

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор

_____ Никишина О.Ю.

«30» августа 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

**Технология профессионального успеха руководителя
образовательной сферы**

Дополнительная профессиональная программа
по переподготовке

**«Государственное и муниципальное регулирование
в сфере образования»**

Квалификация выпускника
**специалист государственного и муниципального управления
в области образования**

Форма обучения
очно-заочная

МОСКВА, 2024

1. Цели и задачи изучения дисциплины

Цели: изучение дисциплины «Технология профессионального успеха руководителя образовательной сферы» способствует овладению знаниями об успешном профессиональном становлении менеджера, определяет факторы эффективности профессиональной деятельности и уровень психологической готовности к профессии менеджера образования. Раскрывает способы разработки методического инструментария необходимого для успешной работы менеджера образования в сферах профессиональной деятельности. **Целями** освоения дисциплины являются изучение теоретических основ и некоторых практических методов современной психологии общения, психологии управления, менеджмента, направленные на формирование у обучающихся: понимания природы групповых и межличностных взаимоотношений; адекватного самовосприятия; повышение коммуникативной компетентности; выработку навыков общения и овладение рядом средств эффективного управленческого воздействия.

Задачи изучения дисциплины:

- подготовка слушателей к пониманию специфики теоретической и практической основы изучаемого предмета;
- знакомство с технологией профессионального успеха руководителя образовательной сферы и формированием практических умений и навыков использования в профессиональной деятельности;
- формирование у слушателей системных представлений о психологических аспектах успешного руководства различными видами совместной деятельности и межличностного общения, т.е. психологических особенностей управленческих отношений.

2. Место дисциплины в структуре ДПП

Изучение данной дисциплины «Технология профессионального успеха руководителя образовательной сферы» базируется на знаниях, полученных в ходе изучения таких дисциплин, как: Управление образовательными системами, Принятие и исполнение государственных решений, Деятельность органов муниципального управления по реализации государственной политики в сфере образования и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Профессиональные компетенции

Код	Содержание дисциплин
ПК-1	умением определять приоритеты профессиональной деятельности, разрабатывать и эффективно исполнять управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности и рисков, применять адекватные инструменты и технологии регулирующего воздействия при

	реализации управленческого решения
ПК-2	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-8	способностью применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования
ПК-9	способностью осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации
ПК-10	способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению
ПК-11	владением основными технологиями формирования и продвижения имиджа государственной и муниципальной службы, базовыми технологиями формирования общественного мнения
ПК-17	владением методами самоорганизации рабочего времени, рационального применения ресурсов и эффективно взаимодействовать с другими исполнителями
ПК-18	способностью принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности
ПК-19	способностью эффективно участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-22	умением оценивать соотношение планируемого результата и затрачиваемых ресурсов

В результате изучения дисциплины слушатели должны

знать:

- основные подходы к анализу личности и профессиональной деятельности менеджера образовательного учреждения;
- психологические особенности успешной самореализации личности руководителя в сфере образования;
- психологические закономерности успешного функционирования и развития образовательного учреждения;
- психологию образовательной среды;
- представления о сущности управленческой деятельности как социально-психологического феномена;
- важнейшие психологические средства и методы управленческого воздействия;
- социально-психологические закономерности в процессе общения как межличностного и межгруппового взаимодействия;
- основы регулирования групповых и личностных взаимоотношений;

уметь:

- давать психологическую характеристику педагогическому коллективу;
- выделять психологический аспект управленческих проблем;
- проводить анализ и обобщение образовательной деятельности учреждения и видеть психологические последствия управленческих решений;
- организовать межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательного учреждения;
- вырабатывать рекомендации по оптимизации профессиональной деятельности менеджера образования;
- применять методы и средства научного познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности;
- представлять результаты своей работы для других специалистов, отстаивать свои позиции в профессиональной среде, находить компромиссные и альтернативные решения;
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- организовывать, проводить и оценивать эффективность переговоров и примирительных процедур;

владеть:

- русским литературным языком, навыками устной и письменной речи;
- современными технологиями менеджмента;
- способностью организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов образовательного пространства;
- способностью строить свою деятельность в соответствии с нравственными, этическими и правовыми нормами;
- практическими способами поиска научной и профессиональной информации с использованием современных компьютерных средств, сетевых технологий, баз данных и знаний;
- способностью применять психолого-педагогические и нормативно-правовые знания в процессе решения задач психолого-педагогического просвещения участников образовательного процесса;
- некоторыми приемами психической саморегуляции и способами преодоления стрессов;
- навыками самостоятельной, творческой работы; уметь организовать свой труд;
- практическими коммуникативными навыками – конструктивной критики, оказания поддержки, знаков внимания, налаживания взаимопонимания, контакта;
- способностью применять информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности с видением их взаимосвязей и перспектив использования;
- медиативными технологиями, умением организовывать, проводить и оценивать эффективность переговоров и примирительных процедур;
- технологией профессионального успеха менеджера образовательной сферы.

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Технология профессионального успеха руководителя образовательной сферы» составляет 36 часов.

4.1. Объем дисциплины и виды учебной деятельности

очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	36
Аудиторные занятия:	18
Лекции (Л)	10
Практические занятия (ПЗ)	8
Самостоятельная работа	18
Вид итогового контроля	зачет

4.2. Разделы дисциплины и виды занятий

Номера и наименования разделов и тем	Лекции	ПЗ	Сам. работа
Теоретико-методологическая основа технологии профессионального успеха руководителя образовательной сферы	1	-	1
Инновации в образовательной среде	1	-	1
Профессионально-важные качества менеджера образования как условия прогнозирования успешности деятельности	2	1	2
Влияние этических, нравственных и правовых норм на успешную деятельность руководителя образовательной сферы.	1	1	2
Технология формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды	2	1	2
Здоровьесберегающие технологии в образовательном пространстве.	1	1	2
Профилактика профессионального выгорания педагогов	1	1	2
Технология эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности	2	1	2
Технология успешного межпрофессионального взаимодействия участников образовательного процесса	2	1	2
Личностно-ориентированные технологии профессионального развития руководителя в сфере образования	1	1	2
Всего часов	10	8	18

4.3. Тематическое содержание дисциплины

Тема 1. Теоретико-методологическая основа технологии профессионального успеха руководителя образовательной сферы

Сущность и характеристики основных системообразующих элементов менеджмента в образовательной сфере. Теоретико-методологическая основа технологии профессионального успеха. Специфика и особенности профессиональной деятельности менеджмента в образовательной сфере. Управленческую деятельность менеджера образования как сложное, многофакторное явление, подходы к ее изучению. Психологическая структура профессиональной деятельности менеджмента в образовательной сфере и ее взаимосвязь со структурой личности

Тема 2. Инновации в образовательной среде

Творческий характер управленческих решений. Основные факторы, оказывающие влияние на разработку решений. Основы организации инновационной среды в образовательном учреждении. Сущность средового подхода и типология инновационных процессов, технология их проектирования, способы диагностики и формы эффективной организации инновационной среды. Инновационная среда как феномен образовательной практики. Эмпирическое обоснование существования инновационной среды в образовательных учреждениях. Сущностная характеристика инновационной среды образовательного учреждения. Моделирование инновационной среды образовательного учреждения как средства профессионального развития преподавателя. Теоретические основы создания инновационной среды как интегрального средства профессионального развития преподавателя. Условия превращения инновационной среды в средство профессионального развития преподавателя. Структурно-функциональная модель инновационной среды образовательного учреждения. Опытно-экспериментальная проверка эффективности модели инновационной среды образовательного учреждения. Описание программы и диагностирующего инструментария эксперимента. Организация, проведение и результаты констатирующего эксперимента. Организация, проведение и результаты формирующего эксперимента.

Тема 3. Профессионально-важные качества менеджера образования как условия прогнозирования успешности деятельности

Качества менеджера. Профессионально важные качества трех уровней: на уровне задач деятельности менеджера; на поведенческом уровне; на уровне свойств личности. Организаторские качества: психологическая избирательность; критичность и самокритичность; психологический контакт; требовательность; склонность к организаторской деятельности; способность заряжать своей энергией других людей. Целеустремленность. Гибкость. Работоспособность. Настойчивость. Самостоятельность. Дисциплинированность. Инициативность. Интеллектуальные качества. Коммуникативные качества: способность к кооперации и групповой работе; поведенческие ориентации при разрешении конфликтных ситуаций; социальная компетентность при реализации своих целей. Виды общения: а)

субординационное, или общение при взаимодействии руководителя и подчиненных; б) служебно-товарищеское - это общение между руководителями-коллегами; в) дружеское - это общение на основе морально-психологических норм взаимоотношений. Стиль общения. Манеры поведения. Мотивационно-волевые качества: стремление к успеху (ориентация на достижение, стремление обладать, решительность, доверие к себе); осторожность (добросовестность, внимание, порядочность, честность, точность, признание со стороны окружающих); самоопределение (свобода, самоопределение, открытость); социальная компетентность (компетентность, разговорчивость, общительность, готовность к обсуждению, сила убеждения, обаяние, дружественное отношение к организации, уверенная манера держать себя).
Стрессоустойчивость.

Тема 4. Влияние этических, нравственных и правовых норм на успешную деятельность руководителя образовательной сферы

Этика, мораль, нравственность. Понятие профессиональной этики и ее виды. Особенности профессиональной этики руководителя образовательной сферы. Конфликт интересов и механизмы его предотвращения и урегулирования. Культура управления. Культура управленческих взаимодействий в образовательной сфере.

Тема 5. Технология формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды

Анализ сущности отношений коллектива и личности; рассмотрение методов, средств и условий формирования сплоченного коллектива; обозначение наиболее эффективных средств и форм воспитательной работы. Формирование студенческих коллективов. Три основные направления. Воспитательное направление. Социально-психологическое направление. Учебно-профессиональное направление. 4 этапа: - организация коллектива, выбор актива; - повышенное внимание к активу; - опора на сознательность и сплоченность коллектива, его актив, традиции, общественное мнение; - коллектив - субъектом деятельности и воспитания. Формирование студенческого коллектива. Рациональное соотношение воспитательной работы с каждым отдельным студентом и студенческим коллективом в целом. Учебный коллектив - двойственная структура. Психологическое тестирование "индивидуально-психологическую карту". Социально-психологической адаптацией. Действенный актив коллектива. Воспитание актива группы. Структура неформальных взаимоотношений. Внутригрупповая атмосфера и рациональные пути воздействия на эффективность групповой работы. Специальные методы исследования, позволяющие выявлять структуру межличностных взаимоотношений в группе, выделять ее лидеров. Вовлечение членов коллектива в разнообразные виды совместной деятельности (труд, учебу, спорт, отдых, путешествия и т.п.), постановка перед коллективом интересных и усложняющихся целей, задач, привлекательных для многих участников, установление дружеских и требовательных отношений, ответственной зависимости между людьми. Свободный обмен мнениями, дискуссии, внимание педагога. Комплексный показатель взаимоотношений. Социаль-

но-психологический климат коллектива и личность лидера и руководителя коллектива, его отношений с членами группы, стиля руководства.

Тема 6. Здоровьесберегающие технологии в образовательном пространстве

Проблема создания здоровьесберегающей образовательной среды, которая будет способствовать увеличению активности обучающихся, формированию благоприятной психологической атмосферы на занятиях, обеспечению условий для самообразования. Компоненты учебной нагрузки, зависимость состояния учащихся от стиля руководства преподавателя, особенностей физиологических состояний организма, особенностей динамики работоспособности в различные периоды занятия, определение ведущей модальности и определение эффективности урока с учетом здоровьесберегающих технологий.

Тема 7. Профилактика профессионального выгорания педагогов

Упражнение «Баланс реальный и желательный». Понятие профессионального выгорания, его влияние на эффективность профессиональной деятельности педагога, с составляющими синдрома выгорания. «Поле самодиагностики». Степени выраженности или частоте проявления того или иного признака выгорания. Стадии профессионального выгорания. Упражнение «Удовлетворение от работы». Барьеры, которые мешают получать удовлетворение от профессиональной деятельности, определяется значимость личностных факторов в неудовлетворенности специалиста. Упражнение «8 ассоциаций». Ассоциации к понятию «моя работа». Упражнение «Я работаю педагогом». Профилактика профессионального выгорания. Психологическая поддержка и обратная связь.

Тема 8. Технология эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности

Место и роль анализа альтернативных действий в процессе разработки управленческих решений. Трудности выявления и анализа альтернатив. Основные стадии анализа альтернатив. Определение допустимых (приемлемых), эффективных и оптимальных решений, их свойства. Характер взаимодействия участников выбора управленческого решения. Анализ альтернатив с точки зрения различных участников процесса разработки решения.

Тема 9. Технология успешного межпрофессионального взаимодействия участников образовательного процесса

Понятия «взаимодействие», «педагогическое взаимодействие», «эффективное взаимодействие», «сотрудничество». Срабатываемость. Совместимость. Модели взаимодействия участников образовательного процесса. Практическая значимость взаимодействия и сотрудничества. Эффективность такого взаимодействия.

Тема 10. Личностно-ориентированные технологии профессионального развития руководителя в сфере образования

Содержание понятия. Сущность личностно-ориентированного подхода в учебно-воспитательном процессе. Система личностно-ориентированного образования. Личностно-ориентированное взаимодействие. Самостоятельные направления: гуманно-личностные технологии; технологии сотрудничества; технологии свободного воспитания; эзотерические технологии.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для обеспечения качественного образовательного процесса применяются следующие образовательные технологии:

- традиционные: деятельностьно-развивающая, личностно-ориентированная, практикоориентированная, идеи опоры и опережения, компетентностный подход реализуются в форме лекции, семинарские занятия, практические занятия;
- инновационные: интерактивные лекции, метод проектов, рассмотрение проблемных ситуаций;
- интерактивные: вебинары, интернет-конференции, компьютерные симуляции;
- самостоятельная работа, в том числе, с использованием системы дистанционного обучения;
- дистанционные образовательные технологии.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Основными видами самостоятельной работы являются:

- выполнение заданий разнообразного характера (выполнение тренировочных тестов и т.п.)
- выполнение индивидуальных заданий,
- подготовка к учебному вебинару,
- изучение основной и дополнительной литературы,
- поиск и сбор информации по дисциплине в периодических печатных и интернет-изданиях,
- подготовка и написание рефератов, эссе, докладов и т.п.,
- подготовка презентации с использованием новейших компьютерных технологий;
- методические рекомендации, библиотечные ресурсы, электронные библиотечные ресурсы.

6.1. Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Основные психологические характеристики личности руководителя
2. Понятие «профиль личности управленца»
3. Профессиональная пригодность управленца
4. Психологическая специфика труда руководителя
5. Имидж руководителя.
6. Сравнительная характеристика понятий «руководство» и «лидерство»
7. Основные теории лидерства.
8. Авторитет руководителя. Основные составляющие авторитета руководителя
9. Основные стили руководства
10. Законы управленческого общения
11. Правила убеждающего воздействия
12. Коммуникативная компетентность и способы ее развития
13. Знаки внимания в общении – комплимент, похвала, поддержка
14. Способы аргументации и контраргументации
15. Барьер «Эмоциональный глушитель» и способы его преодоления
16. Трехтактная схема деловой беседы
17. Приемы слушания
18. Рефлексивное слушание и уместность его применения
19. Нерефлексивное слушание и уместность его применения
20. Особенности публичного выступления. Психологические рекомендации оратору
21. Влияние личностных качеств на эффективность общения
22. Правила эффективной обратной связи
23. «Я-высказывания» в профессиональной сфере. Контекст применения
24. Правила убеждения
25. Соотношение речи и «языка тела»
26. Язык жестов в общении
27. Ложь в общении. Значение и возможность распознавания
28. Роль эмоций в общении
29. Типичные схемы первого впечатления
30. Феномен и закономерности каузальной атрибуции
31. Стереотипы, предубеждения и установки. Их роль в общении
32. Понятие и схема социальной перцепции
33. Перцептивные барьеры в общении и способы их преодоления
34. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления
35. Манипуляции в деловой сфере и способы борьбы с ними
36. Механизмы социальной перцепции: идентификация, эмпатия, рефлексия
37. Структура деловой беседы.
38. Виды аргументов
39. Психологические способы воздействия: заражение, внушение, убеждение.
Использование их в профессиональной сфере
40. Самоменеджмент руководителя

6.2. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям

Практическое занятий 1.

Теоретико-методологическая основа профессионального успеха руководителя образовательной сферы

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и характеристики основных системообразующих элементов менеджмента в образовательной сфере.
2. Теоретико-методологическая основа технологии профессионального успеха.
3. Специфика и особенности профессиональной деятельности менеджмента в образовательной сфере.
4. Управленческую деятельность менеджера образования как сложное, многофакторное явление, подходы к ее изучению.
5. Психологическая структура профессиональной деятельности менеджмента в образовательной сфере и ее взаимосвязь со структурой личности

Задания для самостоятельной работы

1. Выписать в словарь основные понятия темы: технологии профессионального успеха, профессиональной деятельности, менеджмента в образовательной сфере.
2. Определить понятия "руководство" и "лидерство": единство и различие.
3. Подготовиться к дискуссии на тему «Методологическая основа профессионального успеха успешной профессиональной деятельности менеджера образования».

Практическое занятий 2.

Инновации в образовательной среде

Вопросы для обсуждения

1. Определить понятие инновации.
2. Инновации в образовательной среде и процессы в управленческой деятельности менеджера образования, коммуникативные барьеры.
3. Инновации в образовательной среде и их влияние на эффективность в управленческой деятельности менеджера образования.
4. Специфика межличностного информационного обмена субъектов образовательного пространства в процессе внедрения инноваций в образовательной среде.
5. Особенности влияния инноваций в образовательной среде на коммуникативной культуры и профессиональную деятельность менеджера образования.

Задания для самостоятельной работы

1. Выписать в словарь основные понятия темы: инновационные процессы, инновации в образовании, коммуникативная культура.
2. Подготовиться к дискуссии на тему «Внедрение инновационных технологий в образовательную среду».
3. Определить специфику межличностного информационного обмена субъектов образовательного пространства в процессе внедрения инноваций в образовательной среде.
4. Выявить особенности влияния инноваций в образовательной среде на коммуникативной культуры и профессиональную деятельность менеджера образования

Практическое занятий 3.
Профессионально-важные качества менеджера образования
как условия прогнозирования успешности деятельности
Вопросы для обсуждения

1. Специфика оперативной и долговременной памяти в деятельности менеджера образования.
2. Личный профессиональный опыт как регулятор успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
3. Понятие и сущность мыслительных процессов в успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
4. Специфика мышления в успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
5. Основные свойства практического мышления успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
6. Интеллект в успешной управленческой деятельности.
7. Специфика интеллектуальных качеств и эффективность профессиональной деятельности менеджера образования.

Задания для самостоятельной работы

5. Выписать в словарь основные понятия темы: мыслительные процессы, интеллект, интеллектуальные качества, управленческая деятельность.
6. Подготовиться к дискуссии на тему «Актуальные проблемы психологии успешной профессиональной деятельности менеджера образования».

Практическое занятий 4
Влияние этических, нравственных и правовых норм
на успешную деятельность руководителя образовательной сферы
Вопросы для обсуждения:

1. Этические, нравственные и правовые нормы.
2. Факторы эффективного саморазвития.
3. Успешность деятельности руководителя образовательного учреждения
4. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности: ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности, мотивационные и интеллектуальные детерминанты профессиональной самореализации.
5. Психологическими детерминантами профессиональной самореализации руководителя образовательного учреждения.
6. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности руководителя образовательного учреждения (интернальность, жизнерадостность, осмысленность, терпимость, ответственность, рационализм, исполнительность, воспитанность и др.).
7. Интеллектуальные и мотивационные детерминанты профессиональной самореализации личности руководителя образовательного учреждения: высокий коэффициент интеллекта, креативность, высокий показатель общей саморегуляции, планирование, программирование, оценка результатов, гибкость, самостоятельность и др.

Практическое занятий 5

Технология формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды

Вопросы для обсуждения

1. Понятие сплоченности.
2. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности менеджера образования как основа деятельностно-ориентированной сплоченности.
3. Феномены межличностного влияния в управленческой деятельности менеджера образования.
4. Специфика межличностного информационного обмена субъектов образовательного пространства.
5. Диалогическая коммуникация в профессиональной деятельности менеджера образования как основа формирования деятельностно-ориентированной сплоченности.
6. Механизмы коммуникативного влияния в управленческой деятельности менеджера образования.
7. Влияние технологий коммуникативной культуры на формирование деятельностно-ориентированной сплоченности команды.

Задания для самостоятельной работы

1. Дать характеристику (письменно) рефлексивным процессам, коммуникативным явлениям и процессам в управленческой деятельности менеджера образования.
2. Описать приемы, которые могут способствовать деятельностно-ориентированной сплоченности команды.
3. Подготовить перечень положительных и отрицательных санкций, которые может использовать менеджера образования.
4. Дать определение (письменно) рефлексивным процессам в управленческой деятельности менеджера образования как основа деятельностно-ориентированной сплоченности.
5. Дать характеристику авторитарной и диалогической коммуникации в профессиональной деятельности менеджера образования как основа формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды.
6. Определить особенности влияния коммуникативной культуры на формирование деятельностно-ориентированной сплоченности команды.

Практическое занятий 6

Способы предупреждения и разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы

Вопросы для обсуждения

1. Стратегия и способы разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
2. Универсальные средства разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
3. Факторы, влияющие на успешное разрешение конфликта в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.

4. Основные характеристики различных тактик разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы
5. Основные стороны переговорного процесса руководителя образовательной сферы.
6. Тактика избегания конфликта в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
7. Основные способы поведения в конфликте руководителя образовательной сферы.
8. Особенности разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.

Задания для самостоятельной работы

1. Вспомните конфликтную ситуацию с руководителем образовательной среды, которая осталась незавершенной и вызвала у Вас негативные эмоции.
2. Предложите варианты предупреждения и разрешения данной конфликтной ситуации с руководителем образовательной среды.
3. Раскройте основные стороны переговорного процесса в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.

Задания для самостоятельной работы

1. Выпишите условия и факторы конструктивного разрешения конфликтной ситуации руководителем образовательной среды.

Практическое занятий 7

Технология эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности

Вопросы для обсуждения

1. Эмоции: понятие, характеристика, механизмы образования.
2. Классификация и функции эмоций.
3. Эмоционально-волевая регуляция состояний.
4. Механизмы формирования эмоционального «выгорания» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
5. Интегративная модель эмоционально-волевой саморегуляции.
6. Саморегуляция эмоциональных состояний в управленческой деятельности

Вопросы для обсуждения

1. Определить понятие «эмоции», дать характеристику и выявить механизмы образования эмоций.
2. Представить классификацию и определить функции эмоций.
3. Дать определение понятия «эмоциональная регуляция».
4. Раскрыть механизмы формирования эмоционально-волевой регуляции состояний, представленные отечественными и зарубежными исследователями с разных позиций.
5. Определить интегративную модель эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности.

Задания для самостоятельной работы

1. Подготовить словарь основных терминов по теме.
2. Составить схемы для запоминания классификаций видов эмоций и чувств.
3. Распределиться на микрогруппы по 3-4 человека.

4. Выбрать теорию и подготовить сообщения.
5. Подготовить сообщения о методах психической саморегуляции.

Практическое занятий 8
Диагностика эмоционального выгорания
руководителя образовательной сферы

Вопросы для обсуждения:

1. Методика диагностики уровня эмоционального «выгорания» (модификация методики В.В. Бойко). Инструкция. Текст опросника. Ключ к методике. Анализ итогов теста.
2. Экспресс-оценка «выгорания» (Капови В., Новак Т.). Оценка результатов.
3. Определение психического «выгорания» (А.А.Руковишников). Инструкция. Текст опросника. Обработка и интерпретация данных. Содержательные характеристики шкал.
4. Методика диагностики профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой). Инструкция. Текст опросника. Ключ к методике. Анализ итогов теста.
5. Методические мероприятия с использованием интерактивных форм работы с педагогами «Пути преодоления профессионального «выгорания» педагога»:
 - Тест на профессиональное выгорание.
 - Игра «Чудесный мешочек!».
 - Управление дыханием.
 - Упражнение на самоодобрение (самопоощрение).

Практическое занятий 9
Диагностика субъективного контроля

Вопросы для обсуждения

1. Методы диагностики субъективного контроля. Текст опросника. Бланк ответов. Ключ к методике.
2. Шкала общей интернальности.
3. Шкала интернальности в области достижений.
4. Шкала интернальности в области неудач.
5. Шкала интернальности в области производственных отношений.
6. Шкала интернальности в семейных отношениях.
7. Шкала интернальности в области межличностных отношений.
8. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.

Практическое занятий № 10

Тема. Профилактика синдрома профессионального «выгорания»
руководителя образовательной сферы

Вопросы для обсуждения

1. Цель тренинга «Профилактика синдрома профессионального «выгорания».
2. Личностные ресурсы, развиваемые в тренинге.
3. Режим занятий. Специфические черты тренинга.
4. Организационные аспекты комплектования групп и проведение занятий.

5. Содержательные аспекты тренинговой программы. Методологические основания тренинга. Структура тренинговой программы.
6. Содержание блоков тренинговой программы: 1) организационный блок; 2) формирующий блок; 3) рефлексивно-оценочный блок.
7. Структура тренингового занятия.

6.3. Тематика контрольных работ

1. Методологическая основа профессионального успеха руководителя образовательной сферы.
2. Инновации в образовательной среде
3. Качества менеджера образования как условия прогнозирования успешности деятельности
4. Технология формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды
5. Этические, нравственные и правовые нормы и их влияние на успешную деятельность руководителя образовательной сферы
6. Взаимосвязь профессионального выгорания и творческого потенциала руководителя образовательной сферы.
7. Диагностика субъективного контроля руководителя образовательной сферы.
8. Диагностика эмоционального выгорания руководителя образовательной сферы
9. Здоровьесберегающие технологии в образовательном пространстве.
10. Виды эмоциональных состояний руководителя образовательной сферы.
11. Технология эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности Влияние профессионального выгорания учителя на стиль педагогического управления.
12. Профилактика синдрома профессионального «выгорания» руководителя образовательной сферы
13. Деперсонализация как составляющая профессиональных деформаций и психологическая защита руководителей образовательной сферы.
14. Диагностика психофизиологических состояний руководителя образовательной сферы.
15. Диагностика стрессоустойчивости руководителя образовательной сферы.
16. Инновационная деятельность руководителя образовательной сферы как фактор преодоления личностно-профессиональных проблем.
17. Методы оперативной функциональной диагностики состояния эмоционально-волевой сферы руководителя образовательной сферы.
18. Основные подходы к изучению профессионального стресса руководителя образовательной сферы.
19. Особенности профессионального выгорания как нарушенной идентичности руководителя образовательной сферы.
20. Особенности профессиональной деформации личности руководителя образовательной сферы зрелого и пожилого возраста.
21. Проблема профессиональных деформаций руководителя образовательной сферы в современных исследованиях.

22. Противодействие профессиональным деформациям руководителя образовательной сферы.
23. Профессиональное здоровье руководителя образовательной сферы: как его сохранить и укрепить.
24. Профессиональное самосознание руководителя образовательной сферы.
25. Профилактика профессиональной деформации руководителя образовательной сферы: личностно ориентированный подход.
26. Психологическая защита руководителя образовательной сферы в стрессовых ситуациях.
27. Психологические риски в профессионально-педагогической деятельности руководителя образовательной сферы.
28. Психологический портрет руководителя образовательной сферы: взгляд с точки зрения профессионального здоровья.
29. Психофизиологические механизмы эмоциональной регуляции и деятельности руководителя образовательной сферы.
30. Состояние утомления руководителя образовательной сферы и способы его коррекции.
31. Состояние эмоциональной напряженности в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
32. Стрессы на рабочем месте: руководители и их совладающее поведение.
33. Усиление мотивации как главная функция волевой регуляции поведения руководителя образовательной сферы.
34. Факторы стрессоустойчивости руководителя образовательной сферы.
35. Эмоции и когнитивная деятельность руководителя образовательной сферы.
36. Эмоционально-стрессовая психокоррекция личности руководителя образовательной сферы.
37. Эмпатия как фактор предупреждения профессиональных деформаций руководителя образовательной сферы.

6.4. Вопросы для самоконтроля

1. Теоретико-методологическая основа технологии профессионального успеха руководителя образовательной сферы
2. Инновации в образовательной среде
3. Профессионально-важные качества менеджера образования как условия прогнозирования успешности деятельности
4. Особенности профессионального самосознания современных руководителей образовательной сферы.
5. Специфика рефлексивного развития руководителя образовательной сферы.
6. Развитие способностей к управленческой рефлексии руководителя образовательной сферы.
7. Специфика оперативной и долговременной памяти в деятельности менеджера образования.
8. Личный профессиональный опыт как регулятор успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
9. Этические, нравственные и правовые нормы.

10. Факторы эффективного саморазвития.
11. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности менеджера образования как основа деятельностно-ориентированной сплоченности.
12. Феномены межличностного влияния в управленческой деятельности менеджера образования.
13. Специфика межличностного информационного обмена субъектов образовательного пространства.
14. Диалогическая коммуникация в профессиональной деятельности менеджера образования как основа формирования деятельностно-ориентированной сплоченности.
15. Механизмы коммуникативного влияния в управленческой деятельности менеджера образования.
16. Влияние технологий коммуникативной культуры на формирование деятельностно-ориентированной сплоченности команды.
17. Успешность деятельности руководителя образовательного учреждения
18. Основные характеристики различных тактик разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы
19. Основные стороны переговорного процесса руководителя образовательной сферы.
20. Тактика избегания конфликта в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
21. Основные способы поведения в конфликте руководителя образовательной сферы.
22. Особенности разрешения конфликтов в профессиональной деятельности руководителя образовательной сферы.
23. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности: ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности, мотивационные и интеллектуальные детерминанты профессиональной самореализации.
24. Психологическими детерминантами профессиональной самореализации руководителя образовательного учреждения.
25. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности руководителя образовательного учреждения (интернальность, жизнерадостность, осмысленность, терпимость, ответственность, рационализм, исполнительность, воспитанность и др.).
26. Интеллектуальные и мотивационные детерминанты профессиональной самореализации личности руководителя образовательного учреждения.
27. Понятие и сущность мыслительных процессов в успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
28. Специфика мышления в успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
29. Основные свойства практического мышления успешной профессиональной деятельности менеджера образования.
30. Интеллект в успешной управленческой деятельности.
31. Специфика интеллектуальных качеств и эффективность профессиональной деятельности менеджера образования.

32. Особенности процесса успешного профессионального развития менеджера образования.
33. Проблемы соответствия между Я-реальным и Я-идеальным руководителя образовательной сферы.
34. Профессиональное самосознание как показатель профессионально-личностного развития руководителя образовательной сферы.
35. Условия эффективности профессионально-личностного развития руководителя образовательной сферы.
36. Феноменология развития человека. Множественность интерпретаций термина «развитие» как следствие сложности и многогранности феномена человека.
37. Факторы эффективного саморазвития руководителя образовательной сферы.
38. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной самореализации личности лидера.
39. Интеллектуальные и мотивационные детерминанты профессиональной самореализации личности руководителя образовательной сферы
40. Механизмы самореализации личности руководителя образовательной сферы .
41. Влияние этических, нравственных и правовых нормам на успешную деятельность руководителя образовательной сферы.
42. Технология формирования деятельностно-ориентированной сплоченности команды
43. Профилактика профессионального выгорания руководителя образовательной сферы.
44. Эмоции: понятие, характеристика, механизмы образования.
45. Классификация и функции эмоций.
46. Эмоционально-волевая регуляция состояний.
47. Механизмы формирования эмоционального «выгорания» в трудах отечественных и зарубежных исследователей.
48. Интегративная модель эмоционально-волевой саморегуляции.
49. Саморегуляция эмоциональных состояний в управленческой деятельности
50. Технология эмоционально-волевой саморегуляции состояний в управленческой деятельности

6.5. Примеры тестовых заданий

Вариант 1

Выберите наиболее подходящий ответ из предложенных вариантов

1. Прагматическая функция общения – это:
 - А. организация совместной деятельности
 - Б. направленность на получение максимальной личной выгоды
 - В. направленность на материальные аспекты деятельности
2. К основным условиям конструктивного общения следует отнести:
 - А. способность человека анализировать ситуацию межличностного взаимодействия, вычлняя причины и следствия их реакций и реакций партнера
 - Б. способность извлекать из каждой ситуации опыт, необходимый для успешно-

го общения в будущем

В. способность ставить задачи самоизменения в общении и решать их, используя полученный опыт

Г. все ответы верны

3. Навыки общения в профессиональной деятельности госслужащих необходимы для того, чтобы:

А. более эффективно выполнять свои обязанности

Б. способствовать улучшению имиджа госслужбы

В. затрачивать меньше энергии на выполнение своих обязанностей

Г. все варианты верны

4. Шантаж – это распространенный элемент следующего вида общения:

А. императив

Б. манипуляция

В. ни то, ни другое не верно

Г. возможно и то, и другое

5. Подтверждающая функция общения заключается в том, что человек в ходе любого общения:

А. подтверждает свое мнение

Б. подтверждает свою самооценку

В. подтверждает свое существование как члена общества

6. Диалог как вид межличностного общения – это:

А. любое общение двух и более человек

Б. равноправное субъект-субъектное общение

В. попеременные высказывания собеседников на одну тему

7. Общение как понимание и восприятие человека человеком – это:

А. коммуникативная сторона общения

Б. перцептивная сторона общения

В. интерактивная сторона общения

8. В профессиональном общении госслужащего объем информации, передаваемый на невербальном уровне:

А. незначителен по сравнению с объемом информации, передаваемой на вербальном уровне

Б. существенно превышает объем информации, передаваемой на вербальном уровне

В. примерно равен объему информации, передаваемой на вербальном уровне

9. К проявлениям «языка тела» не относится следующее:

А. жесты

Б. мимика

В. эмоции

Г. голосовые и окологолосовые характеристики

10. Коммуникативные барьеры – это прежде всего:

- А. объективные условия, затрудняющие общение и неподвластные человеку
- Б. психологические препятствия на пути передачи информации
- В. различия в общественном положении

11. Каузальная атрибуция – это:

- А. приписывание другому человеку определенных мотивов поведения
- Б. несправедливые, надуманные обвинения
- В. оба варианта неверны

12. Заниженная самооценка приводит к тому, что партнер по общению:

- А. воспринимается более позитивно
- Б. воспринимается более негативно
- В. оба варианта верны
- Г. оба варианта неверны

13. Житейские обобщения в межличностном восприятии – это:

- А. предрассудки и разновидность суеверия
- Б. источник мудрости, самый надежный ориентир
- В. один из источников знания, который необходимо учитывать

14. Барьер «эмоциональный глушитель» имеет место, когда:

- А. партнер под воздействием сильной эмоции не способен адекватно воспринять предлагаемую Вами информацию
- Б. партнер по общению как бы не слышит Вас
- В. Вам трудно успокоиться

15. Адекватному восприятию партнера по общению способствует:

- А. завышенная самооценка
- Б. заниженная самооценка
- В. нормальная самооценка
- Г. самооценка не имеет никакого значения

16. Подавление как стратегия взаимодействия в конфликте:

- А. естественный и нормальный образ действий
- Б. абсолютно неприемлемый и неконструктивный образ действий
- В. может применяться в зависимости от обстоятельств

17. К основным видам межличностного общения из перечисленных не относится:

- А. императив
- Б. манипуляция
- В. диалог
- Г. монолог

18. В общении с маленькими детьми при прочих равных условиях предпочтительнее:

- А. императив
- Б. манипуляция
- В. оба ответа неверны

19. Психологическая игра в теории транзактного анализа Берна – это в общем виде:

- А. способ защиты
- Б. способ времяпрепровождения
- В. особая разновидность флирта

20. Может ли трехлетний ребенок находиться в эго-состоянии «Взрослый»:

- А. да
- Б. нет

21. Может ли трехлетний ребенок находиться в эго-состоянии «Родитель»:

- А. да
- Б. нет

22. Игра в карты может проводиться партнерами из эго-состояний:

- А. «Взрослый»
- Б. «Родитель»
- В. «Дитя»
- Г. все ответы верны

23. Передача денег за проезд согласно теории транзактного анализа – это:

- А. процедура
- Б. ритуал

24. Люди, берущие на себя ответственность за все, что происходит с ними в жизни, называются:

- А. экстерналы
- Б. интерналы
- В. экстраверты

25. Какого вида транзакций (взаимодействий) нет в теории Э.Берна:

- А. параллельные
- Б. последовательные
- В. пересекающиеся
- Г. скрытые

26. Стратегия сотрудничества уместна в ситуациях, когда:

- А. задачей является сохранение отношений, а не достижение результата
- Б. решение малозначимо для обеих сторон

В. оба варианта неверны

27. Стратегия приспособления уместна в ситуациях, когда:

А. Вам уже нечего терять

Б. Вы уверены, что Ваше решение наилучшее

В. оба варианта неверны

28. Стратегия компромисса уместна в ситуациях, когда:

А. необходимо принять решение при дефиците времени

Б. стороны имеют равное влияние и возможности, но разные интересы

В. оба варианта верны

29. Стратегия игнорирования уместна в ситуациях, когда:

А. у Вас недостаточно власти для последовательного решения проблемы

Б. разногласия несущественны, подчиненные сами могут справиться с проблемой

В. оба варианта верны

30. Стратегия соперничества уместна, когда:

А. требуются быстрые и решительные меры в опасной ситуации

Б. исход взаимодействия очень важен для Вас

В. оба варианта верны

31. Чтобы аргументация была успешной, необходимо выполнение следующих условий:

А. эмоциональное спокойствие обоих партнеров

Б. согласие партнера выслушать Вас

В. оба ответа верны

Г. оба ответа неверны

32. Аргументы в дискуссии могут быть квалифицированы как:

А. сильные

Б. слабые

В. несостоятельные

Г. все ответы верны

33. Фраза родителя, обращенная к ребенку: «Молодец, что ты честно сказал мне о двойке за контрольную», может расцениваться как:

А. комплимент

Б. похвала

В. поддержка

Г. все ответы неверны

34. Фраза начальника, обращенная к сотруднику: «Вы лучше всех справились с заданием», может расцениваться как:

А. комплимент

- Б. похвала
- В. поддержка
- Г. все ответы неверны

35. Прием «Я-высказывание» - это:

- А. Ваше прямое сообщение партнеру о своих намерениях или потребностях
- Б. Ваше сообщение партнеру о себе и своих чувствах в связи с его поведением
- В. оба ответа верны

36. Активное слушание применяется в ситуациях, когда:

- А. Вам необходимо настоять на своей точке зрения
- Б. Вам необходимо помочь собеседнику высказаться
- В. оба ответа неверны

37. Парафраз как прием делового общения помогает:

- А. убедиться, что Вы правильно поняли мысль собеседника
- Б. подсказать собеседнику более удачную формулировку
- В. точно выразить свои мысли

38. Переубеждение партнера (контраргументация) по методу разделения аргументов должно начинаться с аргументов:

- А. с которыми вы оба согласны
- Б. с сомнительных, с вашей точки зрения
- В. с ошибочных, с вашей точки зрения

39. Чтобы аргументация была успешной, необходимо выполнение следующих условий:

- А. эмоциональное спокойствие обоих партнеров
- Б. согласие партнера выслушать Вас
- В. оба ответа верны
- Г. оба ответа неверны

Вариант 2

Выберите наиболее подходящий ответ из предложенных вариантов

1. Общение как понимание и восприятие человека человеком – это:

- А. коммуникативная сторона общения
- Б. перцептивная сторона общения
- В. интерактивная сторона общения

2. В профессиональном общении госслужащего объем информации, передаваемый на невербальном уровне:

- А. незначителен по сравнению с объемом информации, передаваемой на вербальном уровне
- Б. существенно превышает объем информации, передаваемой на вербальном уровне

уровне

В. примерно равен объему информации, передаваемой на вербальном уровне

3. К проявлениям «языка тела» не относится следующее:

А. жесты

Б. мимика

В. эмоции

Г. голосовые и окологолосовые характеристики

4. Коммуникативные барьеры – это прежде всего:

А. объективные условия, затрудняющие общение и неподвластные человеку

Б. психологические препятствия на пути передачи информации

В. различия в общественном положении

5. Каузальная атрибуция – это:

А. приписывание другому человеку определенных мотивов поведения

Б. несправедливые, надуманные обвинения

В. оба варианта неверны

6. Заниженная самооценка приводит к тому, что партнер по общению:

А. воспринимается более позитивно

Б. воспринимается более негативно

В. оба варианта верны

Г. оба варианта неверны

7. Житейские обобщения в межличностном восприятии – это:

А. предрассудки и разновидность суеверия

Б. источник мудрости, самый надежный ориентир

В. один из источников знания, который необходимо учитывать

8. Барьер «эмоциональный глушитель» имеет место, когда:

А. партнер под воздействием сильной эмоции не способен адекватно воспринять предлагаемую Вами информацию

Б. партнер по общению как бы не слышит Вас

В. Вам трудно успокоиться

9. Адекватному восприятию партнера по общению способствует:

А. завышенная самооценка

Б. заниженная самооценка

В. нормальная самооценка

Г. самооценка не имеет никакого значения

10. Подавление как стратегия взаимодействия в конфликте:

А. естественный и нормальный образ действий

Б. абсолютно неприемлемый и неконструктивный образ действий

В. может применяться в зависимости от обстоятельств

11. К основным видам межличностного общения из перечисленных не относится:

- А. императив
- Б. манипуляция
- В. диалог
- Г. монолог

12. В общении с маленькими детьми при прочих равных условиях предпочтительнее:

- А. императив
- Б. манипуляция
- В. оба ответа неверны

13. Психологическая игра в теории транзактного анализа Берна – это в общем виде:

- А. способ защиты
- Б. способ времяпрепровождения
- В. особая разновидность флирта

14. Может ли трехлетний ребенок находиться в эго-состоянии «Взрослый»:

- А. да
- Б. нет

15. Может ли трехлетний ребенок находиться в эго-состоянии «Родитель»:

- А. да
- Б. нет

16. Игра в карты может проводиться партнерами из эго-состояний:

- А.«Взрослый»
- Б.«Родитель»
- В.«Дитя»
- Г. все ответы верны

17. Передача денег за проезд согласно теории транзактного анализа– это:

- А. процедура
- Б. ритуал

18. Люди, берущие на себя ответственность за все, что происходит с ними в жизни, называются:

- А. экстерналы
- Б. интерналы
- В. экстраверты

19. Какого вида транзакций (взаимодействий) нет в теории Э.Берна:

- А. параллельные

- Б. последовательные
- В. пересекающиеся
- Г. скрытые

20. Стратегия сотрудничества уместна в ситуациях, когда:

- А. задачей является сохранение отношений, а не достижение результата
- Б. решение мало значимо для обеих сторон
- В. оба варианта неверны

21. Стратегия приспособления уместна в ситуациях, когда:

- А. Вам уже нечего терять
- Б. Вы уверены, что Ваше решение наилучшее
- В. оба варианта неверны

22. Прагматическая функция общения – это:

- А. организация совместной деятельности
- Б. направленность на получение максимальной личной выгоды
- В. направленность на материальные аспекты деятельности

23. К основным условиям конструктивного общения следует отнести:

- А. способность человека анализировать ситуацию межличностного взаимодействия, вычлняя причины и следствия их реакций и реакций партнера
- Б. способность извлекать из каждой ситуации опыт, необходимый для успешного общения в будущем
- В. способность ставить задачи самоизменения в общении и решать их, используя полученный опыт
- Г. все ответы верны

24. Навыки общения в профессиональной деятельности госслужащих необходимы для того, чтобы:

- А. более эффективно выполнять свои обязанности
- Б. способствовать улучшению имиджа госслужбы
- В. затрачивать меньше энергии на выполнение своих обязанностей
- Г. все варианты верны

25. Шантаж – это распространенный элемент следующего вида общения:

- А. императив
- Б. манипуляция
- В. ни то, ни другое не верно
- Г. возможно и то, и другое

26. Подтверждающая функция общения заключается в том, что человек в ходе любого общения:

- А. подтверждает свое мнение
- Б. подтверждает свою самооценку
- В. подтверждает свое существование как члена общества

27. Диалог как вид межличностного общения – это:
- А. любое общение двух и более человек
 - Б. равноправное субъект-субъектное общение
 - В. попеременные высказывания собеседников на одну тему
28. Стратегия компромисса уместна в ситуациях, когда:
- А. необходимо принять решение при дефиците времени
 - Б. стороны имеют равное влияние и возможности, но разные интересы
 - В. оба варианта верны
29. Стратегия игнорирования уместна в ситуациях, когда:
- А. у Вас недостаточно власти для последовательного решения проблемы
 - Б. разногласия несущественны, подчиненные сами могут справиться с проблемой
 - В. оба варианта верны
30. Фраза родителя, обращенная к ребенку: «Молодец, что ты честно сказал мне о двойке за контрольную», может расцениваться как:
- А. комплимент
 - Б. похвала
 - В. поддержка
 - Г. все ответы неверны
31. Фраза начальника, обращенная к сотруднику: «Вы лучше всех справились с заданием», может расцениваться как:
- А. комплимент
 - Б. похвала
 - В. поддержка
 - Г. все ответы неверны
32. Прием «Я-высказывание» - это:
- А. Ваше прямое сообщение партнеру о своих намерениях или потребностях
 - Б. Ваше сообщение партнеру о себе и своих чувствах в связи с его поведением
 - В. оба ответа верны
33. Активное слушание применяется в ситуациях, когда:
- А. Вам необходимо настоять на своей точке зрения
 - Б. Вам необходимо помочь собеседнику высказаться
 - В. оба ответа неверны
34. Парафраз как прием делового общения помогает:
- А. убедиться, что Вы правильно поняли мысль собеседника
 - Б. подсказать собеседнику более удачную формулировку
 - В. точно выразить свои мысли

35. Переубеждение партнера (контраргументация) по методу разделения аргументов должно начинаться с аргументов:
- А. с которыми вы оба согласны
 - Б. с сомнительных, с вашей точки зрения
 - В. с ошибочных, с вашей точки зрения
36. Чтобы аргументация была успешной, необходимо выполнение следующих условий:
- А. эмоциональное спокойствие обоих партнеров
 - Б. согласие партнера выслушать Вас
 - В. оба ответа верны
 - Г. оба ответа неверны
37. Стратегия соперничества уместна, когда:
- А. требуются быстрые и решительные меры в опасной ситуации
 - Б. исход взаимодействия очень важен для Вас
 - В. оба варианта верны
38. Аргументы в дискуссии могут быть квалифицированы как:
- А. сильные
 - Б. слабые
 - В. несостоятельные
 - Г. все ответы верны

Критерии оценивания учебной деятельности слушателя

Лекции и практические занятия: оценивается посещаемость, активность, умение выделить главную мысль, самостоятельность при выполнении работы, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям и т.д.

Оценивание работы на лекциях осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов:

«15 баллов и более» выставляется слушателю, если он посещал занятия, принимал участие в обсуждении вопросов, высказывая аргументированную точку зрения, отражающую знание теоретических положений дисциплины, умение использовать примеры и факты в качестве обоснования своей точки зрения;

«менее 15 баллов» выставляется слушателю, если он не посещал занятия, не участвовал в обсуждении или предоставлял ответы и высказывал положения, не относящиеся к поставленным вопросам.

Самостоятельная работа: оценивается качество и количество выполненных домашних работ, грамотность в оформлении, правильность выполнения и т.д.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется по совокупности качественных показателей с выставлением баллов, максимально возможная сумма баллов – 25 баллов:

«15 баллов и более», если тема работы раскрыта глубоко и всесторонне, обстоятельно проанализированы все вопросы, сделаны необходимые выводы, работа оформлена по всем технико-орфографическим правилам. Слушатель связал рассмотренный материал с практикой своей будущей профессиональной деятельности; если на основе изучения литературы слушатель правильно определил и достаточно полно осветил узловые вопросы темы. Оформлена работа, в основном, правильно, но имеются отдельные неточности в изложении вопросов и стилистические погрешности; если слушатель в целом правильно определил узловые вопросы темы, но недостаточно полно раскрыл их содержание, имеются недостатки в оформлении работы;

«менее 15 баллов», если слушатель не понял смысл и содержание темы работы, не раскрыл содержание поставленных вопросов, допустил ряд грубых теоретических ошибок и не выполнил основные требования к оформлению работы.

Промежуточная аттестация:

Промежуточная аттестация проходит в виде зачета.

Результаты зачета определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценки слушателю по вопросу выставляется:

«ОТЛИЧНО», если слушатель показал глубокие знания программного материала, грамотно и логично его излагает, быстро принимает правильные решения, в ходе ответа демонстрирует глубокие знания основной и дополнительной литературы, умеет применять полученные знания к будущей профессиональной деятельности;

«ХОРОШО», если слушатель твердо знает программный материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет полученные знания при решении практических вопросов, демонстрирует твердые знания основной литературы;

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если слушатель имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, не допускает грубых ошибок в ответе, требует в отдельных случаях наводящих вопросов для принятия правильного решения;

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», если слушатель на экзамене не раскрыл содержание вопросов, не знает основной и дополнительной литературы в целом, отсутствуют знания по проблемам программного материала.

ответ на «отлично» оценивается от 45 до 50 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 40 до 44баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 30 до 39 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 29 баллов;

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности слушателя по дисциплине составляет 100 баллов.

Таблица пересчета полученной слушателем суммы баллов в оценку:

60 баллов и более	«зачтено» (при недифференцированной оценке)
меньше 60 баллов	«не зачтено»

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература:

1. Донеv, Д. Д. Формирование информационной компетентности в профессиональной подготовке менеджеров государственного и муниципального управления : монография / Д. Д. Донеv, Ф. Х. Киргуева. — Владикавказ : Северо-Осетинский государственный педагогический институт, 2020. — 151 с. — ISBN 978-5-98935-221-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109349.html> (

2. Ершова Н.А. Профессиональная этика государственного и муниципального служащего : конспект лекций / Ершова Н.А., Сергеева Н.В. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2021. — 40 с. — ISBN 978-5-93916-901-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/117249.html>

3. Косоруков А.А. Цифровые технологии в системе государственного и муниципального управления : учебник / Косоруков А.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 207 с. — ISBN 978-5-4497-2511-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/134011.html>

4. Кожамкулова, Н. С. Менеджмент в образовании : монография / Н. С. Кожамкулова, Д. Т. Танирбергенова. — Алматы : KEMEL KITAP, 2024. — 296 с. — ISBN 978-601-269-408-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140717.html>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учреждение располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лекционных, семинарских и практических занятий.

Слушатели имеют доступ с компьютеров, входящих в локальную сеть и сеть Wi-Fi, в Интернет.

В Учреждении организованы учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Для проведения

занятий лекционного типа используются слайд-лекции с обратной связью (интерактивные).

9. Методические указания слушателям по освоению дисциплины

9.1. Методические рекомендации преподавательскому составу

Особенность преподавания теоретической части дисциплины заключается в широком использовании общедидактических методов обучения, основным из которых должен быть выбран метод устного изложения учебного материала в виде традиционных и проблемных лекций, лекций с проблемными вопросами. Все лекции должны быть направлены на фундаментальную подготовку, обеспечивающую дальнейшую практическую направленность обучения специалистов соответствующего профиля. Поэтому в них основной упор следует делать на сообщение слушателям специальных знаний, запас которых необходим для решения различных проблем, возникающих как в процессе обучения, так и в будущей практической деятельности.

В процессе лекционных занятий, наряду с методом монологического изложения материала, необходимо использовать метод рассуждающего (проблемного) изложения. Поэтому преподавателю важно на лекциях активно обращаться к аудитории, как в процессе создания проблемных ситуаций и формулировки проблем, так и в поиске путей их разрешения.

Особенностью преподавания практической части является использование семинарских и практических занятий с применением методов показа, совместного выполнения (заданий) упражнений, активного группового взаимодействия. На практических занятиях целесообразно организовывать семинары - дискуссии, деловые игры с разбором конкретных практических ситуаций.

Практические занятия необходимо строить, исходя из потребностей и умения решать типовые и творческие задачи будущей профессиональной деятельности с использованием электронно-вычислительной и другой техники.

Семинарские занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования соответствующих умений и навыков.

Целью проведения семинарских занятий является углубление теоретических знаний, формирование у слушателей умений свободно оперировать ими, применять теорию к решению практических задач, и в целом развивать творческое профессиональное мышление обучающихся.

Для углубления теоретических знаний следует осуществлять ориентацию слушателей на самостоятельное изучение дополнительной литературы.

9.2. Методические указания слушателям

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы слушателя.

Самостоятельная работа имеет целью закрепление и углубление знаний и навыков, полученных на лекциях и семинарских занятиях по курсу, подготовку к экзамену, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Основными видами самостоятельной работы по курсу являются:

- изучение отдельных теоретических вопросов при подготовке к семинарам, в том числе подготовка докладов, сообщений, рефератов по данным вопросам;
- осмысление информации, сообщаемой преподавателем, ее обобщение и краткая запись;
- своевременная доработка конспектов лекций;
- подбор, изучение, анализ и конспектирование рекомендуемой литературы;
- подготовка к экзамену.

Основу самостоятельной работы слушателя составляет работа с учебной и научной литературой. Чтение становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

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

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

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

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

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

Методические указания для слушателей по подготовке к занятиям семинарского типа

Целью занятий семинарского типа является: проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения обучающимися программного материала; формирование и развитие умений, навыков применения теоретических знаний в реальной практике решения задач, анализа профессионально-прикладных ситуаций; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе слушатель планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку слушателя к занятию.

Подготовка к занятию семинарского типа включает в себя: работу в электронной информационно-образовательной среде, содержащей все образовательные ресурсы.

Слушатель должен изучить основную литературу по теме занятия семинарского типа, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет-ресурсы.

Семинарские занятия способствуют успешному и эффективному самостоятельному изучению слушателями предмета, углубленному его пониманию. Широкий круг источников, предлагаемый слушателям, позволяет не только расширить эрудицию, но и проникнуть в содержание современных управленческих направлений во всей их специфичности.

Для более успешного освоения материала слушателям предлагается следующая последовательность подготовки темы:

1. Внимательно ознакомьтесь с содержанием плана семинарского занятия.
2. Прочитайте конспект лекции.
3. Познакомьтесь с соответствующими разделами учебных пособий.
4. Прочтите рекомендуемую по теме литературу и составьте конспект прочитанного.

5. Проведите самоконтроль через соответствующие вопросы.

6. Составьте план изложения ответа на каждый вопрос плана занятия.

Тема должна быть изложена по плану, причем план можно предложить свой, в соответствии с той литературой, которая имеется у слушателя.

Во избежание механического переписывания материала рекомендованной литературы необходимо:

а) представить рассматриваемые проблемы в развитии;

б) провести сравнение различных концепций по каждой проблеме;

в) отметить практическую ценность данных событий;

г) аргументировано изложить собственную точку зрения на рассматриваемую проблему.