

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

Филиал АГУ им. В.Н. Татищева в г. Знаменске Астраханской области

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



Н.И. Абдуллаева

« 08 » апреля 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой педагогики,
психологии и гуманитарных
дисциплин



Б.В. Рыкова

« 08 » апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»

Составитель	Рыкова Б.В., доцент, канд. пед. наук, зав. кафедрой ППГД
Согласовано с работодателями	Т.Н. Прохорова, профессор, докт. пед. наук, директор ГБПОУ АО «Астраханское худ. училище (техникум) им. П.А. Власова» С.В. Хансиверова, педагог-психолог дет. образовательного центра «Heart»
Направление подготовки	44.04.02 ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
Направленность (профиль) ОПОП	МЕДИАЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ
Квалификация (степень)	магистр
Форма обучения	очно-заочная
Год приема	2025
Курс	2
Семестр	4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения дисциплины Б.1.Б.08. «Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере»: формирование у магистрантов понимания предмета психологии управления в системе образования, системных представлений о психологических закономерностях управленческой деятельности, основ профессионального мышления будущих специалистов и психологическую инструментальную готовность к управленческой деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- сформировать знания психолого-управленческого диапазона, необходимые для анализа и выполнения управленческой деятельности в системе образования;
- сформировать знания и навыки в сфере управленческого взаимодействия и общения; сформировать умения вычленять и учитывать специфику и проблематику психологических факторов в системе управленческих действий и ситуаций в образовании;
- сформировать способность к приобретению новых знаний в сфере психологии управления и их использованию в совершенствовании психологической подготовленности к профессиональной управленческой деятельности в системе образования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина Б.1.Б.08. «Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере» относится к обязательной части, предназначена для магистрантов 2-го года обучения. Дисциплина изучается в 4 семестре (экзамен).

Учебная дисциплина «Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере» логически и содержательно-методически взаимосвязана с другими частями ОПОП (дисциплинами, модулями, практиками). Дисциплина встраивается в структуру ОПОП как с точки зрения преемственности содержания, так и с точки зрения непрерывности процесса формирования компетенций выпускника.

Требования к «входным» знаниям, умениям и опыту деятельности обучающегося, необходимые при освоении данной практики и приобретенные в результате освоения предшествующих практик обозначаются предшествующими дисциплинами и учебной практикой.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами: Методология и методы организации научного исследования, Философия образования и науки, Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности, Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций, Социальная психология образования. Вариативная часть (обязательные дисциплины): Актуальные проблемы возрастной и педагогической психологии, Научно-исследовательский семинар, Научные школы и теории современной психологии, Медиация в образовании, Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, Конфликтология.

Знания: получаемые в процессе изучения таких дисциплин как Методология и методы организации научного исследования, Философия образования и науки, Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности, Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций, Социальная психология образования. Актуальные проблемы возрастной и педагогической психологии, Научно-исследовательский семинар, Научные школы и теории современной

психологии, Медиация в образовании, Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, Конфликтология. Психология самопрезентации, Психология воздействия, Медиация в системе подготовки усыновления, Психология делового общения, Медиация и медиативный подход в системе здравоохранения, Медиация в восстановительном правосудии и ювенальной юстиции, Психология детско-родительских отношений, Медиация в системе государственного и муниципального управления. Факультативы: Когнитивные и поведенческие технологии в медиации, Производственная практика.

Умения: осваиваемые в процессе изучения таких дисциплине как Методология и методы организации научного исследования, Философия образования и науки, Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности, Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций, Социальная психология образования. Актуальные проблемы возрастной и педагогической психологии, Научно-исследовательский семинар, Научные школы и теории современной психологии, Медиация в образовании, Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, Конфликтология. Психология самопрезентации, Психология воздействия, Медиация в системе подготовки усыновления, Психология делового общения, Медиация и медиативный подход в системе здравоохранения, Медиация в восстановительном правосудии и ювенальной юстиции, Психология детско-родительских отношений, Медиация в системе государственного и муниципального управления. Факультативы: Когнитивные и поведенческие технологии в медиации, Производственная практика, Производственная практика.

Навыки: получаемые в процессе изучения таких дисциплине как Методология и методы организации научного исследования, Философия образования и науки, Нормативно-правовые и этические основы профессиональной деятельности, Иностранный язык в сфере профессиональных коммуникаций, Социальная психология образования. Актуальные проблемы возрастной и педагогической психологии, Научно-исследовательский семинар, Научные школы и теории современной психологии, Медиация в образовании, Психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, Конфликтология. Психология самопрезентации, Психология воздействия, Медиация в системе подготовки усыновления, Психология делового общения, Медиация и медиативный подход в системе здравоохранения, Медиация в восстановительном правосудии и ювенальной юстиции, Психология детско-родительских отношений, Медиация в системе государственного и муниципального управления. Факультативы: Когнитивные и поведенческие технологии в медиации, Производственная практика.

2.3. Последующие учебные дисциплины и практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Проектирование и экспертиза образовательных систем, Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере, Медиация в работе с тяжелобольными людьми, инвалидами и членами их семей, Медиация в работе омбудсмена, Медиация для работы с кадрами, Производственная практика, Учебная практика, Учебная практика, Учебная практика, Государственная итоговая аттестация, Магистерская диссертация.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

а) универсальных (УК):

УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

б) общепрофессиональных (ОПК):
 ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений.

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции ¹	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
УК-3	УК-3.1. Знает способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации. УК-3.2. Умеет определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики решения профессиональных практических задач. УК-3.3. Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; методами создания команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в	способы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и	определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики решения профессиональных практических задач.	организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; методами создания команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде.

¹ Указываются в соответствии с утвержденными в ОПОП ВО

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции ¹	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
	команде.	взаимодействия людей в организации.		
ОПК-7	ОПК-7.1. Знает психолого-педагогические основы организации и построения взаимодействия и сотрудничества с субъектами образовательного процесса; особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных отношений с учетом образовательной среды учреждения. ОПК-7.2. Умеет, используя особенности образовательной среды учреждения, организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений, используя приемы организаторской деятельности. ОПК-7.3. Владеет технологиями организации взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся; методами и приемами осуществления индивидуального подхода к различным участникам образовательных отношений.	психолого-педагогические основы организации и построения взаимодействия и сотрудничества с субъектами образовательного процесса; особенности построения взаимодействия с различными участниками образовательных отношений с учетом образовательной среды учреждения.	используя особенности образовательной среды учреждения, организовывать взаимодействие субъектов образовательных отношений; составлять (совместно с другими специалистами) планы взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений, используя приемы организаторской деятельности.	технологиям и организации взаимодействия и сотрудничества участников образовательных отношений; способами решения проблем при взаимодействии с различным контингентом обучающихся; методами и приемами осуществления индивидуального подхода к различным участникам образовательных отношений.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов очно-заочной формы обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для очно-заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в академических часах	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	29,25
- занятия лекционного типа, в том числе:	14
- практическая подготовка (если предусмотрена)	
- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе:	14
- практическая подготовка (если предусмотрена)	
- консультация (предэкзаменационная)	0,25
- промежуточная аттестация по дисциплине	1
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	78,75
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	экзамен – 4 семестр

Таблица 2.2. Структура и содержание дисциплины

для очно-заочной формы обучения

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации [по семестрам]
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
Семестр 4.										
Раздел I. Основы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере										
Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере как практике	2		1					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4.Ролевая игра
Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к организации профессиональной деятельности управленца	2		1					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
										групповой работы 4.Ролевая игра
Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности	2		1					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра 5. Контрольная работа №1
Раздел II. Структура, виды и методы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере										
Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры	2		1					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4. Кейс-задача
Тема 5. Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере: специфика и основные особенности	2		2					8	12	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4. Дискуссия
Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого- педагогическая технология	1		2					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
										задание для групповой работы 4. Ролевая игра. 5. Контрольная работа №2 - индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы
Раздел III. Подчиненные и их управленцы: применение управленческой деятельности в образовании и социальной сфере										
Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	1		2					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4.Ролевая игра
Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	1		2					8	11	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для групповой работы 3. Ролевая игра
Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	1		2					14, 75	17, 75	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра 5. Кейс-задачи 6. Контрольная работа №3

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации <i>[по семестрам]</i>
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП	КР / КП			
										- индивидуальное собеседование, - письменные ответы на вопросы
Консультации									0,25	
Контроль промежуточной аттестации									1	Экзамен
ИТОГО за семестр:	14		14					78, 75	108	

Примечание: Л – лекция; ПЗ – практические занятия, семинар, ЛР – лабораторная работа; КР – курсовая работа; СР – самостоятельная работа.

Таблица 3. Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции		
		УК-3	ОПК-7	Σ общее количество компетенций
Раздел I. Основы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере		+	+	2
Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике	11	+	+	2
Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к организации профессиональной деятельности управленца	11	+	+	2
Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности	11	+	+	2
Раздел II. Структура, виды и методы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере		+	+	2
Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры	11	+	+	2
Тема 5. Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере: специфика и основные особенности	12	+	+	2
Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого-педагогическая технология	11	+	+	2

Раздел III. Подчиненные и их управленцы: применение управленческой деятельности в образовании и социальной сфере		+	+	2
Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	11	+	+	2
Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	11	+	+	2
Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	17,75	+	+	2
Итого	108	+	+	2

Краткое содержание каждой темы дисциплины

РАЗДЕЛ I. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике

Цели и задачи управленческой деятельности. Управленческая деятельность. Цели управленческой деятельности. Задачи управленческой деятельности. Обработка информации, выработка и принятие решений, контроль их выполнения.

Универсальные управленческие функции. Планирование в управленческой деятельности. Прогнозирование в управленческой деятельности. Мотивация в управленческой деятельности.

Модель управления. Стратегия управления. Тактика управления. Зависимость управления от среды.

Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике. Законодательство об управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Психолого-педагогическая технология как вид психологической помощи. Психолого-педагогическая технология на практике. Психолого-педагогическая технология. Понятие и характеристики управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Варианты определений управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Цели и задачи управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.

Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к управленческой деятельности в образовании и социальной сфере

Личность и деятельность управленца. Нравственные аспекты деятельности управленца, применяющего в профессиональной деятельности психолого-педагогические технологии. Анализ успешности работы практического управленца. «Не навреди!». Система общих, профессиональных и этических норм и требований к психолого-педагогическим технологиям управленца. Нравственность управленца и его психолого-педагогических технологий.

Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в

профессиональной деятельности

Анализ основных зарубежных терапевтических направлений на предмет степени их пригодности для управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Анализ основных зарубежных терапевтических направлений: психоанализ, адлеровское консультирование, личностно-центрированное консультирование, экзистенциальное консультирование, гештальт-терапия, рационально-эмотивная терапия, транзактный анализ, бихевиориальное и когнитивно-бихевиориальное консультирование, терапия реальностью. Отечественные направления психологического консультирования и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Социально-гуманистическое Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Виды психолого-педагогических технологий в зависимости от особенностей учреждений (например, образовательных).

Раздел II. СТРУКТУРА, ВИДЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры

Структура психолого-педагогических технологий, ее основные этапы и процедуры. Стадии и фазы психолого-педагогических технологий. Функции управленца в управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Этапы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Функции управленца на каждом из этапов применения психолого-педагогических технологий в его профессиональной деятельности. Документация управленца, применяющего психолого-педагогические технологии.

Тема 5. Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере: специфика и основные особенности

Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере. Классификации видов индивидуальной работы управленца с управленцем. Классификации видов групповой работы управленца с управленцем-группой. Интимно-личностное психолого-педагогическая технология. Индивидуальные и групповые психолого-педагогические технологии. Специфика и основные особенности видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.

Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого-педагогическая технология

Беседа как основной метод воздействия и психолого-педагогическая технология. Беседа как основной метод психолого-педагогических технологий. Техники психолого-педагогических технологий. Беседа как основной метод психолого-педагогических технологий. Беседа как основной метод психолого-педагогических технологий. Приемы слушания. Психолого-педагогические технологии как процесса.

Раздел III. ПОДЧИНЕННЫЕ И ИХ УПРАВЛЕНЦЫ: ПРИМЕНЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность

образовании социальной сфере

Типология управленцев. Типы управленцев в профессиональной деятельности.
Классификация типов управленца.
Классификация типов управленца в профессиональной деятельности.
Характеристики типов управленцев в профессиональной деятельности по критерию, применяемых ими психолого-педагогических технологий.

Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании социальной сфере

Типология управленцев в профессиональной деятельности управленцев.
Классификация типов управленцев в профессиональной деятельности управленцев.
Характеристики типов управленцев в профессиональной деятельности. Особенности запросов разных видов управленцев в профессиональной деятельности.

Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере

Типичные ошибки управленца в психологическом консультировании. Причины возникновения и способы устранения типичных ошибок управленца в профессиональной деятельности управленцев. Профилактика и пути устранения типичных ошибок управленца, и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Организация аудиторных (лекций и практических (семинарских)) занятий.

Лекционные занятия предполагают освещение преподавателем с помощью презентаций учебного материала. Занятие выстраивается на основе актуализации поисковой активности магистрантов с применением элементов образовательных (краткое тестирование-опрос, выполнение теоретических заданий, педагогические игровые упражнения, игровое проектирование, научно-практический проект с его презентацией, групповые творческие задания с исполнением мастер-классов) технологий.

На лекционных занятиях предполагается применение и информационных технологий: использование возможностей Интернета, электронной почты преподавателя, средств представления учебной информации, системы Moodle.

Основные аспекты курса, необходимые для усвоения указаны в его содержании.

Семинарские занятия предполагают опрос учащихся, проведение эвристических бесед, разбор кейс-задач и выполнение теоретических и практических заданий, психодиагностическое обследование с последующим анализом результатов. Одним из основных элементов семинарского занятия являются: психологической групповой дискуссии как метод психологического тренинга, ролевых игр как методическое средство тренинга, метафорических игр, педагогических игровых упражнений, игрового проектирования, научно-практический проект с его презентацией, групповых творческих заданий с исполнением мастер-классов, рефератов, докладов, сообщений, эссе, тестовых заданий и контрольных работ.

На семинарских занятиях применяются задания из 7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. Количество и конкретизация, применяемых на занятиях, образовательных и информационных технологий, и глубина погружения в них, будет зависеть от особенностей, обучающейся группы магистрантов, предполагает подготовку и изложение преподавателем теоретического материала, подготовку и проведение ряда практических заданий для иллюстрации и оперативного закрепления теории на практике.

Лекция как элемент образовательного процесса включает следующие этапы:

- формулировку темы лекции;
- указание основных изучаемых разделов или вопросов и предполагаемых затрат

времени на их изложение;

- изложение вводной части;
- изложение основной части лекции;
- краткие выводы по каждому из вопросов;
- заключение;
- рекомендации литературных источников по излагаемым вопросам.

Функции лекции: информационная, мотивационная, ориентировочная, воспитательная. Эти функции реализуются в изложении системы знаний, в формировании познавательного интереса к содержательной стороне учебного материала и профессиональной мотивации будущего специалиста, в обеспечении основ для дальнейшего усвоения учебного материала, в формировании сознательного отношения к процессу обучения, стремления к самостоятельной работе и всестороннему овладению специальностью, в развитии интереса к учебным дисциплинам.

Проведение семинарских занятий предполагает предварительную выдачу заданий магистрантам (тем рефератов, докладов, сообщений), ознакомление с требованиями к их выполнению. В процессе практических и семинарских занятий, наряду с формированием умений и навыков, обобщаются, систематизируются, конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения.

Семинарские занятия могут быть проведены в форме «круглого стола», семинара-диспута, семинара-коллоквиума, интеллектуального и коммуникативного тренинга, активных и интерактивных форм работы, в том числе с применением игровых и информационных технологий. Участие в практико-ориентированной деятельности позволяет закреплять теорию и овладевать нужными компетенциями.

На семинарских и практических занятиях по дисциплине применяются следующие формы работы: а) фронтальная (все магистранты выполняют одну и ту же работу); б) групповая (одна и та же работа выполняется подгруппами из нескольких человек); в) индивидуальная (каждый магистрант выполняет индивидуальное задание).

Семинар - это коллективное обсуждение проблем, список которых заранее подготовлен и роздан магистрантам. Семинар необходимо рассматривать как групповые практические занятия, которые проводятся под руководством преподавателя, по заранее определённому плану. Подготовкой к этим занятиям магистранты занимаются самостоятельно.

В соответствии с учебным планом семинарские занятия необходимо проводить, делая акцент на проблематичных теоретических темах курса, которые требуют представления разнообразных подходов и точек зрения. Семинарские занятия по дисциплине, в силу специфики её предмета, могут проводиться не только классически в форме «вопрос - ответ», но и в форме дискуссий, конкурса, конференции, рецензирования рефератов.

Семинарские занятия требуют серьёзной предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме - изучения основной и дополнительной литературы, а не пересказ материала учебника. Рекомендуется придерживаться при этом следующего. Вначале необходимо изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции, хотя бы потому, что учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет. Кроме того, у преподавателя может иметься и собственный взгляд на те или иные проблемы. Семинар может включать практические задания.

Структура практических занятий по дисциплине: 1) вступление преподавателя, 2) работа магистрантов по заданиям преподавателя с возможностью дополнительных разъяснений и помощи со стороны преподавателя, 3) практическая часть, включающая разбор конкретных ситуаций, решение ситуационных задач, кейсов, выполнение тренировочных упражнений и т.д. В структуре практического занятия традиционно выделяют следующие этапы: организационный этап, контроль исходного уровня знаний (обсуждение вопросов, возникших у магистрантов при подготовке к занятию; исходный контроль (тесты, опрос, проверка письменных домашних заданий и т.д.) и коррекция знаний магистрантов), обучающий этап (педагогический рассказ, инструкции по выполнению заданий), самостоятельная работа на занятии, контроль конечного уровня усвоения знаний, заключительный этап.

При подготовке к занятиям необходимо знание не только лекционного материала, но и дополнительного теоретического, самостоятельно изученного на основании списка основной и дополнительной литературы, а также электронных источников, рекомендованных преподавателем и отмеченных в Рабочей программе дисциплины.

Организация самостоятельной работы.

Самостоятельная работа магистрантов направлена на решение следующих задач:

- формировать логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание.

Для решения указанных задач магистрантам предлагаются к прочтению и содержательному анализу тексты, включая научные работы, научно-популярные статьи, документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях. Магистранты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений магистрантов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменной контрольной работы. Самостоятельная работа заключается в более глубоком и разностороннем изучении тем учебной программы по курсу дисциплины и рекомендованной литературы. Также возможны задания в виде поиска необходимой информации в Internet и других источниках. Самостоятельная работа магистрантов подразумевает в том числе и работу под руководством преподавателей (консультации), а также индивидуальную работу магистрантов в библиотеке.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания. Они являются, как правило, продолжением аудиторных занятий и содействуют овладению практическими навыками по основным разделам дисциплины. Контроль выполненной работы осуществляется на очередном семинарском занятии в форме устного опроса, собеседования, тестирования, либо выполнения письменной контрольной работы и т.д.

Видами заданий для самостоятельной работы магистрантов

могут быть: для овладения знаниями:

- чтение текста (учебника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- конспектирование текста; выписки из текста; работа со словарями и справочниками; ознакомление с нормативными документами;
- учебно-исследовательская работа; использование
- аудио- и видеозаписей, компьютерной техники в целях поиска дополнительной информации по заданной теме (работа с Интернет-ресурсами, энциклопедиями, дополнительной литературой) и др.;

для закрепления и систематизации знаний:

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- составление плана и тезисов ответа;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- ответы на контрольные вопросы;
- аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, контент- анализ и др.);
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- составление библиографии, тестирование и др.

для формирования умений:

- решение вариативных задач и упражнений;
- выполнение индивидуальных и групповых творческих заданий.

Творческие задания, как форма самостоятельной работы, представляют подготовку самостоятельного развернутого ответа по конкретной теме или вопросу. Задания преподаватель предлагает специально для каждой группы, с учетом профиля, по которому группа специализируется и потенциала группы. В ходе выполнения творческих заданий магистранты работают индивидуально и в группах, что способствует развитию, как личной творческой инициативы, так и умению работать в команде. Таким образом, развитие и формирование компетенций в курсе будет способствовать эффективности профессиональной деятельности.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы магистранта могут являться: уровень освоения магистрантом учебного материала; умение магистранта использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями стандартов; сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Управление самостоятельной работой магистранта:

- предварительное указание перечня вопросов, которые предполагается отработать на очередной лекции и практическом занятии;
- согласование тем докладов;
- предоставление магистрантам методического обеспечения и проведение консультации по подготовке к практическому занятию (рекомендации по написанию докладов, решению задач, подготовке к тестированию; указание перечня основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов и др.);
- контроль за работой магистрантов на практическом занятии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Объем самостоятельной работы составляет 78,75 часов.

Таблица 4.Содержание самостоятельной работы обучающихся

<i>Номер раздела (темы)</i>	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	<i>Кол- во часов</i>	Формы работы
Раздел I. Основы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере			Доклад, реферат, эссе
Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике	Авторский подход к психологическому консультированию и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Бессознательные процессы и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Быть самим собой и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Варианты личностной концепции и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Внушение и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Доклад Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к организации профессиональной деятельности управленца	Гуманность-инициативность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Гуманизма и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Диалогическая интенция и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Диалогичность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Дискуссия и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Реферат Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее

Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности	Другие люди и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Жизненный путь и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Зависимость и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. «Здесь и сейчас» и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Идентификация и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Эссе Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Раздел II. Структура, виды и методы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере			<i>Доклад, реферат, эссе</i>
Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры	Изменения и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Иерархия личности и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Компетентность управленца и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Ловушки профессии и профессионализма и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Картина мира и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Доклад Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы

Тема 5. Классификации видов психолого- педагогических технологий в профессиональной деятельности: специфика и основные особенности	Конструктивность запроса и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Личностная зрелость и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Личностная проблема и Психолого-педагогическая технология Личностная целостность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Любовь к себе и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Реферат Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно- исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого- педагогическая технология	Манипулирование и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Методология сокращения психологической консультации, и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Мировоззрение и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Мотивы и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Научение и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Эссе Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Раздел III. Подчиненные и их управленцы: применение управленческой деятельности в образовании и социальной сфере			

Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	Нравственное развитие и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Образ мира и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Общечеловеческие ценности и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Ответственность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Осознанность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Доклад Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	Ошибки управленца и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Парадигма жизни и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Переживание и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Персонификатор и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Понимание и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	8	Реферат Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее
Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	Позиции взаимодействующих и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Потребности и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Принятие решений и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Причинно-следственные связи и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере. Психическая реальность и Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере.	14,75	Эссе Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
ИТОГО		78,75	

		Ч.	
--	--	----	--

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере» включает вопросы для самостоятельного изучения (см. табл. «Самостоятельное изучение разделов дисциплины») и задания для самостоятельной работы (входят в состав фонда оценочных средств, выполняя одновременно как роль задания, так и роль оценочного средства сформированности категорий и уровней освоения компетенций).

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно: реферат, доклад, эссе.

Подготовка доклада, реферата состоит из нескольких этапов:

1. Выбор темы из списка тем, предложенных преподавателем.
2. Сбор материала по печатным источникам (книгам и журналам компьютерной тематики), а также по материалам в сети Интернет.
3. Составление плана изложения собранного материала.
4. Оформление текста (для реферата) в текстовом редакторе *MS Word* или в *OpenOffice.org Writer*.
5. Представление реферата (доклада, эссе) на практическом занятии.

Текст реферата, доклада включает в себя: титульный лист, оглавление, основную часть, библиографический список.

Требования к оформлению

1. Объем – 3-5 стр. текста
2. Шрифт
 1. основного текста - Times New Roman Cyr 14 размер.
 2. заголовков 1 уровня - Times New Roman Cyr 16 размер (жирный).
 3. заголовков 2 уровня - Times New Roman Cyr 14 размер (жирный курсив).
3. Параметры абзаца (основной текст) - отступ слева и справа - 0, первая строка отступ - 1,27 см; межстрочный интервал — 1,5 выравнивание по ширине.
4. Параметры страницы: верхнее, нижнее, слева, справа поля 2,5 см. Нумерация страниц - правый нижний угол.
5. Переносы автоматические (сервис, язык, расстановка переносов).
6. Таблицы следует делать в режиме таблиц (добавить таблицу), а не рисовать от руки, не разрывать; если таблица большая, ее необходимо поместить на отдельной странице. Заголовочная часть не должна содержать пустот. Таблицы - заполняются шрифтом основного текста, заголовки строк и столбцов - выделяются жирным шрифтом. Каждая таблица должна иметь название. Нумерация таблиц - сквозная по всему тексту.
7. Рисунки - черно-белые или цветные, формат GIF, JPG. Нумерация рисунков - сквозная по всему тексту.
8. В конце текста должен быть дан список литературы (не менее 3 источников, в том числе это могут быть и адреса сети Интернет). Библиографическое описание (список литературы) регламентировано ГОСТом 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание: Общие требования и правила составления» (приложение 1)

Указанные в библиографическом списке источники должны быть приведены в алфавитном порядке. Если при подготовке доклада использовалась литература на иностранном языке, то через интервал после русскоязычного списка должен быть приведен также в алфавитном порядке – иноязычный.

После окончания работы по подготовке текста доклада необходимо расставить страницы (вверху по центру) и сформировать оглавление. Оглавление должно быть размещено сразу же после титульной страницы.

Пример оформления титульного листа доклада приведен в приложении 2.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Проведение эвристической беседы (по две группы)	используется на всех занятиях	Побуждение магистрантов к поиску самостоятельного ответа на поставленный вопрос путем постановки наводящих вопросов. Форма учебных занятий, развивающая у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества
Разбор кейс-задач	используется на занятии по темам: 4, 9	Кейс-технология - техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Разбор и анализ конкретных ситуаций с позиций изучаемых психологических положений
Выполнение практических заданий в двух группах, в парах, группах по 3-4, 5-6 человека (равный обучает равного)	используется на занятиях по темам: 1-9	Проведение анализа и оценки особенностей формирования и развития личности, ее психических свойств на примерах реальных представителей учебного процесса
Проведение психодиагностического обследования с последующим анализом результатов	используется на занятиях по темам: 1-7, 9	Эмпирическое исследование и анализ психологических особенностей личности, ее личностных особенностей, сравнение получаемых показателей с нормой
Психологическая групповая дискуссия как метод психологического тренинга	используется на занятиях 6 и 9 отдельные элементы используются занятиях по темам: 1-5, 7-8	Дискуссия – обсуждение спорных вопросов, проблем. Важной характеристикой дискуссии является аргументированность. Дискуссия должна протекать в форме диалога как дополнения собеседниками мыслей и идей друг друга с применением знаний.

Ролевая игра как методическое средство тренинга (метафорическая игра, педагогические игровые упражнения (в качестве коллективного задания), игровое проектирование)	используется на занятии 5 и 8, отдельные элементы используются занятиях по темам: 1-4, 6, 7, 9	В ролевой игре анализируются только социально-психологические проблемы. Акцент в ролевых играх делается на межличностное взаимодействие. Происходит разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций участников образовательного процесса
Научно-практический проект с его презентацией	используется на занятии 5 и 8, отдельные элементы используются занятиях по темам: 1-4, 6, 7, 9	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся
Контрольная работа	используется на занятиях по темам: 3, 6, 9	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу
Реферат	используется на занятиях по темам: 1, 4, 7	Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.
Доклад, сообщение	используется на занятиях по темам: 2, 5, 8	Продукт самостоятельной работы магистранта, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы
Эссе	используется на занятиях по темам: 3, 6, 9	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме
Мастер-класс	используется на занятиях по темам: 7	Мастер-класс по применению знаний, получаемых по дисциплине, в предлагаемой смоделированной (или реальной) ситуации

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режиме on-line в формах: видеоконференции, собеседования в режиме чат, выполнения виртуальных практических работ.

6.2. Информационные технологии

Таблица 6. Информационные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Название информационной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Информационная технология – использование возможностей Интернета	используется на занятиях по темам: 3, 6, 9	- использование возможностей Интернета в учебном процессе (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.))
Информационная технология – использование возможностей электронной почты преподавателя	используется на занятиях по темам: 3, 6, 9	- использование возможностей электронной почты преподавателя
Информационная технология – использование средств представления учебной информации	используется на занятиях по темам: 3, 6, 9	- использование средств представления учебной информации (применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.).
Информационные системы – использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров (Zoom)	используется на занятиях по необходимости	- использование средств представления учебной информации (применение виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS Moodle и Zoom – сервис для проведения видеоконференций, онлайн-встреч и дистанционного обучения) или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.).

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle) или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

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	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

6.3.2. Современные профессиональные базы данных, 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
Электронно-библиотечная 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. http://www.consultant.ru
Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/
Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru
Официальный информационный портал ЕГЭ http://www.ege.edu.ru
Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) https://fadm.gov.ru
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) http://obrnadzor.gov.ru
Сайт государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» http://zhit-vmeste.ru
Российское движение школьников https://рдш.рф
Официальный сайт сетевой академии cisco: www.netacad.com

6.3.3. Электронно-библиотечные системы (ЭБС)

<i>Наименование ЭБС</i>
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>
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru . <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>
Электронно-библиотечная система BOOK.ru

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

7.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере» 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 7. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и

оценочных средств

№ п/п	Контролируемый раздел дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Раздел I. Основы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра
2.	Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к организации профессиональной деятельности управленца	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра
3.	Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра
4.	Раздел II. Структура, виды и методы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Кейс-задача
5.	Тема 5. Классификации видов психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности: специфика и основные особенности	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Дискуссия
6.	Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого-педагогическая технология	УК-3 ОПК-7	1. Вопросы для обсуждения 2. Практическое задание для индивидуальной работы 3. Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра.

7.	Раздел III. Подчиненные и их управленцы: применение управленческой деятельности в образовании и социальной сфере Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	УК-3 ОПК-7	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4.Ролевая игра
8.	Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	УК-3 ОПК-7	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для групповой работы 3. Ролевая игра
9.	Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере	УК-3 ОПК-7	1.Вопросы для обсуждения 2.Практическое задание для индивидуальной работы 3.Практическое задание для групповой работы 4. Ролевая игра 5.Кейс-задачи

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

Таблица 8. 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 9. 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 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала 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, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

Таблица 10. Показатели оценивания результатов обучения с помощью кейс-задач

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 – выставляется магистранту, если он умеет решать кейс-задач, анализировать и оценивать собственный опыт и опыт других
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя – выставляется магистранту, если он умеет решать кейс-задач, но недостаточно критически подходит к оценке своей деятельности по ее решению
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов – выставляется магистранту, если он испытывает существенные сложности при подборе и решении кейс-задач
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание – выставляется магистранту, если он не способен подбирать и решать кейс-задач, анализировать и оценивать как собственный опыт, так и опыт других

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

РАЗДЕЛ I. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 1. Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике

1. Темы докладов

- 1) Понятие и характеристики управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 2) Цели и задачи управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 3) Универсальные управленческие функции.
- 4) Модель управления.
- 5) Законодательная база управленческой деятельности в образовании и

социальной сфере.

2. Практическое задание

Анализ управленческого кейса: «Сложный выбор»

Ситуация.

Вы – директор школы (или руководитель социального центра). В учреждении работает педагог (социальный работник) с 20-летним стажем. Коллеги ценят его за опыт, но в последний год качество его работы снизилось: жалобы от родителей, устаревшие методики, нежелание осваивать цифровые инструменты. При этом педагог публично критикует администрацию, но формально нарушения трудовой дисциплины отсутствуют. Вам нужно принять управленческое решение.

Задание:

1. Сформулируйте не менее трёх альтернативных вариантов действий (от мягкого до жёсткого).
2. Для каждого варианта опишите «плюсы» и «риски» для:
 - качества образовательного/социального процесса;
 - морально-психологического климата в коллективе;
 - вашей репутации как руководителя.
3. Выберите оптимальный, на ваш взгляд, вариант и обоснуйте его с позиций управленческой этики и педагогической целесообразности.
4. Напишите план предварительной беседы с этим сотрудником (цель, ключевые вопросы, желаемый итог).

Форма сдачи: письменный аналитический отчёт (1–2 страницы).

Практическое задание для групповой работы

Ролевая игра: «Стратегическая сессия – распределение ресурсов»

Условие.

Группа делится на 4–5 мини-команд (по 3–5 человек). Каждая команда – это руководящий состав условного образовательно-социального комплекса (директор, завуч, психолог, социальный педагог, представитель учредителя). Вам выделен дополнительный бюджет в размере 1 млн рублей на следующий учебный год. Перед вами пять конкурирующих направлений, каждое требует вложений:

1. Цифровизация (закупка планшетов, ПО, обучение сотрудников) – запрашивают 600 тыс. руб.
2. Психолого-педагогическое сопровождение (дополнительные ставки психологов, супервизии) – 500 тыс. руб.
3. Капитальный ремонт игровой/спортивной зоны – 800 тыс. руб.
4. Повышение квалификации всего коллектива (курсы, стажировки) – 400 тыс. руб.
5. Развитие работы с семьёй и профилактика (выездные мероприятия, клубы) – 300 тыс. руб.

Задание группе:

1. В течение 30 минут проведите совещание, в ходе которого необходимо:
 - согласовать общие приоритеты, исходя из миссии учреждения;
 - распределить бюджет (можно частично, можно комбинировать направления);
 - принять окончательное решение консенсусом (или голосованием с обоснованием).
2. Подготовить краткую презентацию (устную или на флипчарте) своего решения с аргументацией:
 - почему выбрали именно эти направления;
 - от чего отказались и почему;
 - какие показатели эффективности (KPI) вы закладываете для контроля использования средств.
3. Один участник от группы выступает в роли «наблюдателя» и фиксирует командную динамику (кто лидировал, как принимали решения, были ли конфликты и как их разрешали).

Критерии оценки групповой работы:

- аргументированность и связь с реальными потребностями учреждения;
- реалистичность бюджета и сроков;
- способность слушать и договариваться;

качество финальной защиты решения (до 5 минут на группу).

Тема 2. Система общих, профессиональных и этических требований к управленческой деятельности в образовании и социальной сфере

1. Темы докладов

- 1) Личность и деятельность управленца.
- 2) Нравственные аспекты деятельности управленца.
- 3) Система общих, профессиональных и этических норм и требований к деятельности управленца.
- 4) Анализ успешности работы практического управленца.

2. Практические задания

«Анализ профессионального стандарта и самодиагностика управленческих компетенций»

Цель: научиться работать с нормативно-правовыми документами, выделять ключевые требования к руководителю и проводить самооценку соответствия этим требованиям.

Задание:

1. Изучите один из следующих документов (выберите по своему профилю):
 - Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации» (или «Педагог-психолог» – раздел управленческих функций);
 - Профессиональный стандарт «Специалист по социальной работе» (управленческий уровень);
 - Этический кодекс педагога-психолога / социального работника (раздел об ответственности руководителя).

Если доступа к оригиналам нет – используйте сводный перечень требований, который приведён в Приложении к заданию (см. ниже).

2. Составьте таблицу «Система требований к управленцу в образовании/социальной сфере» с тремя колонками:

- Общие требования (знание законодательства, стратегическое мышление, коммуникабельность и т.п.);
- Профессиональные требования (компетенции в педагогике/социологии, управление персоналом, бюджетирование, мониторинг качества);
- Этические требования (честность, справедливость, конфиденциальность, избегание конфликта интересов, уважение к личности и т.п.).

В каждой колонке перечислите не менее 5–7 конкретных позиций со ссылками на пункты изученного документа.

3. Проведите самооценку (или оценку своего непосредственного руководителя, если вы работаете):

- По каждому пункту из таблицы поставьте себе оценку по шкале от 1 до 5 (где 1 – «не развито», 5 – «в полной мере»).
 - Выделите три наиболее сильные и три наиболее слабые компетенции.
4. Разработайте индивидуальный план развития на 6 месяцев:
 - Укажите конкретные действия по улучшению слабых сторон (курсы, стажировки, практика, работа с наставником);
 - Обозначьте, какие внешние ресурсы вам для этого понадобятся;
 - Пропишите критерии, по которым вы оцените свой прогресс.

Форма сдачи:

Письменный отчёт, состоящий из заполненной таблицы, самооценки и плана развития (объём 2–3 страницы).

Практическое задание для групповой работы

«Этическая комиссия: решение управленческих дилемм на основе требований»

Цель: научиться коллективно анализировать сложные этические ситуации, выявлять противоречия между разными видами требований (общими, профессиональными, этическими) и принимать взвешенные коллегиальные решения.

Задание:

1. Каждая группа получает один из трёх кейсов (распределяются преподавателем или выбираются случайно):

- Кейс А (конфликт интересов).

Директор школы хочет заключить договор на поставку питания с фирмой, в которой работает его жена. Цены фирмы – средние по рынку, но качество не хуже, чем у конкурентов. Школьный совет рекомендует провести тендер, но директор настаивает на прямом договоре, ссылаясь на срочность. Какие требования (общие, профессиональные, этические) нарушаются или могут быть нарушены? Какое решение принять?

- Кейс Б (приоритеты при распределении ресурсов).

Руководитель социального центра вынужден выбирать между двумя программами: (1) покупка нового оборудования для реабилитации детей-инвалидов (запрос родителей) и (2) повышение зарплаты социальным работникам, чтобы остановить текучесть кадров. Бюджет позволяет выбрать только одно направление. Какой выбор будет соответствовать профессиональным и этическим требованиям к управленцу? Аргументируйте.

- Кейс В (информационная этика).

Заведующий отделением образования получает анонимный сигнал о том, что один из педагогов систематически унижает учеников. При официальной проверке факты не подтверждаются, но несколько родителей в частных беседах говорят, что это правда. Учитель – опытный, имеет награды. Как должен поступить руководитель, соблюдая требование «презумпции невиновности» и одновременно обязанность защищать права детей?

2. Работа в группе:

- Прочитайте кейс и выделите все заинтересованные стороны (сотрудники, клиенты, учредители, общественность).

- Сопоставьте, какие общие, профессиональные и этические требования вступают в противоречие друг с другом в данной ситуации.

- Зафиксируйте возникшие дилеммы (например, «эффективность vs справедливость», «лояльность сотрудникам vs защита клиентов»).

- Разработайте алгоритм принятия решения (последовательность шагов) с учётом всех трёх групп требований.

- Подготовьте конкретное решение по кейсу, а также обоснование того, почему это решение является наиболее этическим и профессиональным.

3. Презентация результатов (5–7 минут):

- Кратко опишите суть кейса.

- Представьте вашу матрицу конфликта требований (можно в виде схемы).

- Озвучьте принятое решение и его аргументацию.

- Ответьте на вопросы другой группы (они выступают в роли «родительского комитета» или «общественного совета»).

4. Рефлексия (индивидуально после групповой работы):

- Каждый участник письменно отвечает на вопрос: *«Какая из трёх групп требований (общие, профессиональные, этические) оказалась для меня самой сложной при принятии решения и почему?»*

Критерии оценки групповой работы:

- Полнота анализа всех видов требований;
- Умение аргументированно разрешать противоречия;
- Взаимодействие в группе (выслушали всех, пришли к консенсусу);

- Практическая значимость предложенного решения.

Тема 3. Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности

1. Вопросы для дискуссии

1. «Кто кому клиент?» — Перенос терапевтических моделей на управление персоналом и клиентами
2. Экзистенциальный вызов или поведенческий тренинг: что нужно российскому управленцу?
3. Отечественные традиции vs западные техники: конфликт или синтез?
4. Технология управления под тип учреждения: нужна ли «терапевтическая эклектика»?
5. Границы профессиональной компетентности: где управленец перестаёт быть управленцем и становится терапевтом?

2. Практические задания

«Карта управленческих компетенций: от терапевтического подхода — к управленческому инструменту»

Цель: Научиться осуществлять «перевод» психологических концепций (зарубежных и отечественных) на язык конкретных управленческих действий и диагностировать условия их эффективности.

Задание:

1. Выберите 1 из 4 подходов из предложенного списка:
 - Обязательно по одному из следующих блоков:
 - Когнитивно-поведенческий (КБТ или РЭТ);
 - Гуманистический (личностно-центрированный или экзистенциальный);
 - Отечественный (деятельностный или культурно-исторический);
 - Любой на ваш выбор (адлерианский, гештальт, транзактный анализ, терапия реальностью).
2. Разработайте памятку для начинающего руководителя (не более 1 страницы А4) с заголовком «**5 шагов по внедрению выбранного подхода в управленческую практику**» (от анализа ситуации до оценки результата).

Практическое задание для групповой работы

«Конструктор управленческого подхода: подбор терапевтической технологии под конкретный тип учреждения»

Цель: Развить навык коллективного проектирования управленческой системы с учётом специфики учреждения, контингента и имеющихся ресурсов, а также научиться эклектично сочетать элементы разных терапевтических направлений.

Условие:

Группе выдается кейс одного из учреждений (распределение случайное или по интересам):

- Вариант А. Большая общеобразовательная школа в спальном районе с высоким процентом «трудных» подростков, текучесть молодых педагогов > 30%, родители агрессивно настроены к администрации.
- Вариант Б. Центр социальной помощи семье и детям в малом городе, где единственный соцработник обслуживает 70+ семей, хронический дефицит кадров, сотрудники на грани выгорания, фонды ограничены.
- Вариант В. Частный образовательный центр (дополнительное образование) с высокими требованиями родителей к качеству, небольшим сплочённым коллективом из 10 человек

и гибким бюджетом (есть возможность обучения).

Задание группе:

Проведите аудит доступных «терапевтических ресурсов»: Из всего перечня (психоанализ, адлеровский, рожерианский, экзистенциальный, гештальт, РЭТ, ТА, бихевиоризм, КБТ, терапия реальностью, отечественные подходы) выберите 3–4 подхода, которые могут быть применены для решения проблем учреждения.

Раздел II. СТРУКТУРА, ВИДЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 4. Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры

1. Темы докладов

- 1) Структура управленческой деятельности, ее основные этапы и процедуры.
- 2) Стадии и фазы управленческой деятельности.
- 3) Функции управленца в управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 4) Этапы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 5) Функции управленца на каждом из этапов управленческой деятельности.
- 6) Документация управленца в образовании и социальной сфере.

2. Практические задания

«Управленческий цикл в действии: от идеи до результата»

Цель: Овладеть навыками пошагового проектирования управленческого процесса на основе классической структуры управления, применяя её к реальной проблеме образовательного или социального учреждения.

Задание:

1. Выберите конкретную управленческую проблему в гипотетическом или реальном учреждении (на выбор):
 - Низкий уровень посещаемости родительских собраний.
 - Отсутствие системы наставничества для молодых педагогов.
 - Жалобы родителей на отсутствие обратной связи об успеваемости/поведении ребёнка.
 - Высокий уровень конфликтности между сотрудниками отделения.
 - Проблема с привлечением волонтеров в социальный проект.
2. Опишите структуру вашего управленческого решения, последовательно пройдя все этапы управленческого цикла.

Практическое задание для групповой работы

«Деловая игра: Запуск нового социально-образовательного проекта с нуля»

Цель: На практике смоделировать полный управленческий цикл в условиях командной работы, распределения ролей, ограниченных ресурсов и динамически изменяющихся обстоятельств.

Формат игры:

Группа выступает в роли временной рабочей группы при учредителе (Департамент образования / Управление соцзащиты). Вам поручено открыть новое структурное подразделение. Проект назначает руководителя (выбирается внутри группы). Остальные получают функциональные роли (см. ниже).

Вводная легенда:

Учреждение: Муниципальный ресурсный центр «Семья + Школа» (новый проект).

Бюджет: 2 млн рублей (единовременно) на первый год работы.

Персонал: Вы можете взять 5 штатных единиц (с окладами по региону).

Цель: За 9 месяцев создать действующий центр, который оказывает:

- психолого-педагогические консультации для родителей;
- тренинги для педагогов по профилактике выгорания;
групповые занятия для детей «группы риска».

Задание: Вам необходимо разработать и защитить Управленческий план запуска проекта от идеи до первых результатов.

Тема 5. Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере: специфика и основные особенности

1. Темы докладов

- 1) Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 2) Классификации видов индивидуальной работы управленца.
- 3) Индивидуальные и групповые психолого-педагогические технологии в работе управленца.
- 4) Специфика и основные особенности видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.

2. Практические задания

«Многомерная классификация: разработка профиля управленческой деятельности для конкретного учреждения»

Цель: Научиться систематизировать виды управленческой деятельности по нескольким основаниям классификации, выделять специфику каждой разновидности и строить целостный профиль управления для учреждения.

Задание:

1. Выберите одно учреждение (реальное или гипотетическое) из сферы образования или социальной защиты (например: общеобразовательная школа, центр дополнительного образования, социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних, дом-интернат для престарелых, центр психолого-педагогической помощи и т.п.).
2. Изучите предлагаемые ниже основания классификации управленческой деятельности и для каждого основания составьте перечень конкретных видов деятельности, которые реализуются в выбранном вами учреждении (минимум по 3-4 позиции на каждое основание).

Основания классификации:

- По функциональному содержанию: целеполагание, планирование, организация, мотивация, контроль, коррекция, анализ.
- По уровням управления: стратегический (определение миссии, долгосрочных целей), тактический (среднесрочное планирование, проекты), оперативный (ежедневное регулирование, текущие распоряжения).
- По объектам управления: управление персоналом, управление образовательным/социальным процессом, управление финансами и ресурсами, управление информацией и документооборотом, управление внешними связями и партнёрством.
- По стилю руководства: авторитарные, демократические, либеральные процедуры (укажите, какие из них преобладают в вашем учреждении и в каких ситуациях).
- По направленности на результат или процесс: проектно-целевое управление, процессное управление.

3. Оформите результаты в виде сводной таблицы

Практическое задание для групповой работы

«Сравнительный анализ классификаций управления в разных типах учреждений: экспертный совет»

Цель: Выработать навыки коллективного анализа, сопоставления и выявления отраслевой специфики управленческих классификаций через сравнение нескольких учреждений и подготовку экспертного заключения.

Формат работы:

Группа выступает в роли экспертной комиссии, которой поручено разработать рекомендации по оптимизации управленческой структуры для трёх различных учреждений. Каждый участник получает одно из учреждений для детального изучения, затем группа синтезирует общий анализ.

Тема 6. Беседа как основной метод работы управленца и психолого-педагогическая технология

1. Темы докладов

- 1) Психолого-педагогическая сущность беседы.
- 2) Классификация и виды бесед в практике управленца.
- 3) Структура и этапы построения эффективной беседы
- 4) Психолого-педагогические техники и инструментарий беседы.
- 5) Типичные ошибки управленца в беседе.

2. Практические задания

- 1) Практическое задание для индивидуальной работы

Название: «Аудитория или беседа? Деконструкция прошедшего разговора»

Цель: Научить слушателя дифференцировать монолог от диалога, выявлять собственные «слепые зоны» в коммуникации и отслеживать психолого-педагогические эффекты своих слов.

Инструкция:

Вспомните последний значимый разговор с подчиненным, коллегой или клиентом, который проходил в формате «один на один». Если такого не было, вспомните любой спорный или мотивирующий диалог за последнюю неделю.

Выполните последовательный анализ, письменно ответив на следующие блоки вопросов:

Часть 1. Статистика и факты (Объективность)

- Сколько по времени длился разговор?
- Примерно посчитайте процентное соотношение: сколько времени говорили Вы, а сколько — собеседник (в %)?
- Кто задавал больше вопросов? Перечислите 3 самых неудачных вопроса, которые вы задали (почему они были неудачными?).

Часть 2. Педагогический аспект (Изменение поведения)

- Изменилось ли поведение собеседника после ваших слов? (Да/Нет).
- Ключевой вопрос: В какой момент разговора вы *обучали* сотрудника (давали алгоритм), а в какой момент вы *воспитывали* (влияли на его ценности/отношение к делу)? Удалось ли вам найти баланс, или перевесило что-то одно?

Часть 3. Технические ошибки (Работа с конспектом лекции)

- Найдите в своем диалоге 1 пример ошибки «Мнимого понимания» (когда вы подумали, что поняли собеседника, но не переспросили). Какой вопрос по технике активного слушания (парафраз или уточнение) следовало задать вместо этого?
- Оцените свой язык тела по 10-балльной шкале: насколько вы были открыты (поза, взгляд)?

Результат (вывод): Сформулируйте одно конкретное обещание самому себе: «В следующей беседе я сознательно применю технику _____ (например, паузу после вопроса собеседника или

суммаризацию)».

2) Практическое задание для групповой работы (ролевая игра)

Название: «Разговор в "красной зоне": Проведение дисциплинарно-развивающей беседы»

Цель: Отработать навык управления эмоциональным фоном, структурирования беседы (этапы) и применения техники «Сэндвич» (или модели SBI) в стрессовых условиях асимметричной коммуникации.

Необходимый реквизит: Бумага для заметок, ручки, секундомер (на телефоне).

Сценарий (кейс для всех групп):

Менеджер проектов (Антон) уже второй раз срывает дедлайн по важному клиенту. В прошлый раз вы его предупредили устно. Сегодня клиент прислал официальную претензию. При этом Антон — ценный сотрудник, технически гениальный, но очень тревожный и склонный к самооправданиям («это смежные отделы виноваты»). Вам (руководителю) нужно провести беседу так, чтобы: 1) добиться признания ответственности; 2) не «сломать» его мотивацию; 3) утвердить четкий план восстановления сроков.

Порядок работы группы (рассчитано на 40 минут):

Шаг 1. Распределение ролей (1 минута):

- Руководитель — проводит беседу.
- Сотрудник (Антон) — действует по легенде (см. Карточку эмоций ниже).
- Наблюдатель (1–2 человека) — фиксирует процесс по чек-листу (выдается отдельно).
- Остальные участники — внешние эксперты, следят за временем и невербаликой.

Карточка для "Сотрудника" (выдается скрыто от "Руководителя"):

Вы чувствуете себя загнанным в угол. Вы действительно перегружены. Ваша тактика: в первые 3 минуты активно защищайтесь, переводите стрелки на других. На прямое давление отвечайте раздражением. Однако вы боитесь увольнения. Если руководитель проявит эмпатию и задаст вопросы про ресурсы (а не про вину), вы "сдаетесь" и соглашаетесь на план. Если давит — уходите в глухую оборону.

Шаг 2. Чек-лист для "Наблюдателя" (фиксирует баллы за этапы):

Критерий наблюдения	Балл (0–2)	Комментарий
---------------------	---------------	-------------

Вводная часть: Снял ли руководитель напряжение? Обозначил ли цель встречи, а не обвинение?

Техника слушания: Был ли хотя бы 1 парафраз или отражение чувств («Я вижу, вы расстроены»)?

Структура: Перешел ли к конструктиву (что делаем) после того, как сотрудник выговорился?

Педагогический эффект: Заставил ли сотрудника самого предложить путь решения (вместо того, чтобы навязать)?

Финал: Принято ли конкретное решение и назначена ли дата следующего контроля?

Шаг 3. Проведение (7–10 минут на беседу).

Шаг 4. Групповая рефлексия (10–15 минут):
После окончания ролевой игры обсуждаются следующие вопросы (без оценок личности, только по фактам):

1. Вопрос к «Сотруднику»: В какой именно момент вы почувствовали, что готовы перестать защищаться и начать сотрудничать? Что именно сказал или сделал руководитель в этот миг?
2. Вопрос к «Руководителю»: Какой этап беседы (по плану лекции) дался вам сложнее всего — подготовка, ведение основной части или завершение? Использовали ли вы технику «Сэндвич» осознанно?
3. Вопрос ко всей группе: Предложите альтернативную первую фразу для руководителя, чтобы сразу снизить агрессию и перевести разговор в педагогическое русло (обучение, а не наказание). Запишите 3 лучших варианта на доске/флипчарте.

Итоговый вывод группы: Одна и та же информация (срыв дедлайна) может быть подана в формате «допроса» или в формате «совместного поиска решения». Группа фиксирует, какие слова относились к психологии, а какие — к педагогике.

Раздел III. ПОДЧИНЕННЫЕ И ИХ УПРАВЛЕНЦЫ: ПРИМЕНЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Тема 7. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере

1. Темы докладов

1. Специфика управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
2. Типологии управленцев.
3. Управленческая деятельность как технологический процесс.
4. Психолого-педагогические инструменты в деятельности управленца.
5. Типичные управленческие ошибки и их последствия.

2. Практические задания

Практическое задание для индивидуальной работы

Название: «Мой управленческий портрет: стиль, ресурсы, зоны роста»

Цель: Помочь слушателю осознать свой доминирующий тип управления, выявить его соответствие специфике образовательной/социальной организации и сформировать индивидуальную траекторию развития управленческих компетенций.

Инструкция:

Вам необходимо выполнить письменную рефлексия, последовательно отвечая на блоки вопросов. Если вы пока не являетесь руководителем, вспомните любой опыт координации группы (работа над проектом, волонтерство, наставничество) или проанализируйте своего непосредственного руководителя (через призму «как бы я поступил на его месте»).

Практическое задание для групповой работы

Название: «Кризис в социально-образовательном учреждении: подберите стиль управления»

Цель: Отработать навыки ситуативного выбора типа управления в зависимости от внешних условий, уровня зрелости коллектива и педагогической целесообразности, а также научиться аргументировать управленческие решения перед командой.

Общий кейс (для всех микрогрупп):

Городской центр психолого-педагогической поддержки детей и семей «Надежда» работает уже 10 лет. В центре трудятся 12 специалистов: психологи, социальные педагоги, логопеды. В последние полгода:

- Учредитель (городской департамент) требует перехода на новый электронный документооборот и проектную деятельность (гранты).
- Половина коллектива — сотрудники предпенсионного возраста, привыкшие к

бумажной отчетности и сопротивляющиеся цифровизации.

- Вторая половина — молодые специалисты, которые рвутся к инновациям, но им не хватает опыта и системности.

- Вчера из центра уволился завуч (опытный заместитель), и теперь на его место нужно срочно кого-то назначить, а также провести общее собрание по стратегии развития.

Роли в группе (назначаются или выбираются):

1. Директор центра — ведущий роли (именно он предлагает решение);
2. Два «консультанта» — помогают директору, предлагают альтернативные сценарии;
3. Сотрудник-«консерватор» — озвучивает страхи и сопротивление старшего поколения;
4. Сотрудник-«молодой инноватор» — давит на изменения и скорость;
5. Наблюдатель (1 чел.) — фиксирует, какой стиль управления демонстрирует директор на каждом этапе.

Остальные участники группы — «эксперты», которые на этапе рефлексии оценивают эффективность.

Тема 8. Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере

1. Темы докладов

- 1) Управленец как личность.
- 2) Управленческая деятельность как решение «пограничных ситуаций».
- 3) Инструменты и технологии управленца в образовании и социальной сфере.
- 4) Типичные управленческие «ловушки» в образовании и социальной сфере.

2. Практические задания

Практическое задание для индивидуальной работы

«Управленческий аудит: диагностируем тип руководителя по его публичным решениям»

Цель:

Развить навыки распознавания управленческих типов (авторитарный, демократический, либеральный, «Министр», «Спасатель», «Архитектор») на основе анализа конкретных действий и решений, а также оценить их соответствие контексту образовательной/социальной организации.

Инструкция:

Выберите одну из двух опций для выполнения задания:

- Опция А. Найдите в открытых источниках (сайт школы/вуза/соццентра, интервью директора, публичный отчет, статья в СМИ) описание конкретного управленческого решения или реформы, проведённой в образовательном или социальном учреждении. Это может быть: внедрение новых ФГОС, переход на дистант, открытие нового отделения, кадровые перестановки и т.п.
- Опция Б. Если вы сами являетесь руководителем или имеете непосредственный опыт наблюдения за управленцем, опишите одно реальное решение, принятое вашим руководителем (или вами) за последний год.

План письменного анализа (объём — 1–2 страницы):

1. Контекст ситуации (кратко):
 - Какая организация (тип, размер, особенности коллектива, внешние условия)?
 - В чём заключалось управленческое решение (что сделали, что изменилось)?
2. Типологическая диагностика (на основе материалов лекции):
 - Какому из изученных типов (авторитарный, демократический, либеральный; «Министр», «Спасатель», «Архитектор»; по отношению к изменениям — «Адепт», «Скептик», «Ситуационист») соответствует поведение руководителя в этом случае?

- Приведите 3 конкретных признака (факта, цитаты, действия), которые подтверждают ваш диагноз. Например, «Руководитель лично утвердил все детали без обсуждения — признак авторитарности», или «Он создал рабочие группы и выслушал всех — признак демократизма».
- 3. Оценка адекватности стиля контексту:
 - Был ли выбранный стиль оправдан с учётом уровня зрелости коллектива, срочности задачи, особенностей социальной/образовательной миссии? Аргументируйте.
 - Какие плюсы и риски это решение/стиль принесли (или могут принести) организации и её сотрудникам?
- 4. Альтернативный сценарий:
 - Предложите другой тип управления (или комбинацию стилей), который, на ваш взгляд, был бы более эффективен в данной ситуации.
 - Опишите 2–3 конкретных действия, которые сделал бы «альтернативный» руководитель.
- 5. Личный вывод (1–2 предложения):
 - Чему этот случай научил вас как будущего (или действующего) управленца в социально-педагогической сфере?
- 6. **Формат сдачи:** Текстовый документ или развёрнутый пост в общем чате (по договорённости с преподавателем).
- 7. **Критерии оценки:** Глубина анализа, корректность использования терминов, аргументированность выводов, практическая полезность альтернативных предложений.

Практическое задание для групповой работы (проектный мозговой штурм).

Название: «Конструктор управленческой стратегии для гибридной организации»

Цель:

Отработать навык ситуационного подбора типов управления при работе с разнородным коллективом (разный уровень опыта, мотивации и сопротивления), а также создать совместный алгоритм поэтапного внедрения изменений в образовательной/социальной организации.

Общий контекст (единый для всех микрогрупп):

Центр дополнительного образования «Интеллект+» работает 15 лет. В нём занимаются дети от 5 до 18 лет, работают 25 педагогов. Руководство (директор и завуч) поставило цель: в течение года перейти на новую образовательную модель (проектно-модульную вместо предметной).

В коллективе выделяются три группы сотрудников:

1. «Ветераны» (8 чел.) — стаж > 20 лет, отличные результаты, но работают по старым программам, скептически относятся к «модным веяниям», боятся бумажной нагрузки.
2. «Середняки» (10 чел.) — стаж 5–15 лет, готовы к новому, но нуждаются в методической поддержке и чётких инструкциях, боятся совершить ошибку.
3. «Молодые драйверы» (7 чел.) — стаж до 3 лет, горят идеей, активно предлагают свои проекты, но часто игнорируют административные регламенты и переоценивают свои силы.

Назначен новый директор, который понимает, что «одним стилем всех не охватишь».

Задание для группы (время выполнения — 30–35 минут):

Вам необходимо разработать «Дорожную карту внедрения изменений» на первые 6 месяцев, в которой будут прописаны:

1. Этапы работы с каждой из трёх групп сотрудников (какие действия, в какой последовательности).
2. Какой тип управления (авторитарный, демократический, либеральный, наставнический, делегирующий, поддерживающий) вы примените к КАЖДОЙ группе на разных этапах. Обоснуйте свой выбор, ссылаясь на модель ситуационного лидерства Херси-Бланшара (уровень зрелости группы).
3. Конкретные коммуникативные инструменты (форматы встреч, совещаний, обратной

связи, обучения), которые вы используете.

4. Как вы будете отслеживать прогресс и корректировать стиль (промежуточные контрольные точки).

Итоговый продукт группы (оформить на флипчарте или в электронном документе):

- Таблица (3 колонки: Группа сотрудников → Этапы работы → Стиль управления и инструменты).

- Краткое резюме (1 абзац) — главный принцип вашей стратегии.

Презентация и обсуждение (10–15 минут на все группы):

- Каждая группа представляет свой план (5 минут).
- Остальные группы задают вопросы «на уязвимость» (например: «А что делать, если "Ветераны" всё равно саботируют?», «Как вы будете мотивировать "Молодых драйверов", если они перестанут соблюдать дисциплину?»).

- Преподаватель фиксирует на доске самые удачные решения, особенно те, где группы предложили смешанные стили (например, директивный контроль сроков + демократическое обсуждение содержания).

Дополнительный бонус (для самых продвинутых групп):

Предложите, как вы будете работать с неформальными лидерами внутри каждой группы, чтобы они стали вашими союзниками (это свяжет задание с психолого-педагогическими аспектами управления).

Тема 9. Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании социальной сфере

1. Темы докладов

- 1) Природа и классификация управленческих ошибок.
- 2) Типичные управленческие ошибки в образовании.
- 3) Типичные управленческие ошибки в социальной сфере.
- 4) Последствия управленческих ошибок.
- 5) Профилактика и коррекция управленческих ошибок.

2. Практические задания

Практическое задание для индивидуальной работы

«Управленческий аудит: найди ошибку в решении руководителя»

Цель:

Развить навык распознавания типичных управленческих ошибок в образовательных организациях на основе анализа конкретных управленческих решений, а также сформировать умение предлагать альтернативные, педагогически обоснованные варианты действий.

Инструкция:

Ниже приведены три управленческие ситуации из практики школ. В каждой из них руководитель (директор или завуч) допустил одну или несколько типичных ошибок.

Ваша задача — письменно проанализировать все три ситуации по следующему плану:

Ситуация 1.

В школе назревает конфликт между двумя опытными учителями — они не могут поделить кабинет для проведения внеурочных занятий. Директор, чтобы не тратить время на разбирательства, принимает решение единолично: кабинет закрепляется за учителем А, а учителю Б предлагается проводить занятия в другом кабинете, менее оборудованном. Учитель Б обижен, коллеги в коллективе обсуждают несправедливость решения.

Ситуация 2.

Молодой учитель, работающий первый год, допускает методические ошибки на уроках. Завуч, заметив это, вызывает его в свой кабинет и в присутствии других сотрудников делает ему замечание, указывая на все недочёты в резкой форме, и требует «немедленно исправиться». После этого молодой педагог теряет уверенность в себе, его уроки становятся ещё хуже, он думает об

увольнении.

Ситуация 3.

Директор школы увлечён внедрением цифровых технологий. Он требует от всех учителей перейти на новые электронные платформы для ведения журналов, домашних заданий и обратной связи с родителями. При этом обучение работе с платформами не проводится, техническая поддержка отсутствует, а учителям предпенсионного возраста сложно осваивать новые программы. Часть педагогов саботирует нововведения, директор называет их «консерваторами, тормозящими развитие школы».

План письменного анализа (по каждой ситуации):

1. Диагностика ошибки:

○ Какая именно управленческая ошибка (или ошибки) допущена руководителем? Используйте терминологию из лекции (например: *неисправление некомпетентности, отказ от делегирования, нарушение субординации, излишняя мягкость или жёсткость, выделение «любимчиков», непродуманные нововведения, безразличие к обратной связи, уклонение от педагогического управления* и др.).

○ К какому типу относится ошибка (организационная, коммуникативная, стратегическая, кадровая)?

2. Анализ последствий:

○ К каким последствиям для коллектива, отдельных сотрудников и образовательного процесса может привести (или уже привело) данное решение?

○ Как ошибка влияет на психологический климат в школе?

3. Альтернативное решение:

○ Предложите конкретный, пошаговый алгоритм действий руководителя в данной ситуации, который позволил бы избежать ошибки.

○ Обоснуйте, почему ваш вариант будет более эффективным и педагогически оправданным.

4. Профилактика:

○ Что руководителю следовало бы сделать заранее, чтобы подобная ситуация вообще не возникла?

Формат сдачи: Письменный документ (объём — 1–2 страницы на все три ситуации).

Критерии оценки:

- Точность диагностики ошибок (использование терминов лекции).
- Глубина анализа последствий.
- Практическая реализуемость предложенных альтернатив.
- Учёт специфики образовательной среды.

Практическое задание для групповой работы (ролевая игра).

«Антикризисный управленческий совет: исправляем системные ошибки»

Цель: В формате командной работы отработать навыки коллективной диагностики управленческих ошибок, разработать систему профилактических мер и научиться выстраивать конструктивный диалог между разными уровнями управления школой.

Общий контекст (единый для всех микрогрупп):

В школе № 27 за последний год сложилась тревожная ситуация:

• Текучесть кадров выросла на 40% — ушли три молодых педагога и два опытных учителя.

• В коллективе растёт напряжённость: учителя жалуются на перегрузку отчётами, отсутствие обратной связи от руководства и «любимчиков» среди сотрудников.

• Родители недовольны качеством образования, пишут жалобы в управление образования.

• Директор школы (стаж руководства — 2 года) в разговорах с завучем говорит: «Я не понимаю, чего они хотят. Я же даю им свободу, не контролирую каждый шаг — и вот результат».

- Завуч, в свою очередь, замечает, что директор уклоняется от педагогического управления, занимается только хозяйственными вопросами и отчётами перед учредителем, а методическая работа в школе фактически остановлена.

Администрация школы (директор, завуч, руководители методических объединений) собирается на экстренный управленческий совет, чтобы разобраться в ситуации.

Роли в группе (назначаются или выбираются):

1. Директор школы — признаёт наличие проблем, но не видит своих ошибок, склонен оправдывать ситуацию внешними обстоятельствами.

2. Завуч по учебной работе — видит системные ошибки в управлении, пытается донести их до директора, но боится конфликта.

3. Руководитель методического объединения (2 чел.) — представляют интересы учителей, транслируют их проблемы и предложения.

4. Педагог-психолог — анализирует психологический климат в коллективе, предлагает меры по снижению напряжения.

5. Наблюдатель (1–2 чел.) — фиксирует, какие управленческие ошибки «вскрываются» в ходе обсуждения и как участники предлагают их исправлять.

Остальные участники группы — «эксперты», которые на этапе рефлексии оценивают эффективность работы совета.

Ход групповой работы (общее время ~30–40 минут):

Этап	1.	Диагностика ошибок	(10 минут)
------	----	--------------------	------------

Группа (все участники, включая назначенных на роли) анализирует описанную ситуацию и выявляет конкретные управленческие ошибки, допущенные директором и, возможно, завучем. Результаты фиксируются на флипчарте или в документе. Опирайтесь на типологию ошибок из лекции:

- Неисправление некомпетентности.
- Отказ от делегирования.
- Нарушение субординации.
- Излишняя мягкость или излишняя жёсткость.
- Выделение «любимчиков» и «изгоев».
- Непродуманные нововведения.
- Уклонение от педагогического управления.
- Подмена целей развития — погоня за отчётами.
- Игнорирование обратной связи от коллектива и родителей.

Этап	2.	Ролевое заседание управленческого совета	(10–12 минут)
------	----	--	---------------

Участники в ролях (директор, завуч, методисты, психолог) проводят совещание. Задача:

- «Директор» должен услышать сигналы от команды и признать наличие проблем.
- «Завуч» и «методисты» должны конструктивно, без обвинений, донести до директора, какие именно его решения привели к кризису.
- «Психолог» предлагает меры по восстановлению климата.
- В финале совет должен принять совместное решение о конкретных шагах по исправлению ситуации.

Наблюдатели фиксируют:

- Какие ошибки были названы?
- Удалось ли участникам прийти к общему решению?
- Какие способы профилактики ошибок были предложены?

Этап	3.	Групповая рефлексия и выработка системных решений	(10–12 минут)
------	----	---	---------------

После завершения ролевой игры вся группа (включая наблюдателей) обсуждает:

1. Какие управленческие ошибки были наиболее разрушительными в данном кейсе? Почему?
2. Что помогло (или могло бы помочь) директору избежать этих ошибок?
3. Разработайте «Памятку руководителя образовательной организации» — 5–7 конкретных правил/принципов, которые помогут предотвратить типичные ошибки. Оформите её на

флипчарте.

4. Каждая группа представляет свою памятку, остальные дополняют и уточняют.

Итоговый продукт группы:

«Памятка руководителя образовательной организации: 7 правил, чтобы не разрушить коллектив» (сдаётся преподавателю в электронном или бумажном виде).

Дополнительный бонус: Группа, которая предложит наиболее оригинальный и реалистичный способ работы с «трудным» директором (который не признаёт своих ошибок), получает дополнительные баллы.

Темы рефератов

- 1) Цели и задачи управленческой деятельности.
- 2) Управленческая деятельность.
- 3) Цели управленческой деятельности.
- 4) Задачи управленческой деятельности.
- 5) Обработка информации.
- 6) Выработка и принятие решений, контроль их выполнения.
- 7) Универсальные управленческие функции.
- 8) Планирование в управленческой деятельности.
- 9) Прогнозирование в управленческой деятельности.
- 10) Мотивация в управленческой деятельности.
- 11) Модель управления.
- 12) Стратегия управления.
- 13) Тактика управления.
- 14) Зависимость управления от среды.
- 15) Основы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере
- 16) Управленческая деятельность в образовании и социальной сфере на практике
- 17) Система общих, профессиональных и этических требований к управленческой деятельности в образовании и социальной сфере.
- 18) Основные положения управленческой деятельности в образовании и социальной сфере и оптимальные условия их применения в профессиональной деятельности
- 19) Структура, виды и методы управленческой деятельности в образовании и социальной сфере
- 20) Структура управленческой деятельности в образовании и социальной сфере, ее основные этапы и процедуры
- 21) Классификации видов управленческой деятельности в образовании и социальной сфере: специфика и основные особенности
- 22) Беседа как основной метод работы управленца и психолого-педагогическая технология
- 23) Подчиненные и их управленцы: применение управленческой деятельности в образовании и социальной сфере
- 24) Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере
- 25) Типы управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере
- 26) Типичные ошибки управленцев и управленческая деятельность в образовании и социальной сфере
- 27) Классификация технологий практической психологии
- 28) Социально-психологические технологии
- 29) Социально-медицинские технологии
- 30) Психолого-педагогическая технология: основные методологические

принципы(критерии технологичности).

- 31) Признаки управленческой деятельности в образовании и социальной сфере
- 32) Психологическая диагностика как технология
- 33) Технология психопрофилактики
- 34) Технология психологического информирования
- 35) Технология психологического консультирования
- 36) Технология социально-психологической адаптации
- 37) Технология психологической коррекции и психотерапии
- 38) Технология социально-психологической реабилитации
- 39) Социально-педагогическая реабилитация
- 40) Технология психологического сопровождения
- 41) Способность проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями
- 42) Психолого-педагогические основы организации учебной деятельности; принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.
- 43) Методы выявления индивидуальных особенностей обучающихся.
- 44) Отбор и применение психолого-педагогические технологии, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.
- 45) Использование знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы.
- 46) Основы разработки и использования оптимальных психолого-педагогических, в том числе инклюзивных, технологий обучения и воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями; эффективными способами взаимодействия со специалистами (учителями-дефектологами, учителями-логопедами) для определения эффективных психолого-педагогических, в том числе инклюзивных технологий в профессиональной деятельности, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями
- 47) Оценка возможности и рисков педагогического проектирования; разработкой рекомендаций по проектированию педагогической деятельности с учетом психологии и психофизиологии лиц с ограниченными возможностями здоровья.
- 48) Определение методов и технологии проектирования педагогической деятельности в соответствии с профессиональными задачами.
- 49) Психолого-педагогические технологии и психотехнологии. Применение основных методов и моделей педагогического проектирования.

Перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
1.	Задание закрытого	Прочитайте задание, выберите правильный ответ	Б	2 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
	типа (на выбор одного варианта ответа)	Какая совокупность условий наиболее полно характеризует эффективную командную работу в образовательной или социальной организации? А) Жёсткая иерархия, минимизация обратной связи, индивидуальная конкуренция Б) Общая цель, распределение ролей, доверие, координация действий и обратная связь В) Автономия каждого сотрудника без общих правил и согласованных сроков Г) Централизация всех решений руководителем и контроль каждого шага		
2.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Что относится к стратегическому управлению человеческими ресурсами при формировании команды? А) Подбор и развитие сотрудников с учётом долгосрочных целей организации Б) Только оформление приказов о текущем премировании В) Решение отдельных жалоб без связи с общей стратегией Г) Замена команды при первом конфликте	А	2 мин
3.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Какой стиль управления наиболее целесообразен для команды с высокой зрелостью, компетентностью и мотивацией? А) Директивный Б) Попустительский В) Делегирующий / партнёрский Г) Авторитарно-контролирующий	В	2 мин
4.	Задание закрытого типа (на выбор одного)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Что является основным результатом выработки командной	А	2 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
	<i>варианта ответа)</i>	стратегии? А) Согласованные цели, роли, правила взаимодействия и критерии оценки результата Б) Список наказаний за невыполнение поручений В) Индивидуальный план только для руководителя Г) Отказ от обратной связи для ускорения работы		
5.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Какое действие наиболее соответствует умению составлять деловые письма для организации и сопровождения командной работы? А) Письмо-приглашение на командную встречу с повесткой, сроками и ожидаемыми результатами Б) Личная переписка в мессенджере без темы, сроков и договорённостей В) Устное распоряжение без фиксации задач и ответственных Г) Анонимная записка с претензиями к участникам команды	А	2 мин
ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений				
6.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Что является психолого-педагогической основой организации взаимодействия с субъектами образовательного процесса? А) Административное принуждение и контроль Б) Учёт возрастных, индивидуальных и личностных особенностей участников взаимодействия В) Единообразие требований ко всем участникам без исключения Г) Формальное выполнение должностных инструкций	Б	2 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
7.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Какая особенность построения взаимодействия с участниками образовательных отношений определяется типом образовательной среды учреждения? А) Универсальный набор методов, не зависящий от учреждения Б) Специфика уклада, традиций, норм и ценностей конкретного учреждения В) Полное отсутствие влияния среды на характер взаимодействия Г) Использование только директивных методов управления	Б	2 мин
8.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Что необходимо учитывать при составлении плана взаимодействия участников образовательных отношений? А) Только мнение администрации учреждения Б) Особенности образовательной среды, цели взаимодействия и индивидуальные возможности участников В) Только нормативные требования без учёта реальной ситуации Г) Исключительно личные предпочтения управленца	Б	2 мин
9.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Какой приём организаторской деятельности способствует эффективному взаимодействию субъектов образовательных отношений?	Б	2 мин

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в мин)
		А) Игнорирование обратной связи от участников Б) Делегирование полномочий и распределение ответственности с учётом компетенций участников В) Монополизация управления одним специалистом Г) Отказ от совместного планирования		
10.	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	<i>Прочитайте задание, выберите правильный ответ</i> Какой метод позволяет осуществлять индивидуальный подход к различным участникам образовательных отношений при решении проблем взаимодействия? А) Единый шаблонный подход ко всем участникам Б) Дифференцированный подбор методов и приёмов с учётом личностных особенностей и ситуации В) Устранение от решения проблемных ситуаций Г) Передача всех конфликтов на вышестоящий уровень	Б	2 мин

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

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

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
1.	Посещение занятий	2 балла за занятие	18	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	2 балла за занятие	18	по расписанию
3.	Выступления на семинарских занятиях			

3.1.	полный ответ на вопрос	5 баллов	20	по расписанию
3.2.	доклад (сообщение) по дополнительной теме	4 балла	4	
3.3.	дополнения	0,5-1 балл	10	
4.	Контрольные работы	5 баллов за к/р	10	по расписанию
5	Зачетное занятие	10 баллов	10	
Итого:			90	

Система штрафов

Показатель	Баллы
Опоздания (два и более)	-2
Не готов к практической части	-2
Нарушение учебной дисциплины	-2
Пропуск лекции без уважительной причины (за 1 лекцию)	-2
Пропуск практического занятия без уважительной причины (за 1 занятие)	-2

Начисление бонусов

Показатель	Баллы
Отсутствие пропусков лекций (посетил все лекции)	+2
Отсутствие пропусков практических занятий	+3
Постоянная активность студента на занятиях	+2
Участие в конференции	+3

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности осуществляется по материалам фонда оценочных средств в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений магистрантов (утв. Приказом ректора от 13.01.2014 г. № 08-01-01/08). Оценивание проводится в виде текущего и внутрисеместрового контролей, промежуточной аттестации.

Формами текущего контроля являются выступления с сообщениями на семинарах, контрольные работы, тестирование, домашние самостоятельные задания, индивидуальные творческие задания и проекты, выполняемые в команде с защитой в установленный срок, рефераты, эссе и т. д.

Успешность изучения дисциплины в течение семестра оценивается, исходя из 100 максимально возможных баллов.

Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по учебному курсу

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

Предусмотрена система бонусов (за посещение занятий, активность на занятиях) и система штрафов (за опоздание, пропуск занятия без уважительной причины, неготовность к занятию, нарушение учебной дисциплины).

Преподаватель, реализующий дисциплину, в зависимости от уровня подготовленности обучающихся может использовать иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Борисова Е.В., Брюхова Н.Г. Когнитивные образовательные технологии: учеб.-метод.пособ. / Е.В. Борисова, Н.Г. Брюхова [и др.]. – Астрахань : Астраханский ун-т, 2018.
– 154 с. (Электронная библиотека на электронной платформе URL: <https://biblio.asu.edu.ru> (ЭБС «БИБЛИОТЕХ»)).
2. Галанина О.Н. Технологии регулирования конфликтов: учебное пособие / О.Н. Галанина. – Казань : Издательство КНИТУ, 2019. – 136 с. – ISBN 978-5-7882-2069-7 – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788220697.html>
3. Психотехнологии и психотехники профессионального развития личности: учеб. пособ. для магистрантов ... спец. "Психология"; "Педагогика и психология" / К.А. Аветисян, С.В. Агафонова, О.А. Анисимова и др.; Под ред. Л.М. Митиной, С.А. Подосинникова. - Астрахань: Астраханский ун-т, 2018. - 392 с.
4. Управление конфликтами в образовательной среде: теория и практика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Н.Г. Брюхова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019.— 148 с.— Режим доступа:<http://www.iprbookshop.ru/99520.html> — ЭБС «IPRbooks».

8.2. Дополнительная литература:

1. Абрамова Г.С. Графика в психологическом консультировании [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. URL <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879677.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Абрамова Г.С. Практикум-хрестоматия по возрастной психологии [Электронный ресурс] / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879721.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Абрамова Г.С. Практическая психология [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879707.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Абрамова Г.С. Психологическое консультирование. Теория и практика [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879714.html> (ЭБС «Консультант студента»).
5. Абрамова Г.С. Психология развития и возрастная психология (издание исправленное и переработанное) [Электронный ресурс]: Учебник для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879684.html> (ЭБС «Консультант студента»).
6. Абрамова Г.С. Психология только для магистрантов [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов и ссузов / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879660.html> (ЭБС «Консультант студента»).
7. Абрамова Г.С. Психология человеческой жизни [Электронный ресурс]: Учебное

- пособие для вузов и ссузов. / Абрамова Г.С. – М. : Прометей, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879691.html> (ЭБС «Консультант студента»).
8. Бадагина Л.П. Основы общей психологии [Электронный ресурс] / Бадагина Л.П. – М. : ФЛИНТА, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976507050.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 9. Василенко И.А. Переговоры с восточными партнерами: модели, стратегии, социокультурные традиции [Электронный ресурс] / Василенко И.А. – М. : Международные отношения, 2020. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785713315177.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 10. «Консультант студента».
 11. Волков Б.С., Волкова Н.В. Психология семейных конфликтов [Электронный ресурс]: учеб. пособие для педагогических вузов (бакалавриат) / Волков Б.С., Волкова Н.В. – М. : ВЛАДОС, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906992017.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 12. Грете Л. Психодрама: теория и практика. Классическая психодрама Я.Л. Морено [Электронный ресурс] / Лейтц Грете – М. : Когито-Центр, 2020. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785893534955.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 13. Гришина Н.В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб. : Издательство «Питер СПб», 2019. – 576с. (8 экз.).
 14. Давыдов Н.А., Аминов И.И. Психология в профессиональной деятельности [Электронный ресурс] / Давыдов Н.А., Аминов И.И. – М. : Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392217618.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 15. Зубова Л.В. Практикум по общей психологии по изучению самосознания личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Зубова Л.В. - Оренбург: ОГУ, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785741019566.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 16. Иванова Е.Н. Конфликтологическое консультирование [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Иванова Е.Н. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2012. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785778220409.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 17. Карнозова Л.М., Введение в восстановительное правосудие (медиация в ответ на преступление) : монография / Л.М. Карнозова. – М. : Проспект, 2015. – 264 с. – ISBN 978-5-392-15483-8 – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392154838.html>
 18. Кеннеди Г. Переговоры: Полный курс [Электронный ресурс] / Гэвин Кеннеди ; Пер. с англ. – 4-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978596145> (ЭБС «Консультант студента»).
 19. Козловская Т.Н. Общая психология (сборник практических заданий) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Козловская Т.Н. – Оренбург: ОГУ, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785741016886.html> (ЭБС «Консультант студента»).
 20. Маврин О.В., Медиация. Базовый курс для организации работы служб примирения (служб медиации) в организациях среднего профессионального образования : учеб. пособие / Авт.-сост. О.В. Маврин – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 2014. – 92 с. – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/KFU0001.html>
 21. Самыгин С.И. Конфликтология: конспект лекций / С.И. Самыгин [и др.]; под ред.

- Самыгина. – Ростов н/Д: Феникс, 2019. – 220с.
Самыгин С.И. Психология делового общения / С.И. Самыгин [и др.]; под ред. Самыгина. – Ростов н/Д: Феникс, 2019. – 222с.
23. Санстейн К. Иллюзия выбора: Кто принимает решения за нас и почему это не всегда плохо [Электронный ресурс] / Санстейн К. – М. : Альпина Паблишер, 2016. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961454789.html> (ЭБС «Консультант студента»).
24. Сергеев С.А., Профилактика межэтнических и межконфессиональных конфликтов : учебное пособие / С.А. Сергеев [и др.] – Казань : Издательство КНИТУ, 2017. – 148 с.
– ISBN 978-5-7882-2309-4 – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785788223094.html>
25. Фиофанова О.А. Психология взросления и воспитательные практики нового поколения [Электронный ресурс] / Фиофанова О.А. – М. : ФЛИНТА, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976512368.html>(ЭБС «Консультант студента»).
26. Франкл В. Доктор и душа: Логотерапия и экзистенциальный анализ [Электронный ресурс] / Франкл В. – М. : Альпина Паблишер, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785916716160.htm> (ЭБС «Консультант студента»).
27. Фройнд Д. Переговоры каждый день: Как добиваться своего в любой ситуации [Электронный ресурс] / Джеймс Фройнд – М. : Альпина Паблишер, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN978596144> (ЭБС «Консультант студента»).
28. Цуранова С.П., Павлова И.М., Вашкевич А.С. Психология и этика деловых отношений. Практикум [Электронный ресурс]: учеб. пособие / С.П. Цуранова, И.М. Павлова, А.С. Вашкевич – Минск : РИПО, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9789855037676.html> (ЭБС «Консультант студента»).
29. Чумиков А. Н. Переговоры – фасилитация – медиация [Электронный ресурс] : Учебное пособие для магистрантов вузов / А. Н. Чумиков. – М. : Аспект Пресс, 2020. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707380.html> (ЭБС «Консультант студента»).
30. Чумиков А.Н., Переговоры – фасилитация – медиация : Учебное пособие для магистрантов вузов / А. Н. Чумиков. – М. : Аспект Пресс, 2020. – 160 с. (Серия "Современные технологии PR. Мастер-класс") – ISBN 978-5-7567-0738-0 – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707380.html>
31. Шадриков В.Д. Некогнитивная психология [Электронный ресурс] / В.Д. Шадриков – М. : Логос, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986992242.html> (ЭБС «Консультант студента»).
32. Шадриков В.Д. Эволюция мысли. Как человек научился мыслить [Электронный ресурс] / В.Д. Шадриков – М. : Логос, 2019. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986991610.html> (ЭБС «Консультант студента»).
33. Шарков К. С. Телефонные переговоры с управленцами в психотерапии и консультировании [Текст] / К. С. Шарков; К. С. Шарков // Журнал практического психолога. – 2021. № 3 : Юбилейный выпуск "Восточно-Европейскому Гештальт Институту – 15 лет". С. 175-187.
34. Шейнов В. Управление конфликтами / В. Шейнов. – СПб. : Питер, 2019. – 576 с.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет».
<https://biblio.asu.edu.ru>

2. Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». www.studentlibrary.ru.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные аудитории; библиотека филиала АГУ; учебные видеоролики, фильмы; средства мультимедиа и компьютерная техника.

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, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

ПРИМЕРЫ БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ЗАПИСЕЙ

Книги

Однотомные издания

Тихонова, В. П. Английский язык для магистрантов-геологов : учеб. пособие / В.П. Тихонова. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет», 2017. – 105с.

Законодательные материалы

Конституция Российской Федерации. – М. : Приор, 2001. – 32 с.
Гражданский процессуальный кодекс РСФСР : [принят третьей сес. Верхов. Совета РСФСР шестого созыва 11 июля 1964 г.] : офиц. текст : по состоянию на 15 нояб. 2021 г. / М-во юстиции Рос. Федерации. – М. : Маркетинг, 2001. – 159 с.

Правила

Правила безопасности при обслуживании гидротехнических сооружений и гидромеханического оборудования энергоснабжающих организаций : РД 153-34.0-03.205–2021. – М. : ЭНАС, 2001. – 158 с.

Стандарты

Аппаратура радиоэлектронная бытовая. Входные и выходные параметры и ти-пы соединений. Технические требования : ГОСТ Р 517721–2001. – Введ. 2002–01–01.
– М. : Изд-во стандартов, 2021. – IV, 27 с.

Патентные документы

Приемопередающее устройство : пат. 2187888 Рос. Федерация : МПК⁷ Н 04 В 1/38, Н 04 J 13/00 / Чугаева В. И. ; заявитель и патентообладатель Воронеж. науч.- исслед. ин-т связи. – № 2000131736/09 ; заявл. 18.12.00 ; опубл. 20.08.02, Бюл. № 23 (II ч.). – 3 с.

Многотомные издания

Документ в целом

Русская литература XX века : учеб. пособие : в 2 т. / Л. П. Кременцов, Л. Ф. Алексеева, Т. М. Колядич и др. ; под ред. Л. П. Кременцова. – М. : Издательский центр «Академия», 2020.

Диссертации

Абельская, Р. Ш. Поэтика Булата Окуджавы: истоки творческой индивидуальности : дис. ... канд. филол. наук / Абельская Раиса Шоломовна. – Екатеринбург, 2018. – 211 с.

Картографические издания

Мир. Политическая карта мира [Карты] : полит. устройство на 1 янв. 2001 г. / гл. ред. Н. Н. Полункина ; ред. О. И. Иванцова, Н. Р. Монахова. – М. : ПКО «Карто- графия», 2001. – 1 к. (2 л.).

Аудиоиздания

Гладков, Г. А. Как львенок и черепаха пели песню и другие сказки про Африку [Звукозапись] / Геннадий Гладков ; исп.: Г. Вичин, В. Ливанов, О. Анофриев [и др.]. – М. : Экстрафон, 2017. – 1 мк.

Видеоиздания

От заката до рассвета [Видеозапись] / реж. Роберт Родригес ; в ролях: К. Тарантино, Х. Кейтель, Дж. Клуни ; Paramount Films. – М. : Премьер-видеофильм, 2020.
– 1 вк.

Электронные ресурсы...

...локального доступа

Художественная энциклопедия зарубежного классического искусства [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые, граф., зв. дан. и прикладная прогр. (546 Мб).
– М. : Большая Рос. энцикл. [и др.], 2017. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) : зв., цв. ; 12 см + рук. пользователя (1 л.) + открытка (1 л.). – (Интерактивный мир). – Систем. требования: ПК 486 или выше ; 8 Мб ОЗУ ; Windows 3.1 или Windows 95 ; SVGA 32768 и более цв. ; 640x480 ; 4x CD-ROM дисковод ; 16-бит. зв. карта ; мышь. – Загл.с экрана.

...удаленного доступа

Харламова, Д. А. Куда везет «Трамвай «Желание»? [Электронный ресурс] / Д. А. Харламова. – Режим доступа: www.krugosvet.teatr.ru, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

Составные части документов

Статья из...

... книги или другого разового издания

Земская, Е. А. Функции американизмов в речи русских эмигрантов / Е. А. Земская // Слово в тексте и в словаре : сб. ст. – М. : Наука, 2020. – С. 91–102.

... сериального издания

Алефиренко, Н. Ф. Парадигмы современной науки о языке: традиции и инновации / Н. Ф. Алефиренко // Известия ВГПУ. Сер. Филологические науки. – 2018. – №1. – С. 5–14.

ШИРШОВ, И. А. ПРОБЛЕМЫ СЛОВООБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ЗНАЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ НАУКЕ / И. А. ШИРШОВ // ВОПРОСЫ ЯЗЫКОЗНАНИЯ. – 2019. – № 5.
– С. 104–122.

Раздел, глава

Белякова, Г. В. Структура словообразовательной категории суффиксальных локативных существительных / Г. В. Белякова //

Словообразовательная категория суф- фиксальных локативных существительных в современном русском языке : монография. – Астрахань : Издательский дом «Астраханский университет» , 2017. – 170 с. – Гл. 2.

Шахмедова, Г. С. Особенности технологии возделывания хлопчатника на юге России / Г. С. Шахмедова // Хлопчатник на юге России : монография / Г. С. Шахмедова, Ю. И. Дедова, И. Ш. Шахмедов, Н. Ю. Жарикова, Н. Д. Токарева. – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2018. –109с. –Гл. 6.

*Приложение 2.
Образец титульного листа*

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)
Филиал ФГБОУ ВО АГУ им. В.Н. Татищева в г. Знаменске Астраханской области

Реферат (доклад, эссе)
по дисциплине «.....»
на тему: «_»

Выполнил:
магистрант (ка) гр.
Фамилия И.О.

Проверил:
к.псих.н., доц., доц.
Брюхова Н.Г.

Знаменск – 2022 г.