

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Байханов Исмаил Баутмурзаевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 11.07.2023 14:34:18  
Уникальный программный ключ:  
442c337cd125e1d014f0269dc9d813e302697764

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ И ДОШКОЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ**



Утверждаю:

Зав.каф.: З.И. Гадаборшева

Протокол №9 от 27.04.2023  
заседания кафедры ПДП

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Психология организационно-управленческой деятельности

**44.04.01 Педагогическое образование**

(код и направление подготовки)

Профиль(и) подготовки

Организация дополнительного образования детей и юношества

Квалификация - Магистр

Форма обучения - заочная

Год набора: 2023

## 1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

### 1.1. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.02.01. «Психология организационно-управленческой деятельности» относится к обязательной части образовательной программы магистратуры 44.04.01 Педагогическое образование изучается в 1 семестре 1 курса. Дисциплина является частью Социально-гуманитарного модуля.

Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин «Психолого-педагогическое сопровождение дополнительного образования», «Психология общения» на предыдущих уровнях, которые являются основой для прохождения производственной учебной, научно-исследовательской, преддипломной практики и подготовки к государственной итоговой аттестации.

### 1.2. Цель освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Психология организационно-управленческой деятельности» являются формирование у студентов целостного представления о психологии организационно-управленческой деятельности как разделе психологической науки, рассматривающем закономерности управления человеческими ресурсами; осознание роли и места руководителя в системе управления организацией.

### 1.3 Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Достижение цели освоения дисциплины «Психология организационно-управленческой деятельности» обеспечивается через формирование следующих компетенций: ОПК-6; ОПК-7;

*Таблица 1*

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций, которые формирует дисциплина (модуль)	Планируемые результаты обучения
ОПК-6. Способен 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	ОПК 6.1. Демонстрирует умение дифференцированного отбора психолого-педагогических, в том числе инклюзивных, технологий для решения профессиональных задач ОПК 6.2. Проектирует использование и реализует психолого-педагогические, в том числе инклюзивные технологии для решения профессиональных задач	Знает: принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности с разными категориями обучающихся Умеет: проектировать и применять эффективные психолого-педагогические технологии для индивидуализации образовательного процесса Владеет: способами применения психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности для индивидуализации образовательного процесса

ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК.7.1. Осуществляет отбор основных моделей и способов взаимодействия участников образовательных отношений для решения профессиональных задач ОПК.7.2. Организует совместную деятельность участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	Знает: принципы планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений Умеет: использовать особенности образовательной среды в процессе планирования и организации взаимодействия субъектов образовательного процесса Владеет: способами организации взаимодействия и сотрудничества между участниками образовательного процесса
--	---	--

#### 1.4 Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академ. часов)

Таблица 2

Вид учебной работы	Количество академ. часов	
	Установ.	1 семестр
<b>4.1. Объем контактной работы обучающихся с</b>		
<b>4.1.1. аудиторная работа</b>	2	10
в том числе:		
лекции	2	2
практические занятия, семинары, в том числе практическая лабораторные занятия		8
<b>4.1.2. внеаудиторная работа</b>		-
в том числе:		
индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
курсовое проектирование/работа групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
<b>4.2. Объем самостоятельной работы обучающихся</b>	34	89
в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену		9 (экзамен)

## 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 2.1. Тематическое планирование дисциплины (модуля):

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая труд-ть в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)					
			Лекции уст.	Лекции	Практ. занятия	Лаб. занятия	С/Р уст	С/Р
			Заочно	Заочно	Заочно	Заочно	Заочно	Заочно
1.	Раздел 1. Сфера образования и технология	48	2		2		12	30
2.	Раздел 2. Технология управления персоналом	48		2	2		11	30
3.	Раздел 3. Учёт, отчётность и контроль в образовательных учреждениях	48			4		11	29
	<i>Курсовое проектирование/ра</i>	-						
	<i>Подготовка к экзамену (зачету)</i>	9						
	Итого:	36/108	2	2	8		34	89

### 2.2 Содержание разделов дисциплины (модуля):

Таблица 4

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание дисциплины (дидактические единицы)
1.	Раздел 1. Сфера образования и технология менеджмента	Сфера образования и технология менеджмента. Основные виды, принципы управления. Практическая работа. Разработка организационных документов. Организационная культура образовательного учреждения
2.	Раздел 2. Технология управления персоналом	Типовые процедуры и решения по управлению кадрами. Стимулирование и мотивация работников культуры. Лидерство и стили руководства. Стиль работы руководителя в сфере образования.
3.	Раздел 3. Учёт, отчётность и контроль в образовательных учреждениях	Сущность значение учёта, отчётности и контроля. Практическая работа. Виды учёта и отчётности, требования к их организации. Технология контроля в образовательных учреждениях. Анализ управленческой культуры руководителя образовательного учреждения

### 3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 3.1. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид самостоятельной работы обучающихся
1.	Раздел 1. Сфера образования и технология менеджмента	Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений. Выполнение практико-ориентированных заданий. Подготовка презентации по теме.
2	Раздел 2. Технология управления персоналом	Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений. Выполнение практико-ориентированных заданий. Подготовка презентации по теме.
3	Раздел 3. Учёт, отчётность и контроль в образовательных учреждениях	Подготовка к устному опросу по темам практических занятий. Подготовка докладов/сообщений. Выполнение практико-ориентированных заданий. Подготовка презентации по теме.

#### 3.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы дисциплины (модуля)

##### 3.2.1. Основная и дополнительная литература

Таблица 6

Виды литературы	Автор, название литературы, город, издательство, год	Количество часов, обеспеченных указанной	Количество обучающихся	Количество экземпляров в библиотеке	Режим доступа ЭБС/ электронный носитель (CD,DVD)	Обеспеченность обучающихся
1	2	3	4	5	6	7
<b>Основная литература</b>						
1	Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт				URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489014">https://urait.ru/bcode/489014</a>	100%

2	Управление дошкольным образованием : учебник и практикум для вузов / Н. А. Виноградова [и др.] ; под редакцией Н. А. Виноградовой, Н. В. Микляевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 530 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12764-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт				URL: <a href="https://urait.ru/bcode/498836">https://urait.ru/bcode/498836</a>	100%
3	Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт				URL: <a href="https://urait.ru/bcode/496942">https://urait.ru/bcode/496942</a>	100%
<b>Дополнительная литература</b>						
1	Быков, А. В. Психологическая служба в учреждениях социально-педагогической поддержки детей и подростков : учебное пособие для вузов / А. В. Быков, Т. И. Шульга. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 121 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13471-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт				URL: <a href="https://urait.ru/bcode/497406">https://urait.ru/bcode/497406</a>	100%
2	Кондратьев, М. Ю. Социально-психологическая служба в образовании. Общеобразовательное учреждение : учебное пособие для вузов / М. Ю. Кондратьев. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 212 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12787-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт				URL: <a href="https://urait.ru/bcode/492761">https://urait.ru/bcode/492761</a>	100%

### 3.1.2. Интернет-ресурсы

1. Цифровой образовательный ресурс «IPR SMART». <https://www.iprbookshop.ru>
2. Образовательная платформа «Юрайт». <https://urait.ru/>

3. Электронно-библиотечная система «Лань». <https://e.lanbook.com/>
4. МЭБ (межвузовская электронная библиотека) НГПУ. <https://icdlib.nspu.ru/>
5. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU. <https://www.elibrary.ru/>
6. СПС «КонсультантПлюс». <http://www.consultant.ru/>

Открытый ресурс

7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. <http://window.edu.ru/catalog/>
8. Научная электронная библиотека «Киберленинка». <https://cyberleninka.ru/>

### 3.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

Таблица 7

Помещения для осуществления образовательного процесса	Перечень основного оборудования (с указанием кол-ва посадочных мест)	Адрес (местоположение)
<b>Аудитория для проведения лекционных занятий</b>		
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (ауд. 3-18)	Учебная мебель (столы ученические, стулья ученические) на 80 посадочных мест, компьютер- 1 с выходом в интернет, проектор -1, телевизор – 1	ул. Субры Кишиевой № 33
<b>Аудитории для проведения практических занятий, контроля успеваемости</b>		
Учебная аудитория для проведения практических занятий (ауд. 3-13, ул. Субры Кишиевой № 33)	Аудиторная доска, (столы ученические, стулья ученические) на 50 посадочных мест, компьютер- 1, проектор - 1, экран- 1	ул. Субры Кишиевой № 33
<b>Помещения для самостоятельной работы</b>		
Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. 3-16, ул. Субры Кишиевой, № 33)	Учебная мебель (столы ученические, стулья ученические) на 80 посадочных мест, компьютер- 1 с выходом в интернет, проектор -1, телевизор – 1, DVD– 1.	ул. Субры Кишиевой № 33
Учебная аудитория для выполнения самостоятельной и курсовой работ обучающихся (ауд. 3-26, ул. Субры Кишиевой № 33)	Аудиторная доска, (столы ученические, стулья ученические) на 38 посадочных мест, компьютер- 1, проектор - 1, интерактивная доска- 1	ул. Субры Кишиевой № 33

## 4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ

### 4.1. ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Таблица 8

№ п/п	Наименование темы (раздела) с контролируемым содержанием	Код и наименование проверяемых компетенций	Оценочные средства	
			текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Раздел 1. Сфера образования и технология менеджмента	ОПК-6 ОПК-7	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов	экзамен
2.	Раздел 2. Технология управления персоналом	ОПК-6 ОПК-7	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов	экзамен
	Раздел 3. Учёт, отчётность и контроль в образовательных учреждениях	ОПК-6 ОПК-7	Устный опрос Подготовка презентации Подготовка докладов, рефератов	экзамен
	<i>Курсовая работа (проект)</i>			
	<i>Учебная практика</i>			
	<i>Производственная</i>			

### 4.2. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости

#### 4.2.1. Наименование оценочного средства: *тест*

#### *Примерные вопросы для тестирования*

#### 1. Управленческая психология это.....

1. Наука о закономерностях проявления и развития психики
2. Отрасль, изучающая закономерности поведения людей в группах
3. Отрасль, изучающая психологические аспекты управления.

#### 2. Найти соответствие:

- А. Объект управленческой психологии  
Б. Предмет психологии управления
1. Психические процессы
  2. Коллективы людей

#### 3. Найти соответствие

- А. Задачи психологии  
Б. Принципы психологии



1. Единство сознания и деятельности
2. Управление психическими процессами
3. Личный подход
4. Понимание сущности психических явлений
5. Развитие психики и сознания в деятельности
6. Детерминизм.

**4. Найти соответствие**

- А. Аристотель  
Б. Платон
1. Душа материальна и состоит из атомов
  2. Душа представляет три вида душевных явлений: разум, мужество, воля.

**5. Продолжить предложение**

Платон утверждал, что душа представлена.....

**6. Найти соответствие**

- А. Бихевиоризм  
Б. Психоанализ  
В. Неофрейдизм  
Г. Гуманистическая школа  
Д. Когнитивная школа
1. К. Юнг, А. Адлер
  2. А. Маслоу, К. Роджерс
  3. Д. Уотсон
  4. Фр. Хайдер, Ньюком
  5. З. Фрейд

**7. Определить последовательность в блоках личности**

- А. 1-я часть  
Б. 2-я часть  
В. 3-я часть  
Г. 4-я часть
1. Устойчивые особенности психических процессов
  2. Социально обусловленные особенности личности
  3. Знаний и умений
  4. Биологически обусловленные особенности личности.

**8. Найти правильный ответ**

- Индивидуальность это.....
1. Разумная сознательность
  2. Неповторимое сочетание психических особенностей
  3. Умение находиться в определённых отношениях с другими людьми

**9. Найти соответствие**

- А. Способности  
Б. Задатки  
В. Талант  
Г. Гениальность
1. Анатомофизиологическая предрасположенность
  2. Высокая степень способности к определённой деятельности
  3. Совокупность свойств, служащих условием успеха в определённой деятельности
  4. Высшая степень одарённости.

**10. Найти правильный ответ**

Сангвиник характеризуется.....

1. Быстрая возбудимость чувств, их большая сила, захватывающая человека целиком
2. Горяч, страстен, резкость смен настроения
3. Искренний, жизнерадостный, общительный
4. Лёгкая возбудимость чувств, их неустойчивость.

**11. Найти правильный ответ**

Холерику свойственны черты

1. Способность преодолевать большие трудности
2. Горяч, продуктивен в работе, к которой относится с интересом
3. Пассивен, вял, если работа его не удовлетворяет
4. Делу отдаётся с исключительной страстностью.

**12. Найти правильный ответ**

Флегматик характеризуется.....

1. В действиях нерешителен
2. Чувства внешне проявляются слабо, но устойчивы
3. Болезненно относится к внешним обстоятельствам
4. В работе настойчив, упорен. Медлителен.

**13. Найти правильный ответ**

Меланхолик.....

1. Говорит тихо, действия сдержаны
2. Настроения устойчивы
3. Легко ранимый, склонен переживать глубоко даже незначительные события
4. Речь медлительная, лишена живости, но уверенная.

**14. Найти соответствие**

По Гиппократу

- А. Сангвиник
- Б. холерик
- В. Флегматик
- Г. Меланхолик

По Павлову

1. Сильный, уравновешенный, инертный
2. Слабый
3. Сильный неуравновешенный
4. Сильный, уравновешенный. подвижный.

**15. Найти правильный ответ**

Характер это.....

1. Индивидуальные психические особенности человека
2. Совокупность психических свойств, которые проявляются у человека к действительности
3. Динамика протекания психических процессов.

**16. Найти правильный ответ**

Темперамент это.....

1. Свойства, которые проявляются в отношении человека к действительности
2. Психологические особенности человека, определяющие динамику протекания психических процессов и поведения
3. Психический процесс восприятия окружающего мира

**17. Найти соответствие**

Классификация черт характера:

- А. Отношение человека к другим людям

- Б. Отношение к труду
- В. Отношение к самому себе
- Г отношение к вещам
- 1. Гордость, самокритичность, тщеславие
- 2. Аккуратность, небрежность
- 3. Общительность, уважение, замкнутость. Бездушие
- 4. Творчество. добросовестность, лень.

**18. Найти правильный ответ**

Психика выражается через такие психические явления как:

- 1. Психические свойства
- 2. Склонности
- 3. Направленность личности
- 4. Психические процессы
- 5. Психические состояния
- 6. Динамика протекания психических процессов.

**19. Найти соответствие**

- А. Власть
- Б. Лидерство
- 1. Способность влиять на других для достижения цели
- 2. Возможность влиять на поведение других лиц.

**20. Выбрать правильные ответы**

Формы власти:

- 1. Основанная на принуждении
- 2. Основанная на убеждении
- 3. Основанная на вознаграждении
- 4. Законная
- 5. Экспертная
- 6. Эталонная.

**21. Выбрать правильные ответы**

Формы влияния:

- 1. Вознаграждение
- 2. Принуждение
- 3. Участие в управлении
- 4. Убеждение.

**22. Найти соответствие стилей руководства**

- А. Авторитарный
- Б. Демократический
- В. Либеральный
- 1. Апелляция к психологическим потребностям
- 2. Полная свобода подчинённых в выборе своей цели
- 3. Апелляция к первичным потребностям

**23. Найти соответствие**

- А. Теория «Х»
- Б. Теория «У»
- 1. Люди хотят защищённости
- 2. Труд есть процесс
- 3. Люди изначально не любят трудиться
- 4. Приобщение является функцией вознаграждения
- 5. Чтобы заставить людей трудиться необходимо принуждение

6.Способность к творческому решению проблем встречаются чаще, чем интеллектуальный потенциал.

**24.Найти правильный ответ**

Группа это.....

- 1.Определенное число людей, имеющих общие интересы
- 2.Определённое число людей, объединённых между собой по каким-либо признакам
- 3.Определённое число людей, существующих в рамках официально признанных организаций.

**25.Найти соответствие**

А. Неформальные группы

Б. Формальные группы

- 1.Отношения строятся на основе нормативных документов
- 2.Отношения строятся на основе личных симпатий и общих интересов

**26. Найти соответствие**

А. Позиция

Б. Статус

В. Внутренняя установка

Г. Роль

- 1.Личное восприятие человеком своего статуса
- 2.Реальное положение индивида в групповых отношениях
- 3.Нормативно заданный и **коллективно** одобряемый образ
- 4.Официальное положение индивида в группе

**27.Найти правильный ответ**

Типы поведения людей в группах....

- 1.Внутригрупповая внушаемость, конформность, руководство
- 2.Пренебрежение, лидерство, коллективизм
- 3.Негативизм, конформность, внутригрупповая внушаемость

**28.Найти правильный ответ**

Коллектив это.....

- 1.Часть общества, имеющая общие цели, подчинённые этому обществу
- 2.Группа людей, объединённых по определённым признакам
- 3.Определённое число людей, имеющих общие нормы и ценности.

**29.Найти соответствие**

А. Зрелый СПК (социально-психологический климат)

Б. Отстающий СПК

В. Перспективный СПК

Г. Незрелый СПК

- 1.Отрицательное состояние управленческой деятельности, низкая её эффективность
- 2.Правильность построения управления и положительное отношение к нему членов коллектива
- 3.Управленческая деятельность руководителя опережает, а коллектив не способен её оценить
- 4.Плохое состояние управления и неудовлетворённость им членов коллектива.

**30.Найти правильный ответ**

Социально-психологический климат в коллективе это.....

- 1.Оптимальное сочетание качества людей в процессе общения
- 2.Взаимоотношения людей в группе
- 3.Продукт взаимодействия руководителя и подчинённых.

**31.Найти соответствие**

А-Малая группа

Б-Условная группа

В-Реальная

1. Группы по изучению покупательского спроса
2. Учебная группа, семья
3. Группа, существующая во времени и пространстве

**32. Выбрать правильные ответы**

А. Позиция

Б. Статус

В. Внутренняя установка

Г. Роль

Д. Композиция

1. Личное субъективное восприятие человеком собственного статуса
2. Официальное положение индивида в группе
3. Своеобразие индивидуального состава группы
4. Реальное положение индивида в группе
5. Нормативно заданный и коллективно одобряемый образец ожидаемого поведения человека.

**33. Установите последовательность проведения беседы**

1. Начало беседы
2. Аргументирование
3. Принятие решения
4. Информирование
5. Подготовка к беседе
6. Опровержение довода собеседника.

**34. Закончить мысль**

Социальная роль – это набор определённых.....

**35. Закончить предложение**

Общение – это многоплановый.....

**36. Определить правильный ответ**

Конфликт - - это.....

1. Взаимодействие людей, имеющих разные цели или способы их достижения
2. Особый вид взаимодействия субъектов организации
3. Неотъемлемая часть жизнедеятельности организации.

**37. Найти соответствие**

А. Виды конфликтов

Б. Типы конфликтов

1. Внутриличностный
2. Дисфункциональный
3. Межличностный
4. Межгрупповой
5. Функциональный
6. Между личностью и группой.

**38. Установите последовательность конфликта по значимости**

Причины конфликта внутри торгового коллектива

1. Психологическая несовместимость
2. Личные причины
3. Нечестные действия отдельных работников
4. Организационные

**39. Закончить определение**

Эксперимент – это....

**40. Закончить мысль**

Наблюдение – это метод психологии

**41. Закончить предложение**

„Личность – это.....

**43. Закончить предложение**

Психология – это ...

**44. Закончить мысль**

Познавательные процессы – это....Перечислить...

**45. Найти соответствие**

А. Групповое давление

Б. Внутригрупповая внушаемость

В. Конформизм

1. Пассивное принятие существующего порядка вещей; отсутствие собственной позиции

2. Воздействие группы на мнение и поведение её члена

3. Бесконфликтное неосознаваемое принятие членом группы мнения группы

**46. Найти соответствие**

А. Конформность

Б. Конкуренция

В. Негативизм

1. Внешнее согласие с группой при внутреннем расхождении с ним

2. член группы во всём противится мнению группы, демонстрируя независимость

3. Одна из форм межличностного взаимодействия при достижении целей, интересов в условиях противоборства.

**47. Найти соответствие**

А. Коллективизм

Б. Групповые нормы

В. Подражание

1. Совокупность правил и требований, вырабатываемых общностью и регулирующих поведение членов группы

2. Следованию примеру, образцу. Идеалу

3. Избирательное отношение личности к влиянию и воздействию коллектива.

**48. Найти соответствие сторон общения**

А. Коммуникативная

Б. Интерактивная

В. Перцептивная

1. Организация взаимодействия людей

2. Процесс восприятия партнёрами друг друга

3. Обмен информацией

**49. Найти соответствие способов общения**

А. По способу передачи информации

Б. По содержанию общения

1. Манипулятивное общение

2. Деловое общение

3. Опосредственное

- 4.»Контакт масок»
- 5.Примитивное
- 6.Непосредственное.

#### **50.Найти правильный ответ**

Познавательная функция.....

- 1.В общении вырабатываются правила поведения, усваиваются его нормы
- 2.Контакты людей
- 3.Многообразие межличностного общения, процесс обучения.

#### **Критерии оценивания результатов тестирования**

Таблица 9

<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
<i>Максимальный уровень</i>	<i>Выполнены правильно все задания теста (тест зачтен)</i>	<i>2</i>
<i>Средний уровень</i>	<i>Выполнено правильно больше половины заданий (тест зачтен)</i>	<i>1</i>
<i>Минимальный уровень</i>	<i>Выполнено правильно меньше половины заданий (тест не зачтен)</i>	<i>0</i>

#### **4.2.2. Наименование оценочного средства: практико-ориентированное задание**

##### **Примерные практико-ориентированные задания**

###### *Задание № 1*

###### **Задача 1**

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

*«Сейчас я тебе покажу».*

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

###### **Задача 2**

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

*Ситуация «Пни меня»*

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

###### *Задание № 2*

###### **Задача 1 «Зал суда»**

Два ведущих сотрудника не могут прийти к единому мнению и приходят к общему руководителю с просьбой разрешить их спор. В ходе обсуждения обе стороны представляют аргументы, однако все участники обсуждения понимают, что его целью является не поиск

оптимального решения, а доказательство своей правоты. Какова стратегия выхода из создавшегося положения для руководителя? Для подчиненных?

### *Задача 2 Молодой руководитель*

Организация отправила на разработку нового нефтегазоносного месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера, прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех – золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков. Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормально!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца. Ваши действия?

### *Задание № 3*

#### *Задача 1 Управление изменениями в организации»*

Штат фирмы «Электро» состоит из 150 работников. Специализация – выпуск электроприборов. Восемь лет назад, когда в фирме работало 8 человек, директор – инженер Иванов начал выпускать кофемолки и каждые полгода выпускал новую модель. Успех бизнеса определялся высоким качеством и надежностью изделий, а также удачной системой сбыта. Четыре вида продукции (кроме кофемолок производятся бритвы, соковыжималки и миксеры) продает команда из 120 человек исключительно частным лицам. За сбыт отвечает Каширин, первый заместитель Иванова. Служба сбыта четко организована и работает на комиссионных началах. Продавцы хорошо обучены и получают 50% дохода от каждого проданного прибора.

На каждый прибор дается гарантия на 1 год. Испортившиеся в течение этого времени приборы не ремонтируются, а заменяются новыми. Покупатель отправляет неисправный прибор вместе с гарантийным талоном в фирму и взамен получает новый. Таким образом, агенты не должны заниматься жалобами, претензиями и рекламациями. Доля возвращенного товара в среднем за последние три года составляла около 2,5 % от общего объема продаж. В последнее время среди работников ходят слухи, что Иванов собирается продать свой бизнес американской фирме. Ему, якобы, сделали очень выгодное предложение. Каширин, постоянно объезжающий зону обслуживания и контролирующий группы торговых агентов, услышал об этом от одного из них во время совместного ужина. [Агент узнал об этом от своей жены](#), которой звонит каждый вечер. Жена работает в фирме в отделе контроля качества. Все продавцы группы, в которой находился Каширин, заявляют: если этот слух верен, то они будут искать себе другую работу. Работать под американским руководством они не собираются.

Каширин, обеспокоенный, возвращается в фирму. На следующее утро от секретаря шефа он узнает о том, что Иванов, якобы, разругался со своей женой и хочет разводиться. Рассказывают, что он ночью просто вышвырнул жену на улицу. Однако историю о продаже фирмы американцам секретарь считает неправдоподобной, так как ей было бы известно о переговорах. Коммерческий директор фирмы Дубинин сообщил Каширину, что Иванов в настоящее время находится в Париже. Больше ему ничего не известно. Через неделю Иванов появился на работе. В тот же день – впервые за все время



существования фирмы – к своей работе приступил помощник директора Жалев, в последнее время работавший во французской дочерней фирме «Сименс Электрик». Первым делом Иванов направляет всем работникам информационное письмо, в котором опровергает намерение продать фирму. Это, якобы, безответственные слухи. Напротив, он готовит дальнейшее расширение фирмы, включив в ассортимент сбыта микроволновые печи, и ожидает, что каждый работник и впредь будет с ответственностью относиться к своей работе, как и прежде. Иванов назначил общее производственное собрание через месяц. В течение этого месяца ходили самые невероятные слухи: Дубинин, якобы, отправился в Гамбург, чтобы тайно провести переговоры с японцами. Служба сбыта будет распущена и реорганизована; в будущем поставки будут производиться только на оптовые торговые предприятия; все агенты, если они останутся в фирме, будут получать твердую часть вознаграждения и дополнительное вознаграждение от оборота. Каширин, обеспокоенный этими слухами, обращается к директору.

Иванов реагирует импульсивно и говорит, что всегда считал, что политика фирмы и сбыта – его дело. Работники, как в сфере производства, так и в сфере сбыта, должны быть рады и благодарны, что он, будучи одаренным инженером, изобрел приборы, которые благодаря качеству и надежности пользуются спросом. Ему и впредь в голову не придет спрашивать у кого-нибудь разрешения на осуществление новых идей. Во время производственного собрания Иванов заявляет, что не понимает, почему возникли глупые слухи. Все остается по-прежнему за одним исключением. Вместо собственного изобретения фирма «Электро» примерно через три месяца начнет выпускать микроволновую печь, которая будет предложена на рынке по цене меньше 300 евро. Прибор монтируется в России по японской лицензии, с применением японских электронных элементов переключения. Этот прибор не будет ремонтироваться и в случае поломки будет обмениваться на новый. Комиссионный процент от печи будет снижен до 25% от продажной цены, но прибор будет хорошо продаваться, так как не поступит в открытую торговлю. После выступления Иванова персонал молчал. По нему не было видно ни согласия, ни возражения. После того, как никто не изъявил желания выступить, в том числе и руководители, Иванов молча и покачивая головой вышел из зала.

#### *Задание № 4*

##### ***Задача 1***

Работники фирмы, выпускающей холодильники, очень разные. Одни сами хотят помочь руководителю в его работе. Другие, наоборот, стараются поменьше тратить умственной энергии и ждут указаний.

Все сотрудники фирмы уважают своего руководителя, знают что он умный и опытный. Руководитель работает много и ему хочется, чтобы подчиненные были ему хорошими помощниками и советчиками. Он часто теребит подчиненных, заставляет их думать, внедрять новации в интересах бизнеса.

Многие исполнители считают, что у них и так все хорошо. Так зачем искать что-то новое? На это есть руководитель, который за все и отвечает. Руководитель, хотя и продумывает все до деталей в работе, но все же хочет ускорить производство холодильников, а для этого требуется активная работа всех сотрудников.

**Задание.** Проанализируйте сложившуюся ситуацию и наметьте мероприятия по активизации деятельности сотрудников.

## **Задача 2**

Задачи организации усложнились в связи с перепрофилированием продукции всей фирмы. Данная ситуация была обусловлена тем, что фирму опередили конкуренты и сбыт продукции резко упал.

Под угрозой оказалась конкурентоспособность организации. Ее [управляющий после совещания с Советом директоров](#), дал задание всем руководителям подразделений в срочном порядке приступить к техническому перевооружению фирмы для выпуска нового ассортимента продукции.

Все руководители и персонал фирмы приняли задание как руководство к действию. Но некоторые из руководителей среднего звена и мастера начали нервничать, так двое из них стали раздражительными, у них «сдали нервы», они стали думать не столько о делах фирмы, сколько о себе. Некоторые из сотрудников впали в «транс», у них пропало желание дальше эффективно работать.

Задание. Оцените сложившуюся ситуацию и примите эффективное решение по нормализации отношений в коллективе фирмы.

## **Задача 3**

На одном из московских заводов, именуемом АО закрытого типа с ограниченной ответственностью, ранее выполнялись сложные и ответственные задания ВПК. Теперь здесь ведутся работы по конверсии. Производимая продукция пользуется спросом населения. Часть прежнего персонала работает на заводе до сих пор. В основном, это люди пожилого возраста. Руководство этой организации частично сменилось. Некоторые руководители ушли работать в структуры коммерческого характера.

Психологический климат внутри отдельных подразделений неоднородный. На одних - работники конфликтуют между собой по разным причинам, а на других участках конфликты создаются из-за недовольства руководителей отношением к труду со стороны персонала. Там, где работники ссорятся между собой, возникают межличностные конфликты. Устранить их не представляется возможным. Там, где конфликты носят деловой характер и где руководители применяют авторитарные методы руководства, конфликты быстро разрешаются.

### **Задание:**

Примите обоснованные решения по предупреждению и устранению конфликтов.

## *Задание № 5*

### **Задача 1 Субординация**

Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором предприятия. Оба задания являются неотложными. Выберите наиболее приемлемый вариант решения:

- 1) выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора;
- 2) в интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника;
- 3) напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке исполнения распоряжений на предприятии;

- 4) Обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания;
- 5) примете иное решение (какое)?

### **Задача 2 Непокорная**

Вы являетесь главным бухгалтером организации. Ваша подчиненная бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечётко выполняет порученные задания, работает ниже своих возможностей.

Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности.

Работой в организации она дорожит, так как зарплата – единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя. Как Вы поступите с Раисой?

1. Примените меры дисциплинарного воздействия для ее последующего увольнения.
2. В интересах дела попытаетесь вызвать ее на откровенный разговор, выяснить мотивы ее поведения и договориться о прекращении конфликта.
3. Напишите докладную записку на Раису о лишении ее квартальной премии и понижении должностного оклада.
4. Обратитесь к сотрудникам бухгалтерии с просьбой поговорить с Раисой.
5. Примете иное решение. Какое?

### **Критерии оценивания результатов выполнения практико-ориентированного задания**

Таблица 10

<b>Уровень освоения</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
Максимальный уровень	Задание выполнено правильно: выводы аргументированы, основаны на знании материала, владении категориальным аппаратом	3
Средний уровень	Задание выполнено в целом правильно: но допущены ошибки в аргументации, обнаружено поверхностное владение терминологическим аппаратом	2
Минимальный уровень	Задание выполнено с ошибками в формулировке тезисов и аргументации, обнаружено слабое владение терминологическим аппаратом	1
Минимальный уровень не достигнут	Задание не выполнено или выполнено с серьёзными ошибками	0

#### **4.2.3. Наименование оценочного средства: доклад/сообщение**

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

#### **Темы докладов:**

1. Методологические подходы к управлению: системный, ситуационный, процессный.
2. Институциональный, управленческий и технический уровни управления.
3. Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.
4. Корпоративная культура.
5. Методы мотивирования персонала. Технологии поощрения, санкции.

6. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом и мотивацию к труду.
7. Механизмы формирования мотивации трудовой деятельности.
8. Управленческие роли руководителей: межличностные, информационные, роли, связанные с принятием решений. Виды ролей руководителей: конвенциональные, межличностные.
9. Содержание деятельности руководителей различных уровней управления.
10. «Решетка менеджмента» Р.Блэйк и Дж. С. Моутон.
11. Основное содержание деятельности руководителей различных уровней управления. Технологии организации и проведения исследования специфики реализации руководителем своих основных функций.
12. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения.
13. Стили мышления руководителей: системный, интуитивный, рецептивный, перцептивный.
14. Критерии оценки управленческих задач: содержательный критерий, критерий выполнимости, критерий знания руководителя о задачах, критерий степени функциональных затрат, технологии их применения.
15. Процесс принятия управленческих решений. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Выбор адекватной стратегии руководителем. Критерии выбора тактик. Факторы принятия оптимальных и неоптимальных управленческих решений, техники их анализа.
16. Методы решения управленческих задач: метод «мозгового штурма», метод синектики, метод дневников, метод Гордона, метод Дельфы, метод «635», метод голосования «за и против», метод утопических игр, метод Дельбека.
17. Стили руководства (авторитарный, демократический, попустительский, непоследовательный). Проблема оптимального стиля руководства и ее решение на различных этапах развития группы.
18. Лидерство и руководство.
19. Групповые настроения, психологический климат в группе и руководство. Методы изучения психологического климата в группе.
20. Влияние руководителя на персонал. Власть руководителя. Разновидности власти (власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении, экспертная власть, власть, основанная на представлении о зависимости, власть, основанная на обладании ресурсами, эталонная власть (власть примера или харизма), законная (или традиционная) власть). Реальная и формальная власть.
21. Тактики эффективного профессионального общения руководителя с подчиненными. Подбор и расстановка кадров. Совместимость и срабатываемость.
22. Классификация управленческих конфликтов. Причины конфликтов.
23. Системный анализ конфликта в сфере управления. Психологическая составляющая в конфликте. Управление конфликтом. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликтной деятельности: соперничество, компромисс, кооперация, избегание, приспособление. Переговоры: стратегии и тактики достижения согласия. Процедура разрешения конфликта.
24. Методы диагностики конфликтов в сфере управления. Конфликтоустойчивость как разновидность психологической устойчивости человека.
25. Конфликтологическая компетентность.
26. Человеческий фактор в системе управления.
27. Синдром эмоционального выгорания.

Критерии и шкалы оценивания доклада/сообщения (в форме презентации):

Таблица 11

Уровень освоения	Критерии	Баллы
------------------	----------	-------

Максимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрировано умение выступать перед аудиторией;</li> <li>– содержание выступления даёт полную информацию о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи;</li> <li>– умение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу;</li> <li>– высокая степень информативности, компактность слайдов</li> </ul>	3
Средний уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована общая ориентация в материале;</li> <li>– достаточно полная информация о теме;</li> <li>– продемонстрировано умение выделять ключевые идеи, но нет самостоятельных выводов;</li> <li>– невысокая степень информативности слайдов;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– недостаточное использование научной литературы</li> </ul>	2
Минимальный уровень	<ul style="list-style-type: none"> <li>– продемонстрирована слабая (с фактическими ошибками) ориентация в материале;</li> <li>– ошибки в структуре доклада;</li> <li>– научная литература не привлечена</li> </ul>	1
Минимальный уровень не достигнут	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступление не содержит достаточной информации по теме;</li> <li>– продемонстрировано неумение выделять ключевые идеи;</li> <li>– неумение самостоятельно делать выводы, использовать актуальную научную литературу.</li> </ul>	0

#### 4.2.4. Наименование оценочного средства: контрольная работа

Методические материалы: приводятся вопросы и/или типовые задания, критерии оценки.

#### Критерии оценивания результатов контрольной работы

Таблица 12

Балл (интервал баллов)	Уровень освоения	Критерии оценивания уровня освоения компетенций*
10	Максимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, содержит 1-2 мелких ошибки; ответы студента правильные, четкие, содержат 1-2 неточности
[6-8]	Средний уровень (интервал)	Контрольная работа содержит одну принципиальную или 3 или более недочетов; ответы студента правильные, но их формулирование затруднено и требует наводящих вопросов от преподавателя
[3-5]	Минимальный уровень (интервал)	Контрольная работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями, неполное раскрытие темы в теоретической части и/или в практической части контрольной работы; ответы студенты формально правильны, но поверхностны, плохо сформулированы, содержат более одной принципиальной ошибки

Менее 3	Минимальный уровень (интервал) не достигнут.	Контрольная работа содержит более одной принципиальной ошибки модели решения задачи; контрольная работа оформлена не в соответствии с предъявляемыми требованиями; ответы студента путанные, нечеткие, содержат множество ошибок, или ответов нет совсем; несоответствие варианту.
---------	--	--

#### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Представлено в приложении №1.

#### Автор(ы) рабочей программы дисциплины (модуля):

Старший преподаватель

  
 \_\_\_\_\_  
 (подпись)

Сельмурзаева М.Р.

СОГЛАСОВАНО:

Директор библиотеки

  
 \_\_\_\_\_  
 (подпись)

Арсагириева Т.А.

**Оценочные средства**  
**для проведения промежуточной аттестации по дисциплине**  
**Психология организационно-управленческой деятельности**  
**Направление подготовки**  
**44.04.01 - ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**  
**Профили подготовки Организация дополнительного образования детей и юношества**  
**Форма обучения: заочная**  
**Год приема: 2023**

**1. Характеристика оценочной процедуры:**

Семестр - 1

Форма аттестации – экзамен

**2. Оценочные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

**1.1. Вопросы для промежуточной аттестации по дисциплине:**

1. Общие понятия управления. Научная организация труда.
2. Организация. Внутренняя и внешняя среда организации.
3. Основные управленческие функции.
4. Организационная структура управления. Типы организационных структур.
5. Предмет и основные понятия психологии управления. Психология управления как отрасль практической психологии.
6. История психологии управления. Развитие отечественного управления.
7. Современные зарубежные теории управления. Современный российский менеджмент.
8. Методы современной психологии управления.
9. Психологические особенности деятельности руководителя в разных организационных структурах.
10. Понятие должности и должностного лица. Делегирование в системе управленческих действий.
11. Профессионально-важные психологические качества руководителя.
12. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
13. Профессиональное здоровье руководителя как психологическая проблема.
14. Гендерные аспекты в менеджменте.
15. Психологические особенности реализации функции планирования.
16. Психологические особенности реализации функции организации.
17. Психологические особенности реализации функции контроля.
18. Психологические закономерности реализации функции регулирования.
19. Мотивация и стимулирование персонала в организации.
20. Содержательные теории мотивации
21. Процессуальные теории мотивации.
22. Методы изучения мотивации персонала.
23. Индивидуальная управленческая концепция руководителя и стиль управления.
24. Психология принятия управленческих решений.
25. Психологические феномены поведения персонала в социуме.
26. Психологические феномены поведения персонала в группе.
27. Динамика малых групп: уровни и механизм развития малой группы. Групповые эффекты.
28. Психологические аспекты командной работы. Роль руководителя в создании и развитии команды.

29. Социально-психологический климат в коллективе.
30. Групповая сплоченность и совместимость.
31. Групповая совместимость и срабатываемость.
32. Управленческое взаимодействие. Место управленческого взаимодействия в структуре деятельности по управлению.
33. Феномен самоорганизации коллективного субъекта деятельности в контексте управленческого взаимодействия.
34. Виды управленческого взаимодействия.
35. Стратегии и средства управленческого взаимодействия.
36. Психологические механизмы управленческого взаимодействия.
37. Конфликты в управленческой деятельности.
38. Психологические феномены лидерского поведения.
39. Лидерство и власть. Классификация носителей и источников власти.
40. Функциональный, коммуникативный, интерактивный, перцептивный аспекты управленческого общения.
41. Беседа как диалогическая форма управленческой коммуникации.
42. Психологические типологии поведения персонала в группах и организациях.
43. Типология поведения персонала в конфликтной ситуации.
44. Психологическая диагностика поведения персонала, лидерства и руководства.
45. Экспертная оценка психологических характеристик личности руководителя

### 3.2. Структура экзаменационного билета (примерная):

### 3. Критерии и шкала оценивания устного ответа обучающегося на экзамене (зачете)

**Максимальное количество баллов на экзамене (зачете) – 30, из них:**

1. Ответ на первый вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.
2. Ответ на второй вопрос, содержащийся в билете – 15 баллов.

*Таблица 13*

№ n/n	Характеристика ответа	Баллы
1.	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, их качество оценено количеством баллов, близким к максимальному	<b>13-15</b>
2.	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество ни одного из них не оценено минимальным количеством баллов	<b>10-12</b>
3	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности, необходимые результаты обучения сформированы, качество некоторых из них оценено минимальным количеством баллов	<b>7-9</b>
4.		<b>6 и менее</b>

### Расчет итоговой рейтинговой оценки

*Таблица 14*

До 50 баллов включительно	«неудовлетворительно»
---------------------------	-----------------------



От 51 до 70 баллов	«удовлетворительно»
От 71 до 85 баллов	«хорошо»
От 86 до 100 баллов	«отлично»

#### 4. Уровни сформированности компетенций по итогам освоения дисциплины (модуля)

Таблица 15

Индикаторы достижения компетенции (ИДК)	Уровни сформированности компетенций			
	«отлично»	«хорошо»	«удовлетворительно»	«неудовлетворительно»
	86-100	71-85	51-70	Менее 51
	«зачтено»			«не зачтено»
<i>Код и наименование формируемой компетенции</i>				
ОПК 6.1. Демонстрирует умение дифференцировать отбор психолого-педагогических, в том числе инклюзивных, технологий для решения профессиональных задач	Знает принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности с разными категориями обучающихся	Знает в целом принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности с разными категориями обучающихся	Знает достаточно принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности с разными категориями обучающихся	Не знает принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности с разными категориями обучающихся
	Умеет проектировать и применять эффективные психолого-педагогические технологии для индивидуализации образовательного процесса	Умеет в целом проектировать и применять эффективные психолого-педагогические технологии для индивидуализации образовательного процесса	Умеет достаточно проектировать и применять эффективные психолого-педагогические технологии для индивидуализации образовательного процесса	Не умеет проектировать и применять эффективные психолого-педагогические технологии для индивидуализации образовательного процесса
	Владеет способами применения психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности для индивидуализации образовательного процесса	Владеет в целом способами применения психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности для индивидуализации образовательного процесса	Владеет достаточно способами применения психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности для индивидуализации образовательного процесса	Не владеет способами применения психолого-педагогических технологий в профессиональной деятельности для индивидуализации образовательного процесса
ОПК 6.2. Проектирует использование и реализует психолого-педагогические, в том числе инклюзивные технологии для решения профессиональных задач	Знает принципы проектирования и особенности взаимодействия участников образовательных	Знает в целом принципы проектирования и особенности взаимодействия участников	Знает достаточно принципы проектирования и особенности взаимодействия участников	Не знает принципы проектирования и особенности взаимодействия участников образовательных
ОПК 7.1. Осуществляет отбор основных моделей и способов	Знает принципы планирования и организации взаимодействия участников образовательных	Знает в целом принципы планирования и организации взаимодействия участников	Знает достаточно принципы планирования и организации взаимодействия участников	Не знает принципы планирования и организации взаимодействия участников образовательных

взаимодействия участников образовательных отношений для решения профессиональных задач ОПК 7.2. Организует совместную деятельность участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	отношений	образовательных отношений	образовательных отношений	отношений
	Умеет использовать особенности образовательной среды в процессе планирования и организации взаимодействия субъектов образовательного процесса	Умеет в целом использовать особенности образовательной среды в процессе планирования и организации взаимодействия субъектов образовательного процесса	Умеет достаточно использовать особенности образовательной среды в процессе планирования и организации взаимодействия субъектов образовательного процесса	Не умеет использовать особенности образовательной среды в процессе планирования и организации взаимодействия субъектов образовательного процесса
	Владеет способами организации взаимодействия и сотрудничества между участниками образовательного процесса	Владеет в целом способами организации взаимодействия и сотрудничества между участниками образовательного процесса	Владеет достаточными способами организации взаимодействия и сотрудничества между участниками образовательного процесса	Не владеет способами организации взаимодействия и сотрудничества между участниками образовательного процесса

## 5. Рейтинг-план изучения дисциплины

Таблица 16

I	БАЗОВАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ			
	Виды контроля	Контрольные мероприятия	Мин. кол-во баллов на занятиях	Макс. кол-во баллов на занятиях
Текущий контроль № 1			0	10
Текущий контроль № 2			0	10
Рубежный контроль: контрольная работа №1 (Темы 1-4)			0	10
Текущий контроль №3			0	10
Текущий			0	10

<b>й контроль №4</b>			
<b>Рубежный контроль: контрольная работа №2 (Темы 5-8)</b>		0	10
<b>Допуск к промежуточной аттестации</b>		<b>Мин 36</b>	
<b>II</b>	<b>ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ</b>	<b>Мин.</b>	<b>Макс.</b>
<b>1</b>	<b>Поощрительные баллы</b>	<b>0-10</b>	<b>10</b>
	Подготовка доклада с презентацией по дисциплине	0-1	1
	Посещаемость лекций (100%)	0-2	2
	Участие в работе круглого стола, студенческой конференции	0-2	2
	Соц.-личностный рейтинг	0-3	3
	Участие в общественной, культурно-массовой и спортивной работе	0-2	2
<b>2</b>	<b>Штрафные баллы</b>	<b>0-3</b>	<b>3</b>
	Пропуск учебных лекций	за пропуск лекции снимается балльная стоимость лекции (2:8=0,25)	0,25 x N (N – количество пропущенных лекций)
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №1	минус 5% от максимального балла	- 0,5
	Несвоевременное выполнение контрольной (аттестационной) работы №2	минус 5% от максимального балла	- 0,5
<b>III</b>	<b>ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ</b>	<b>0-30</b>	<b>30</b>
<b>Форма тогового онтроля:</b>	Зачет (экзамен)	0-30	<b>30</b>
<b>ИТОГО БАЛЛОВ ЗА СЕМЕСТР:</b>		<b>0-100</b>	

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ / МОДУЛЯ  
Психология организационно-управленческой деятельности**

(наименование дисциплины / модуля)

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование  
Профиль: Организация дополнительного образования детей и юношества  
(год набора 2023, форма обучения - заочно)  
**на 2023/ 2024 учебный год**

В рабочую программу дисциплины / модуля вносятся следующие изменения:

№ п/п	Раздел рабочей программы (пункт)	Краткая характеристика вносимых изменений	Основание для внесения изменений