.	1,3	2-3 минуты
2		Одной из функций педагогического менеджмента является: 1) планирование 2) управление 3) воздействие	1	2-3 минуты
3		Цель деятельности группы должна отвечать таким требованиям, как: 1) технологичность 2) конечность 3) оба варианта верны 4) нет верного ответа	3	2-3 минуты
4		Стратегия управления персоналом фирмы, производством, финансами и стратегии всех других сфер деятельности –это: 1) Корпоративная стратегия 2) Функциональная стратегия 3) Бизнес-стратегия	1	2-3 минуты
5		Контроль – это: 1) Вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации 2) Вид человеческой деятельности 3) Наблюдение за работой персонала организации 4) Наблюдение за выполнением персоналом отдельных заданий 5) Постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия.	1	2-3 минуты
6		Основные правила поведения субъекта менеджмента при	2	2-3 минуты

		<p>взаимодействии его с управляемыми субъектами называются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) исходными положениями менеджмента 2) принципами педагогического менеджмента 3) аподиктическими суждениями 		
7		<p>Принятое решение, зафиксированное каким-либо образом на бумаге, дискете и др., называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) структурой б) планом в) прогнозом 	2	2-3 минуты
8		<p>Принцип воспитания в коллективе и через коллектив не требует ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) поддерживать силу общественного мнения 2). обеспечивать единство и сплоченность актива 3). воздействовать на воспитанника посредством коллектива 4). создания ситуаций успеха 	4	2-3 минуты
9		<p>Назовите форму влияния, которая может побудить человека к более тесному сотрудничеству:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) убеждение 2) принуждение 3) участие сотрудников в управлении 	1,3	2-3 минуты
10	Задание комбинированного типа	<p><i>Прочитайте текст, выберите один правильный вариант ответа и напишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</i></p> <p>Раздел стратегического плана, в котором рассматриваются вопросы концепции стратегического маркетинга, анализа рынка, жизненного цикла товара, сегментирования рынка товара, стратегии ценообразования, классификации и анализа конкурентов, планирования сбыта и товародвижения, планирования рекламной кампании –это</p>	3	3-5 минут

		<p>1) Стратегический план производства</p> <p>2) Стратегический план управления персоналом</p> <p>3) Стратегический план маркетинга</p>		
11	Задания открытого типа	На каких уровнях осуществляется управление системой образования в РФ?	Управление системой образования в России осуществляется на трех уровнях: федеральном; региональном; муниципальном.	3-5 минут
12		Что можно отнести к факторам прямого воздействия в менеджменте?	Факторы прямого воздействия — это факторы, которые непосредственно влияют на работу образовательного учреждения и также испытывают на себе прямое влияние деятельности учреждения. К этим факторам следует отнести трудовые ресурсы, законы и учреждения государственного регулирования, потребителей и конкурентов.	3-5 минут
13		Какие ключевые показатели эффективности (KPI) можно использовать для оценки результативности работы общеобразовательной организации?	Уровень освоения образовательных программ (качество знаний), результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), процент выпускников, поступивших в вузы, показатели участия и	3-5 минут

			побед в олимпиадах и конкурсах, уровень удовлетворенности учащихся и родителей, показатели посещаемости и дисциплины, показатели участия педагогов в профессиональном развитии.	
14		Назовите основные структурные элементы системы управления общеобразовательной организацией.	Устав, коллегиальные органы управления (педагогический совет, общее собрание, родительский комитет), административная структура (директор, заместители), органы самоуправления учащихся.	3-5 минут
15		Назовите основные структурные элементы системы управления общеобразовательной организацией.	Устав, коллегиальные органы управления (педагогический совет, общее собрание, родительский комитет), административная структура (директор, заместители), органы самоуправления учащихся.	3-5 минут
16		Что можно включить в программу развития школы с позиции западноевропейского стратегического менеджмента?	С позиции западноевропейского стратегического менеджмента программа развития школы может иметь следующую структуру: анализ факторов, влияющих на состояние и изменение образовательной системы школы; анализ сильных и слабых сторон, возможностей и ограничений образовательной системы школы; проблемно-ориентированный	3-5 минут

			<p>анализ состояния образовательной системы школы; цели и ожидаемые результаты программы развития школы; действия по реализации целей; план-график реализации программы развития школы; проект сметы расходов.</p>	
17		<p>Как реализуется социальное партнерство в образовании?</p>	<p>Социальное партнерство в образовании представляет собой горизонтальное взаимодействие государственных организаций, социума в широком понимании и личности как гражданина, направленное на согласование разных запросов и интересов, совместное решение проблем в сфере образования.</p> <p>Механизмы социального партнерства предполагают взаимодействие, как минимум, трех секторов: государства, бизнес-сектора и некоммерческих общественных организаций, что обеспечивает создание межсекторного социального партнерства.</p> <p>Осуществляется на основе Трудового и Гражданского кодексов, Федеральных законов об образовании, об общественных организациях, региональных</p>	<p>3-5 минут</p>

			нормативно-правовых актов.	
18		Как на управление образованием влияет процесс информатизации?	Информатизация образования — это процесс обеспечения сферы образования методологией, технологией и практикой разработки и оптимального использования современных информационно-коммуникационных технологий, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения и воспитания и используемых в комфортных и здоровьесберегающих условиях.	3-5 минут
19		Как реализуется функция планирования в педагогическом менеджменте?	Функция планирования (распоряжения, приказы, рекомендации, планы, решения педагогического совета и т.д.). Планирование учебно-воспитательного процесса — первый основной компонент педагогического менеджмента, реализуемый через определение основных видов деятельности и мероприятий с указанием конкретных исполнителей, сроков исполнения, с учетом имеющегося в распоряжении данного субъекта фактического бюджета времени и средств.	3-5 минут
20		Перечислите факторы мотивации персонала.	Факторы мотивации: признание и одобрение; личностное	3-5 минут

			развитие; безопасные и комфортные условия для работы; значимость деятельности; справедливость в оценке результатов в работе; заработная плата, включающая стимулирующие выплаты; социальный пакет (например, медицинский осмотр, организация отдыха для детей, другие виды социальной поддержки и т.д.).	
--	--	--	--	--

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля).

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Результатом проверки компетенций на разных этапах формирования, полученных студентом в ходе освоения данной дисциплины, является оценка, выставляемая по 100 балльной шкале в соответствии со следующими критериями:

Для устного или письменного ответа на экзамене

1. Полнота и правильность ответа
2. Степень осознанности и понимания изученного материала
3. Языковое оформление ответа

Таблица 10. Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине (модулю)

	Контролируемые мероприятия	Баллы /Количество мероприятий	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Выступления на семинарских занятиях:				
	Семинарские занятия	5	15	по расписанию
	Дополнение	0,1-0,5	5	по расписанию
	Тестирование по разделу	2	10	по расписанию
	Контрольная работа	1	10	по расписанию
Контроль творческой самостоятельной работы				
	Реферат	1	10	по расписанию
	Итоговая форма отчетности-экзамен		50 баллов	По расписанию
			Итого: 100 баллов	

Таблица 11. Система штрафов (для одного занятия)

	Показатель	Баллы
1.	Опоздание (два и более)	-2
2.	Не готов к занятию	-1
3.	Нарушение учебной дисциплины	-2
4.	Пропуск лекций без уважительной причины (одно занятие)	-1

5.	Пропуск семинарских занятий без уважительной причины (одно занятие)	-1
6.	Нарушение правил техники безопасности	-3

Таблица 12. Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
Ниже 60		

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

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

8.1. Основная литература:

Коротун, О. Н. Менеджмент : основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 108 с. - ISBN 978-5-394-04830-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394048302.html>

Айдаркина, Е. Е. Менеджмент : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина, Т. С. Ласкова. - Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2022. - 176 с. - ISBN 978-5-9275-4203-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927542031.html>

Инновационный менеджмент в образовании: учеб.-метод. пособие (кейс) // Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех»: [сайт]. - URL : <https://biblio.asu.edu.ru/product-pdf>

8.2. Дополнительная литература:

Панфилова, А. П. Дополнительное образование : менеджмент образовательных услуг : учебник для бакалавриата / Панфилова А. П. , Бавина П. А. - Москва : Проспект, 2018. - 432 с. - ISBN 978-5-392-21909-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392219094.html>

Шарипов, Ф. В. Педагогический менеджмент : учеб. пособие / Ф. В. Шарипов - Москва : Логос, 2017. - 480 с. - ISBN 978-5-98699-155-9. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986991559.html>

Каз, Е. М. Общий менеджмент. Эффективная организация : практикум / Е. М. Каз. - Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2021. - 44 с. - ISBN 978-5-94621-972-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785946219723.html>

Нормативно-правовые источники

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.);
2. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерации»;
3. Федеральный закон РФ от 26 июля 2006 г. № 152 «О персональных данных»;
 4. Федеральный закон РФ от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»;
 5. Федеральный закон от 14 июля 2022 г. № 261-ФЗ «О российском движении детей и молодежи»;
 6. Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»;
 7. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 8. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»;
 9. Указ Президента РФ от 17 мая 2023 г. № 358 «О Стратегии комплексной безопасности детей в Российской Федерации на период до 2030 года»;
 10. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
 11. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16));
 12. Паспорт национального проекта «Национальный проект «Образование» (утв. Министерством просвещения РФ 19 ноября 2021 г.);
 13. Перечень поручений по реализации Послания Президента Федеральному Собранию (утв. Президентом Российской Федерации 24 января 2020 г. № Пр-113);
 14. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
 15. Постановление Правительства РФ от 29 марта 2019 г. № 363 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Доступная среда»;
 16. Распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 г.»;
 17. Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в РФ на период до 2025 г.»;
 18. Распоряжение Правительства РФ от 29 февраля 2016 г. № 326-р «О Стратегии государственной культурной политики на период до 2030 г.»;
 19. Распоряжение Правительства РФ от 12 ноября 2020 г. № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 – 2025 гг. Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.».

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

<i>Наименование ЭБС</i>
<p>Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех». https://biblio.asu.edu.ru <i>Учетная запись образовательного портала АГУ</i></p>
<p>Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к</p>

учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог содержит более 15 000 наименований изданий.
www.studentlibrary.ru. Регистрация с компьютеров АГУ
Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, <https://urait.ru/>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины «История международного права» используются технические и электронные средства обучения и контроля знаний обучающихся: оборудование, мультимедийные средства, презентации, фрагменты фильмов, карты, применение которых предусмотрено методической концепцией преподавания, а также академические оборудованные аудитории, наличие доски, моноблока.

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).