

**В.И. Долгова**

# **Психология управления**

Москва

2020

УДК 158.1(021)

ББК 88.411я73

Ф 79

Печатается по решению кафедры теоретической и прикладной  
психологии

факультета психологии ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»

Утверждено на заседании кафедры теоретической и прикладной  
психологии, протокол №1 от 12.09.2020.

**ISBN 978-5-906851-87-5**

Рецензенты:

А.С. Бароненко, д-р пед. наук, профессор, г. Челябинск

О.Ф. Калев, д-р медицинских наук, г. Челябинск

**Долгова В.И. Психология управления [Текст]: учебно-методическое пособие / В.И. Долгова. – М: Перо, 2020. – 122 с.**

Учебно-методическое пособие включает пояснительную записку к одноименной дисциплине, раскрывает её содержание и содержание самостоятельной работы, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (основную и дополнительную литературу), фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины; перечень образовательных технологий; описание материально-технической базы.

Рекомендовано обучающимся по направлению: Психологические науки, Психолого-педагогическое образование

**© В.И. Долгова, 2020**

# 1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

## 1.1 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы (базовая, вариативная часть), трудоемкость дисциплины в зачетных единицах.

Дисциплина «Психология управления» представлена в содержании вариативной части образовательной программы по направлению: 44.03.02 Психолого-педагогическое образование направленность (профиль) Психология управления.

Трудоемкость дисциплины «Психология управления» составляет:

для очной формы обучения 3 зачетных единицы – 108 часа, в том числе лекций 6 ч., лабораторно-практических – 2 ч., практических занятий – 6 ч., самостоятельная работа студентов – 85 ч., подготовка к контрольным мероприятиям - 9 ч.

Дисциплина изучается студентами на 2-ом курсе.

Форма отчетности – для очной формы обучения экзамен.

1.2. Для изучения дисциплины необходимы умения и навыки работы с научной литературой, Интернет-источниками, а также знания дисциплин «Культурно-исторический и деятельностный подход в психологии и образовании», «Организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления», «Социальная психология образования».

1.3. «Психология управления» составляет основу для изучения дисциплин: «Тьюторство в образовании», «Психология управления инновационной деятельностью в образовательной среде», выполнения заданий производственной практики, выполнения выпускной квалификационной работы и т. д.

#### **1.4. Цель освоения учебной дисциплины: формирование**

Цель освоения учебной дисциплины: формирование системы компетенций студентов о психологии управления в образовании.

Задачи:

1. Сформировать способность взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

Знать закономерности и принципы взаимодействия участников образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ;

Уметь выбирать формы, методы, приемы организации взаимодействия участников образовательных отношений;

Владеть методиками взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

2. Сформировать способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия конфликтологии и способы разрешения конфликтов; технологии межличностной и межгрупповой коммуникации в деловом взаимодействии;

Уметь осуществлять основные виды социального взаимодействия для реализации своей роли внутри команды;

Владеть методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде, демонстрации лидерской позиции, оценки своей роли в команде.

**1.5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине в форме требований к знаниям, умениям, владениям способами деятельности и навыками их применения в практической деятельности (компетенциям).**

## Планируемые результаты обучения

№ п/ п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП)	Конкретизированные цели освоения дисциплины		
		знать	уметь	владеть
1	ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональ ных действий	Знать теоретические основы рефлексии способов и результатов своих профессиональ ных действий	Уметь использовать рефлексию способов и результатов своих профессиональ ных действий	Владеть рефлексией способов и результатов своих профессионал ьных действий
2	ПК-31 способность использовать и составлять профессиограм мы для различных видов профессиональ ной деятельности	Знать принципы и технологии составления профессиограм м для различных видов профессиональ ной деятельности	Уметь использовать и составлять профессиогра ммы для различных видов профессиональ ной деятельности	<b>Владеть</b> <b>технологиями</b> использования и составления профессиогра ммы для различных видов профессиональ ной деятельности

## 2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

таблица 2

### Разделы дисциплины, виды учебной деятельности (для очной формы обучения)

№ п/ п	Наименование раздела (формулировки изучаемых вопросов)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)				
		Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Раздел 1. Руководитель как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>48</b>
1	Задачи, предмет и объект курса психологии управления	1			10	11
2	Субъекты управления инновационными процессами в образовании	1			5	6
3	Взаимодействие субъектов управления в образовании			2	5	7
4	Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании. Профессиограмма руководителя.	2			10	12

5	Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя		2		10	12
	<b>Раздел 2. Группа как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
6	Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании	1			10	8
7	Планшет для изучения инновационной диспозиции группы			2	10	12
	<b>Раздел 3. Коллектив как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>25</b>	<b>20</b>
8	Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании	1			10	8
9	Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива			2	15	12
	Контроль					9
<b>ИТОГО:</b>		<b>6</b>		<b>22</b>	<b>85</b>	<b>108</b>

**Содержание дисциплины, структурированное по разделам  
(темам)**

<b>Раздел 1. Руководитель как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании</b>		
ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий		
ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности		
<i>План лекций</i>	<i>План лабораторных работ</i>	<i>План практических занятий</i>
<p><b>Тема 1. Задачи, предмет и объект курса психологии управления</b></p> <p>План:</p> <p>1.Предмет и задачи курса в условиях инновационного цикла.</p> <p>2.Закономерности управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>3.Принципы управления инновационными процессами в образовании.</p>		<p><b>Тема 3. Взаимодействие субъектов управления в образовании</b></p> <p>План:</p> <p>1. Психологические особенности взаимодействия по выработке управленческих решений.</p> <p>2.Сотрудничество как фактор успешного взаимодействия.</p> <p>3. Психологические методы в управлении.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5,</p>

<p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p> <p><b>Тема 2. Субъекты управления инновационными процессами в образовании</b></p> <p>План:</p> <p>1.Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>2.Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>3.Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p> <p><b>Тема 4. Руководитель как субъект управления</b></p>		<p>8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p> <p><b>Тема 5. Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя</b></p> <p><b>План:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Психологические факторы диспозиции руководителя инновационной деятельности.</li> <li>• 2. Критерии и показатели изучения диспозиции руководителя инновационной деятельности.</li> <li>• 3. Методы и методики изучения факторов диспозиции руководителя инновационной деятельности:</li> <li>• Включенное наблюдение.</li> <li>• Лонгитюдное исследование.</li> <li>• Акмеологический тренинг.</li> </ul>
---	--	--

<p><b>инновационными процессами в образовании</b> План:</p> <p>1.Понятие должности и должностного лица</p> <p>2.Психологические особенности деятельности руководителя</p> <p>3.Психологическое обеспечение профессиональной управленческой деятельности</p> <p><i>Методическое обеспечение: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Биографический основной.</li> <li>• Ориентационная анкета «Направленность личности» (Б. Басс).</li> <li>• Опросник 16 ФЛЮ Кэттелла.</li> <li>• Методика определения качества-инварианты Л.А.Степновой.</li> <li>• Интеллект-тест «Количественные отношения».</li> <li>• Интеллект-тест «Сложная аналогия».</li> <li>• Интеллект-тест «Аналогии».</li> <li>• «Профессиограмма педагога-психолога».</li> </ul> <p><i>Методическое обеспечение: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</i></p>
--	--	--

**Самостоятельная работа**

<i><b>Инвариантная часть</b></i>	<i><b>Вариативная часть</b></i>
<p>Конспект вопроса практического занятия</p> <p>Ведение словаря основных понятий</p> <p>Составление Планшета для изучения инновационной</p>	<p>Подготовить презентацию по содержанию раздела.</p> <p>Защита презентации.</p> <p>Выступление на практическом занятии. Подготовка списка литературы по темам раздела с</p>

<p>диспозиции руководителя.          Построение дерева целей          исследования личности          руководителя.          Подготовка к терминологическому          диктанту.  <i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2,          3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>	<p>использованием электронного          каталога университета, с          указанием кол-ва экземпляров          в фондах библиотеки          университета.  <i>Методическое обеспечение:</i> 1,          2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>
--	--

**Паспорт оценочных средств по разделу**

**Паспорт оценочных средств по разделу**

<b><i>Код контролируемой компетенции (или её части) и ее формулировка</i></b>	<b><i>Наименование оценочного средства</i></b>
ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.
ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий Подготовка к терминологическому диктанту. Построение дерева целей исследования личности руководителя

**Раздел 2. Группа как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании**

ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий

ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности

<b><i>План лекций</i></b>	<b><i>План</i></b>	<b><i>План семинарских</i></b>
---------------------------	--------------------	--------------------------------

	<i>лабораторных работ</i>	<i>занятий</i>
<p><b>Тема 6. Группа как субъект управления инновационной деятельностью в образовании</b></p> <p>План:</p> <p>1. Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели.</p> <p>2. Групповой ценностный стандарт.</p> <p>3. Позитивные межличностные отношения.</p> <p>4. Организованность.</p> <p>5. Стимулирование творческой деятельности членов группы.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>		<p><b>Тема 7. Планшет для изучения инновационной диспозиции группы</b></p> <p>План:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Психологические факторы диспозиции группы.</li> <li>• 2. Критерии и показатели изучения диспозиции группы.</li> </ul> <p>Методы и методики изучения факторов диспозиции группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Включенное наблюдение.</li> <li>• Акмеологические тренинги.</li> <li>• Изучение механизмов целеобразования.</li> <li>• Опросник 16 ФЛО Кэттелла (6Z, Q2, Q3, A, L, O, F, Q1).</li> <li>• Методика Шпалынского В.В.</li> <li>• Шкала на совместимость В. Шутца.</li> <li>• Социометрические техники различной модификации.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Калифорнийский психологический опросник личности, 3 группа шкал.</li> </ul> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>
--	--	---

### Самостоятельная работа

<i>Инвариантная часть</i>	<i>Вариативная часть</i>
<p>Конспект вопроса практического занятия</p> <p>Ведение словаря основных понятий</p> <p>Подготовка к терминологическому диктанту.</p> <p>Построение дерева целей исследования группы как субъекта управления инновационной деятельностью.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>	<p>Выступление на практическом занятии.</p> <p>Составление и защита электронной презентации</p> <p>Инновационная диспозиция группы как субъекта управления (12-15 слайдов).</p> <p>Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции группы.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>

### Паспорт оценочных средств по разделу

<b>Паспорт оценочных средств по разделу</b>	
<i>Код контролируемой компетенции (или её части) и ее формулировка</i>	<i>Наименование оценочного средства</i>
ОПК-7: 7.1., 7.2, 7.3.	<p>Конспект вопроса практического занятия</p> <p>Составление и защита презентации</p> <p>Терминологический диктант</p>
УК-3: 3.1, 3.2, 3.3	<p>Конспект вопроса практического занятия</p> <p>Ведение словаря основных понятий</p>

	<p>Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции группы.</p> <p>Терминологический диктант</p> <p>Построение дерева целей исследования группы как субъекта управления инновационной деятельностью</p>	
<p><b>Раздел 3. Коллектив как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании</b></p>		
<p>ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий</p>		
<p>ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности</p>		
<i>План лекций</i>	<i>План лабораторных работ</i>	<i>План семинарских занятий</i>
<p><b>Тема 8. Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании</b></p> <p>План:</p> <p>1.Создание благоприятного социально-психологического климата.</p> <p>2.Совершенствование управления коллективом.</p> <p>3.Осуществление индивидуального</p>		<p><b>Тема 9. Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива</b></p> <p>План:</p> <p>1. Психологические факторы диспозиции коллектива.</p> <p>2. Критерии и показатели изучения диспозиции коллектива.</p> <p>3. Методы и методики изучения факторов</p>

<p>дифференцированного подхода.</p> <p>4. Стимулирование групповой творческой деятельности.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>		<p>диспозиции коллектива.</p> <p>4. Технологиями формирования позитивных межличностных отношений в коллективе</p> <p>5. Формирование мотивационной готовности коллектива</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>
--	--	---

**Самостоятельная работа**

<i><b>Инвариантная часть</b></i>	<i><b>Вариативная часть</b></i>
<p>Конспект вопроса практического занятия</p> <p>Ведение словаря основных понятий</p> <p>Подготовка к терминологическому диктанту.</p> <p>Построение дерева целей исследования коллектива как субъекта управления инновационной деятельностью.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>	<p>Выступление на практическом занятии.</p> <p>Составление и защита электронной презентации</p> <p>Инновационная диспозиция коллектива как субъекта управления (12-15 слайдов).</p> <p>Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива.</p> <p><i>Методическое обеспечение:</i> 1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17</p>

**Паспорт оценочных средств по разделу**

**Паспорт оценочных средств по разделу**

<i><b>Код</b></i>	<i><b>контролируемой</b></i>	<i><b>Наименование оценочного средства</b></i>
-------------------	------------------------------	--

<i>компетенции (или её части) и ее формулировка</i>	
ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий	Конспект вопроса практического занятия Составление и защита презентации Терминологический диктант
ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива. Терминологический диктант Построение дерева целей исследования коллектива как субъекта управления инновационной деятельностью

**3 СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

<b>Раздел</b>	<b>Тема для самостоятельного изучения</b>	<b>Задание для самостоятельного выполнения студентом</b>	<b>Кол-во часов в ОФ</b>	<b>Методическое обеспечение</b>	<b>Форма отчетности</b>
Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании	Задачи, предмет и объект курса Психология управления	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий курса;	10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16	Конспект  Словарь
	Субъекты управления инновационными процессами в образовании	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий курса;	5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 18	Конспект  Словарь
	Взаимодействие субъектов управления в	Конспект вопроса практического	5	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 18	Конспект

	образовании	занятия Ведение словаря основных понятий курса; Построение дерева целей исследования взаимодействи я субъектов управления в образовании			Словарь  Дерево целей
	Руководитель как субъект управления инновационны ми процессами в образовании	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий курса; Построение дерева целей исследования личности руководителя.	10	1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Конспект  Словарь  Дерево целей
	Планшет для изучения инновационно й диспозиции руководителя	Конспект вопроса практического занятия Ведение	10	1, 2, 3, 4, 5, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17	Конспект  Словарь

		словаря основных понятий курса; Составление Планшета для изучения инновационно й диспозиции руководителя.			Планшет для изучения инноваци онной диспозиц ии руководи теля.
Группа как субъек т управл ения иннова ционн ыми процес сами в образо вании	Группа как субъект управления инновационны ми процессами в образовании	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий курса; Построение дерева целей исследования инновационно й диспозиции группы	10	1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 15	Конспект  Словарь  Дерево целей
	Планшет для изучения инновационно й диспозиции группы	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря	10	1, 2, 3, 4, 5, , 7, 10, 15	Конспект  Словарь

		основных понятий курса; Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции группы			Планшет для изучения инновационной диспозиции группы
Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании	Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий курса; Построение дерева целей исследования коллектива.	10	1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 15	Конспект  Словарь  Дерево целей
	Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива	Конспект вопроса практического занятия Ведение словаря основных понятий	15	1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 15	Конспект  Словарь  Планшет для

		<p>курса;  Составление  Планшета для  изучения  инновационно  й диспозиции  коллектива  Подготовка  тезисов  монографии (в  аспекте темы)  - Долгова В.И.  Готовность к  инновационно  й  деятельности  в образовании:  монография. -  М.: Книжный  дом  «Университет  », 2009. –228с.  - Электронный  доступ -  <i>books.google.c  om</i> › <a href="#">Education</a>  › <a href="#">General</a></p>		<p>изучения  инноваци  онной  диспозиц  ии  коллекти  ва  Конспект</p>
--	--	---	--	--

## 4 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература

1. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований [Электронный ресурс] / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2010. — 248 с. — 978-5-9270-0194-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15611.html>
2. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.Н. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2012. — 374 с. — 978-5-98704-499-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9105.html>
3. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс] / В.В. Козлов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 353 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18337.html>
4. Основы психологии управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2011. — 182 с. — 978-5-7882-1144-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61994.html>
5. Управление качеством образования [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.А. Опфер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Волгоград: Волгоградский государственный социально-педагогический университет, «Перемена», 2016. — 122 с. — 978-5-9935-0357-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58328.html>

### Дополнительная литература

6. Акмеология. Путь к вершине личностно-профессионального развития [Электронный ресурс] : учебное пособие / . — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский Государственный Аграрный Университет им. Императора Петра Первого, 2017. — 160 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72648.html>
7. Братановский С.Н. Система управления образованием в России и организационно-правовые аспекты ее совершенствования [Электронный ресурс] : монография / С.Н. Братановский, Д.Н. Ермаченко. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2012. — 198 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8998.html>
8. Долгова В.И. Из опыта изучения эффективности внедрения инновационных технологий выпускниками вуза//Образование как фундамент эволюции человечества в условиях доминирования информационной среды общества (2013-05-26 – 2013 -05 -26). – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/3572>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/389>
9. Долгова В.И. Из опыта организации психологической службы педагогического вуза//Проблемы современной педагогики в контексте развития международных образовательных стандартов (2013-01-30 --2013-02-05). – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/18841>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/390>
10. Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности//Вестник ЧГПУ – 2013 №12. С. 20 – 26. – Электронный доступ – URI: [http://cspu.ru/uchenomu/magazines/2013\\_12\\_2.pdf](http://cspu.ru/uchenomu/magazines/2013_12_2.pdf)
11. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. – Челябинск: Изд-во Рефо, 2014. – 196 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/334>

12. Долгова В.И., Жакупова Я.Т. Формирование эмоционально-коммуникативной культуры (педагогов-музыкантов в колледже) : монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 245 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/342>
13. Долгова В.И., Ордина И.П. Я-концепция одаренных старшеклассников: монография. – Бишкек: Изд-во «ДЭЦ», 2012. – 155 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/338>
14. Долгова В.И., Рокицкая Ю.А. Адаптационный потенциал и эмоциональная устойчивость в профессиональном самоопределении студентов: монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 208 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/349>
15. Долгова В.И., Шаяхметова В.К. Инвариантность профессионально важных качеств: монография. – Челябинск: ООО «Изд-во РЕКПОЛ», 2009. – с. 315. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/351>
16. Проблемы формирования и развития инновационной культуры личности и группы: resolution of the 2nd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DCLinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – 55с. – London: IASHE, 2013. – 50p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/node/35680>; <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/358>
17. Садиков А.В. Социология и психология управления [Электронный ресурс] : конспект лекций / А.В. Садиков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московская государственная академия водного транспорта, 2010. — 129 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/46764.html>

## **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети**

### **Интернет**

18. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
19. [https://cspu.sharepoint.com/sites/education/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B54D54034-00CD-4683-95FB-B2D11B84AFC8%7D&file=Темы%20контрольных%20работ%20\(Кондратьева%20О.А.\).doc&action=default](https://cspu.sharepoint.com/sites/education/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B54D54034-00CD-4683-95FB-B2D11B84AFC8%7D&file=Темы%20контрольных%20работ%20(Кондратьева%20О.А.).doc&action=default)
20. <http://elib.cspu.ru/xmlui>

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Таблица 5

### 5.1. Оценочные средства контроля формируемых компетенций

<b>Шифр и формулировка компетенции</b>		
Конкретизированные цели освоения дисциплины (знать: З.1, З.2 .., уметь У.1, У.2 ..., владеть В.1, В.2 ...), обеспечивающие формирование компетенции	Баллы	Оценочные средства контроля формирования компетенций
ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий		
ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности	5	Контрольная работа Конспект вопроса практического занятия Словарь
	5	
	5	
ПК-25 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий		
ПК-31 способность использовать и составлять профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности	5	Терминологический диктант Контрольная работа Построение дерева целей исследования личности руководителя.
	5	
	5	
	5	

деятельности	5	Построение дерева целей исследования группы как субъекта управления инновационной деятельностью.
		Построение дерева целей исследования коллектива как субъекта управления инновационной деятельностью.
Итого максимальное количество баллов по курсу - 40		

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы для текущего контроля

### Контрольная работа по оцениванию профессиональных качеств руководителя

#### Профессиограмма руководителя

*Качества личности* - сложные социально и биологически обусловленные структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде.

В процессе оценки профессионально-значимых качеств руководителя мы предлагаем выяснить следующие позиции: общие сведения; профессиональные знания, умения и навыки; деловые качества; морально-психологические качества; интегральные качества.

Шкала оценок предусматривала следующие уровни: желаемый (5 баллов), приемлемый (4 балла), критический (3 балла),

недопустимый (2 балла). В ходе экспериментальной работы должно учитываться мнение самого испытуемого, начальника, подчиненного, учеников, оно выражается высказываниями: «согласен полностью»; «согласен в основном»; «в большей степени не согласен»; «категорически не согласен».

**Задание 1. Проведите самооценку профессионально-значимых качеств личности руководителя**

**Задание 2. Проведите экспертную оценку профессионально-значимых качеств личности руководителя**

**Задание 3. Проведите сравнительный анализ самооценок и экспертных оценок**

**Задание 4. Постройте на основании результатов сравнительного анализа дерево целей организационного консультирования**

№	само	экспер
п/	оцен	тная
п	ка	оценк
		а

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА

### *Профессиональные знания*

- 1 Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями, имеет целостное представление об их системе; гибкость мышления позволяет решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области (5 баллов)
- 2 Обладает твердыми системными знаниями, способен к решению теоретических задач профессионального характера (4 балла)

- 3 Обладает профессиональными знаниями для решения задач профессионального характера (3 балла)
- 4 Знания поверхностные, несистемные, профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется (2 балла)

*Профессиональные умения и навыки*

- 5 Высокоразвиты и обеспечивают выполнение практических задач профессионального характера на высоком уровне (5 баллов)
- 6 Развиты и обеспечивают требуемый уровень компетентности в решении задач профессионального характера (4 балла)
- 7 Развиты удовлетворительно, обеспечивают выполнение профессиональных задач на достаточном уровне при посторонней помощи (3 балла)
- 8 Развиты слабо, при реализации навыков и умений в практической деятельности требуется постоянный контроль (2 балла)

*Способность к накоплению и обновлению профессионального опыта*

- 9 Активно, целенаправленно, систематически и результативно работает над повышением профессиональных знаний, умений и навыков. Способен реализовать и поддержать новое в профессиональной области (5 баллов)
- 10 Работает над повышением и обновлением профессионального опыта усердно, результативно. Не лишен новаторского

подхода в профессиональной деятельности  
(4 балла)

- 11 Профессиональный опыт накапливает и обновляет по мере необходимости. Результатами профессиональной деятельности не выделяется из-за консервативного подхода к новому (3 балла)
- 12 Профессиональный опыт накапливает медленно, результаты профессиональной деятельности слабые, профессиональное новаторство воспринимает с трудом (2 балла)

*Способность к творческому применению профессионального опыта*

- 13 Способен адекватно оценивать сложные задачи в профессиональной области и находить конструктивные и нетрадиционные способы их решения. Генерирует новации, способен к обоснованному риску (5 баллов)
- 14 Способен критически оценивать накопленный опыт и использовать его для квалификационного решения задач в профессиональной области (4 балла)
- 15 Нестандартные (неординарные) задачи в профессиональной области решать самостоятельно затрудняется. Предпочитает действовать без новаций, по шаблону (3 балла)
- 16 Профессиональные задачи решает только лишь традиционными способами. Новое в профессиональной области не воспринимает

или отвергает (2балла)

Особые отметки

## ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА

### *Организованность и собранность в практической деятельности*

- 17 Организованность и собранность высокая; умеет планировать свою работу; ценит и учитывает плановость в работе; развита рациональность в практической деятельности (5 баллов)
- 18 Умеет организовывать свою работу, несуетлив, постоянно повышает культуру планирования, учитывает плановость в работе (4 балла)
- 19 Качества развиты удовлетворительно, допускает проявления суетливости; испытывает затруднения с планированием своей работы и недостаточно внимания уделяет планированию работы (3 балла)
- 20 Качества развиты слабо, навыки планирования повседневной деятельности низкие; в работе суетлив, действия зачастую не продуманны; внимания планированию работы уделяет недостаточно (2 балла)

### *Ответственность и исполнительность*

- 21 Высоко развиты чувство долга, ответственности, исполнительская дисциплина отличная. Надежен в решении задач повседневной деятельности (5 баллов)
- 22 Присуще достаточно ярко выраженное чувство ответственности и исполнительности (4 балла)

- 23 Ответственность и исполнительность проявляются непостоянно. Требуется контроль за исполнением (3 балла)
- 24 Проявляет безответственность, склонен к неисполнительности (2 балла)

*Инициативность*

- 25 Инициативен, творчески относится к решению практических задач, способен генерировать обоснованные и заслуживающие внимания идеи и предложения (5 баллов)
- 26 Способен к проявлению инициативы, активен, не лишен творческого отношения к делу (4 балла)
- 27 Инициативу проявляет по необходимости, активностью и творческим отношением к делу не выделяется (3 балла)
- 28 Безынициативен, в отношении к работе преобладает пассивность, элементы творческого подхода к делу не проявлены (2 балла)

*Самостоятельность решений и действий*

- 29 Высоко развита способность к обоснованному принятию самостоятельных решений; обладает навыками предвидения; в критических ситуациях способен к продуманным и решительным действиям (5 баллов)
- 30 В принятии решений, как правило, самостоятелен; способен анализировать и прогнозировать события; в критических ситуациях способен к решительным

действиям (4 балла)

- 31 Способен к принятию самостоятельных решений, однако они не всегда бывают обоснованными; в критических ситуациях допускает проявления нерешительности (3 балла)
- 32 К принятию самостоятельных решений подготовлен недостаточно. В критических ситуациях самостоятельно действовать затрудняется, проявляет нерешительность (2 балла)

*Качество конечного результата деятельности*

- 33 Качество и эффективность результата деятельности всегда высокие (5 баллов)
- 34 Качество деятельности хорошее. Стремится к высокому качеству работы и конечному результату (4 балла)
- 35 Результат работы не всегда соответствует необходимым требованиям, качество работы требует дальнейшего улучшения (3 балла)
- 36 Качество результата деятельности не соответствует необходимым требованиям (2 балла)

Особые отметки

## МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА

*Гуманность*

- 37 Высоко развито чувство уважительного отношения к человеку; отзывчив, заботлив, доброжелателен (5 баллов)
- 38 Уважительно относится к человеку, способен проявлять заботу, отзывчив, не

лишен сочувствия и сопереживания (4 балла)

39 Способен к проявлению уважительного отношения к человеку, но не всегда и не по отношению ко всем; заботу о других проявляет не постоянно, допускает элементы бездушия, черствости (3 балла)

40 Часто проявляет элементы неуважительного отношения к человеку; заботой о других не выделяется, не отзывчив (2 балла)

#### *Способность к самооценке*

41 Высоко развиты способности оценивать свои действия и результаты деятельности. В разумной степени самокритичен (5 баллов)

42 Способен к адекватной самооценке. Самокритичен (4 балла)

43 Свои действия и результаты деятельности оценивает не всегда адекватно. Способности к самокритике ограничены (3 балла)

44 К адекватной оценке своих действий и результатам деятельности критически относиться не способен. Не самокритичен (2 балла)

#### *Этика поведения*

45 Обладает высоким уровнем культуры повеления и общения с людьми; демократичен в общении. Присущи гибкость в использовании стилей общения и поведения (5 баллов)

46 Культурен в поведении и обращении с людьми; владеет демократичным стилем общения, при необходимости использует

элементы авторитарно-демократического  
стиля общения (4 балла)

47 Присущи элементы культуры поведения.  
Стиль общения проявляется соответственно  
ситуации, но не всегда ей адекватен (3  
балла)

48 Уровень культуры поведения и общения с  
людьми низкий, допускает элементы  
нетактичного, грубого отношения с  
окружающими (2 балла)

#### *Дисциплинированность*

49 Высоко дисциплинированный, строго и  
точно соблюдает требования, нормативных  
документов, регламентирующих служебную  
и профессиональную деятельность (5  
баллов)

50 Дисциплинированный, требования  
нормативных документов,  
регламентирующих служебную и  
профессиональную деятельность, стремится  
выполнить (4 балла)

51 Основные требования по соблюдению  
дисциплины знает, но не всегда их  
выполняет (3 балла)

52 Положения документов, регламентирующих  
требования по соблюдению дисциплины,  
знает поверхностно, проявляет  
недисциплинированность (2 балла)

#### *Справедливость и честность*

53 Высоко развито чувство справедливости;  
постоянно стремится реализовать  
справедливые отношения в практической

- деятельности. Честен, искренен, высоко порядочен (5 баллов)
- 54 Справедлив, честен, стремится к установлению справедливых и искренних межличностных отношений (4 балла)
- 55 Способен к установлению справедливых отношений; допускает элементы неискренности; справедливо может поступать избирательно (3 балла)
- 56 К установлению справедливых служебных отношений не способен, постоянно допускает элементы нечестности, в отношениях с окружающими неискренен (2 балла)
- Способность адаптироваться к новым условиям*
- 57 Быстро адаптируется к новым условиям; в экстремальных ситуациях умеет управлять собой. Психологическая способность высокая (5 баллов)
- 58 Способен к адаптации в новых условиях; умеет управлять собой в сложных ситуациях. Психологически устойчив (4 балла)
- 59 Для адаптации в новых условиях требуется продолжительное время. В сложных неординарных ситуациях может допускать потерю контроля за своим поведением. Психологическая устойчивость невысокая (3 балла)
- 60 К новым условиям адаптируется трудно. В сложных и экстремальных ситуациях поведение непредсказуемое.

Психологическая устойчивость низкая, подвержен паническим настроениям (2 балла)

### *Лидерство*

- 61 Обладает высокоразвитыми способностями положительного влияния на людей. Ярко выражены качества лидера (5 баллов)
- 62 Способен оказывать положительное влияние на людей. Обладает качествами лидера (4 балла)
- 63 Способен положительно влиять на людей, но в практической деятельности этим пользуется редко. Выступает как формальный лидер (3 балла)
- 64 Способен негативно влиять на людей и в практической деятельности этим не пользуется. Выступает как неформальный лидер (2 балла)
- 65 Качествами лидера не обладает и не стремится к этому; в коллективе незаметен; к принципиальным вопросам позиция зачастую не определена (1 балл)
- 66 Обладает качествами лидера, отрицательно воздействует на поведение студентов, в коллективе стремится быть заметным любым способом, по принципиальным вопросам позиция определяется конъюнктурными соображениями (1 балл)

Особые отметки

## ИНТЕГРАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА

### *Авторитетность*

- 67 Имеет высокий, заслуженный практической

- деятельностью авторитет; пространство авторитета значительное (5 баллов)
- 68 Пользуется авторитетом среди подчиненных, пространство авторитета умеренное (4 балла)
- 69 Авторитетен среди части подчиненных (3 балла)
- 70 Авторитет невысокий, однако пространство авторитета умеренное (2балла)
- 71 Авторитета среди курсантов и офицеров не имеет (1 балл)

*Работоспособность*

- 72 Работоспособность высокая, отличается трудолюбием; состояние здоровья соответствует возрастным показателям; способен легко переносить большие физические и психологические нагрузки (5 баллов)
- 73 Работоспособен, трудолюбив, состояние здоровья соответствует возрастным показателям, способен переносить физические и психологические нагрузки (4 балла)
- 74 Работоспособность удовлетворительная; трудолюбием не выделяется состояние здоровья удовлетворительное, нагрузки переносит с затруднением (3 балла)
- 75 Работоспособность низкая, ленив; состояние здоровья требует постоянного медицинскому освидетельствования; часто болеет, нагрузки переносит с большими усилиями (2 балла)

### *Культура мышления и речи*

- 76 Мысли излагает четко; речь всегда продуманная, логичная, доходчивая выразительная и содержательная; способен грамотно и убедительно высказывать и отстаивать свое мнение. Обладает хорошей дикцией и ораторскими навыками (5 баллов)
- 77 Мысли выражает доходчиво, речь правильная; умеет аргументированно отстаивать свое мнение и убеждать людей. Навыки оратора развиты хорошо (4 балла)
- 78 Способен правильно и доходчиво выражать мысли, однако не всегда их аргументировать и доказывать. Речь не отличается выразительностью, ораторские способности развиты посредственно (3 балла)
- 79 Культура мышления низкая, речь бедная и невыразительная, ораторские способности не развиты (2 балла)

### *Коммуникативность*

- 80 В общении с людьми доступен, легко устанавливает контакт, обладает высоким чувством такта в общении, доброжелателен и чуток, не лишен чувства юмора (5 баллов)
- 81 Способен устанавливать контакт с окружающими, в общении тактичен, проявляет элементы чуткости и доброжелательности; способен расположить к себе (4 балла)
- 82 При необходимости способен устанавливать контакт с окружающими; такт проявляет в общении не всегда; чуткость и

доброжелательность проявляет редко; в общении бывает несдержан и не всегда доступен (3 балла)

83 При необходимости способен устанавливать контакт с окружающими; такт проявляет в общении не всегда; чуткость и доброжелательность проявляет редко; в общении бывает несдержан и не всегда доступен (3 балла)

84 Замкнут, к контактам с окружающими не стремится, способен к проявлению доброжелательности и чуткости (1 балл)

#### *Общая культура*

85 Обладает высокой общей и специальной эрудицией, систематически работает над расширением и углублением знаний из различных областей науки, техники, специальных отраслей знаний, высоко развиты разносторонние культурные потребности (5 баллов)

86 Эрудирован, стремится к расширению своих знаний в различных областях науки, техники, специальных отраслей знаний, стремится к формированию разносторонних культурных потребностей (4 балла)

87 Уровень общей и специальной культуры посредственный, над расширением и углублением знаний работает несистематически; культурные потребности развиты удовлетворительно (3 балла)

88 Уровень общей и специальной культуры низкий, стремлением к расширению

кругозора не отличается, систематически работать над собой не способен; диапазон культурных потребностей ограничен (2 балла)

*Культура работы с документами*

- 89 В работе с документами имеет эффективную систему, аккуратен, внимателен к мелочам. Уровень культуры работы высокий (5 баллов)
- 90 С документами работает аккуратно, грамотно. Обладает достаточным уровнем культуры работы с ними (4 балла)
- 91 С документами работать умеет, однако может допускать нарушения правил работы с ними. Требуется развитие культуры работы с документами (3 балла)
- 92 Уровень развития культуры работы с документами низкий (2 балла)

*Внешняя культура*

- 93 Отличается высоким уровнем внешней культуры, всегда опрятен, элегантен и аккуратен; обладает хорошими навыками и умениями общего и профессионального этикета; в физическом отношении развит (5 баллов)
- 94 Обладает достаточным уровнем внешней культуры, стремится быть опрятным, элегантным и аккуратным; знает и стремится к соблюдению норм этикета, в физическом отношении развит (4 балла)
- 95 Уровень внешней культуры удовлетворительный, допускает элементы

неаккуратности во внешнем виде, нормы этикета знает, но нет навыков и умений их выполнения; в физическом отношении выглядит удовлетворительно (2 балла) \_\_

96 Уровень внешней культуры низкий; к внешнему виду относится халатно, неряшлив; нормы этикета знает, но не выполняет, в физическом отношении выглядит неуклюже (1 балл)

Особые отметки

**Уровни:** желаемый: 103 – 115 баллов; приемлемый: 81 – 103 балла; критический: 69 – 80 баллов; недопустимый: 42 – 68 баллов  
Предлагаемый подход позволяет провести самооценку (или экспертную оценку) уровня профессионально важных качеств, построить диаграмму, разработать проект и программу их совершенствования.

### **Контрольная работа по оценке готовности руководителя к инновационной деятельности**

#### **Задание 1**

Цель: Развить знания и умения по управлению процессом внедрения.

Стимульный материал

Операция	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Элемент												
I												
II												
III												
IV												

Двенадцать следующих элементов составляют систему опорных знаний по теории внедрения. Порядок их расположения случаен:

1. Предпосылки внедрения.
2. Возможности внедрения.
3. Внедрение (определение).
4. Условия внедрения.
5. Принципы внедрения.
6. Распространение (определение).
7. Черты внедрения.
8. Этапы внедрения.
9. Субъект внедрения.
10. Адресат внедрения.
11. Объект внедрения.
12. Виды внедрения.

Операция I. «Наполнить каждый элемент содержанием». Далее дана характеристика каждого из элементов. Распознайте ее. Поставьте в таблицу напротив каждого элемента код его характеристики.

Операция II. «Определить иерархию элементов». Расположите элементы в том порядке, который, по Вашему мнению, наиболее соответствует логике системы. Для этого в таблице напротив каждого элемента поставьте код – порядковый номер места элемента в системе.

Операция III. «Указать связи между элементами». В таблице напротив каждого элемента укажите порядковые номера тех элементов, с которыми он связан.

Операция IV. «Указать связи между знаниями и умениями». Эту операцию целесообразно выполнять после работы с таблицей 4.2.2. В колонке напротив каждого знания поставьте порядковые номера (коды) тех умений, с которыми оно связано.

Иными словами, базой для формирования каких умений служит каждый из элементов.

Информация для работы с таблицей А-1

Распознайте в следующей информации 1-31 содержание элементов 1-12 системы опорных знаний по теории внедрения:

1. нормативное (организуется с целью реализации нормативных документов);
2. инициативное (организуется избирательно, подход к рекомендациям осуществляется с учетом особенностей профессии);
3. экспериментальное апробирование инновационных технологий;
4. то, что внедряется (научные достижения, опыт, рекомендации);
5. различные организации, учреждения и должностные лица, участвующие во внедрении;
6. то, куда осуществляется внедрение;
7. социальная направленность внедрения;
8. преобразующая функция внедрения;
9. рост потребности во внедрении инновационных технологий в практику;
10. этап внедрения, который содействует пропаганде научных идей;
11. сознательное, активное участие ученых и практиков в организации процесса преобразующего влияния научных достижений на практику;
12. рост материальной базы и профессиональной квалификации;
13. совершенствование системы повышения квалификации;
14. обогащение науки экспериментальными данными;
15. ориентация на целостное (комплексное, всестороннее) совершенствование процесса управления с выделением главного, ведущего звена в определенный момент на основе анализа конкретной ситуации внедрения;

16. реализация в единстве близких и далеких перспектив в процессе внедрения, и на этой основе направленное, поступательное повышение уровня, улучшение содержания и организации внедрения;
17. сочетание коллективной и индивидуальной работы, осуществление фронтального и дифференцированного подхода к участникам внедрения;
18. сочетание внедрения научных рекомендаций с организацией изучения и обобщения передового опыта;
19. социальная направленность деятельности участников внедрения, осознание ими своих функций;
20. формирование потребности в освоении нового, развитие творческой инициативы, обеспечение моральной поддержки субъектам внедрения;
21. разумное сочетание требовательности с поощрением субъектов внедрения;
22. наличие творческих разработок и научных рекомендаций по проблемам, которые предстоит решить практическим работникам; содружество ученых и практиков; повышение теоретического уровня участников внедрения;
23. обобщение, изучение и распространение передового опыта;
24. фронтальное внедрение инновационных технологий в процесс управления;
25. обеспеченность материалом инструктивно-методического характера; разработанность научно-методических рекомендаций в соответствии с возможностями;
26. планомерно организованная деятельность по оказанию помощи внедрению;
27. совершенствование процесса на основе внедрения науки в практику;
28. выборочно-содержательная реализация объекта внедрения в практику;

29. соблюдение нормативных документов, регламентирующих управленческую деятельность;
30. изучение теоретических основ объекта внедрения всем коллективом;
31. формирование установки и мотивов овладения объектом внедрения у руководителей и далее последовательно у инициативной группы, у всего коллектива;
32. целеполагание внедрения научных рекомендаций в практику.

#### Стимульный материал

Элемент	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Операция															
I															
II															
III															
IV															

Таблица А-2.

Далее представлена система умений, связанных с внедрением инновационных технологий:

1. Умение поставить генеральную цель внедрения.
2. Умение поставить цели каждого этапа внедрения.
3. Умение определить ведущие принципы реализации каждого этапа.
4. Умение оценить свои возможности по внедрению.
5. Умение определить объект внедрения.
6. Умение определить субъект внедрения.
7. Умение определить вид внедрения.
8. Умение определить адресат внедрения.
9. Умение определить этапы внедрения.
- 10....

Операция I. «Развить систему умений». Для этого в пунктах 10-15 добавьте те умения, которые, по-Вашему, дополняют систему.

Операция II. «Определите рейтинг элементов». Каждому умению в соответствии с его значением для управления внедрением в практику присвойте место. В таблице напротив кода умения поставьте код его значения (1, 2, 3 и т.д.), например, если 9-е умение Вы поставите на 1-е по значимости место, то в клетке напротив 9-го умения поставьте код «1».

Операция III. «Показать связи между умениями». В таблице напротив каждого умения укажите порядковые номера тех знаний, с которыми оно связано.

Операция IV. «Дать самооценку сформированности каждого умения по 5-бальной системе». В таблице напротив каждого умения поставьте балл Вашей самооценки.

## Задание 2.

Цель: Развить знания и умения по управленческому прогнозированию.

Таблица В - 1

Стимульный материал В - 1

Элемент	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Операция												
I												
II												
III												
IV												

Двенадцать следующих элементов составляют систему опорных знаний по управленческому прогнозированию. Порядок расположения элементов случаен.

1. Предсказание.
2. Предвидение.
3. Алгоритм.
4. Прогнозирование.
5. Экспертные оценки.
6. Проект.
7. Целевое программирование.
8. Моделирование.
9. План.
10. Цель.
11. Программа.
12. Экстраполяция.

Операция I. «Наполнить каждый элемент содержанием». Далее дана характеристика каждого из элементов. Распознайте ее. Поставьте в таблице напротив каждого элемента код его характеристики.

Операция II. «Определить иерархию элементов». Расположите их в том порядке, который, по-Вашему, наиболее соответствует логике системы. Для этого в таблице напротив кода элемента поставьте код, который означает порядковый номер места рассматриваемого элемента в системе.

Операция III. «Указать связи между элементами». В таблице напротив каждого элемента укажите порядковые номера тех элементов, с которыми он связан.

Операция IV. «Указать связи между знаниями и умениями». Эту операцию целесообразно выполнять после работы с таблицей В - 1.2. В колонке напротив кода знания поставьте порядковые номера (коды) тех умений, которые с ним связаны. Иными словами, базой для формирования каких умений служит каждый из рассматриваемых элементов.

### **Информация для работы с таблицей**

Распознайте в следующей информации 1-22 содержание элементов системы опорных знаний 1-12 по прогнозированию.

1. способ интеграции различных действий человека в некоторую последовательную систему.

2. простое предвосхищение свойственное живому организму.

3. разработка вероятностного суждения о состоянии какого-либо явления в будущем.

4. специальное научное исследование перспектив развития какого-либо явления, преимущественно с качественными оценками и указанием более или менее определенных сроков изменения этого явления.

5. заранее запрограммированный результат деятельности.

6. вид интеллектуальной деятельности человека, размышление о будущем на основе личного опыта (сложное предвосхищение).

7. локализованное во времени конкретное, обоснованное предположение о будущем состоянии явления.

8. один из элементов поведения и сознательной деятельности человека, который характеризует предвосхищение в мышлении результата деятельности и пути его реализации с помощью определенных средств.

9. инструмент, расширяющий информацию о возможностях системы, в пределах которой предусматривается реализация поставленной цели (текущий, краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный, долговременный, сверхдолговременный).

10. рекомендательное, положительное, вероятностное решение.

11. средство реализации управленческого прогноза, решение, приобретающее силу закона.

12. альтернативные варианты будущих ситуаций.

13. обоснованные предположения о будущем состоянии явлений природы и общества или о явлениях, неизвестных в

настоящий момент, но подлежащих выявлению. Наружное, обыденное (по наружным предметам) и интуитивное.

14. объектом целеполагания в деятельности вместо единичного мероприятия по внедрению науки является научная проблема в целом, детализированная по целям, подцелям и мероприятиям, которые, в свою очередь, осуществляются различными по характеру и месту в структуре управления звеньями коллектива.

15. деятельность по изменению, подновлению, нахождению промежуточных действий или значений по программе или ряду развивающихся явлений.

16. распространение выводов по одной части какого-либо явления на другую часть, на явление в целом, на будущее.

17. распространение общих его закономерностей, присущих идеальной модели на условия и тенденции развития в будущем конкретной практики.

18. построение и изучение моделей реально существующих предметов и явлений, в том числе и социальных, и конструируемых объектов для определения либо улучшения их характеристик, рационализации их построения, управления.

19. определенный способ поведения, система правил, путь решения задачи, детерминированность, результативность.

20. оценка степени достоверности и уточнения прогностических моделей внедрения.

21. программа, определяющая способ поведения; способ правил для эффективного решения задач.

22. план деятельности работ, упорядоченная последовательность действий, изложение основные положений.

### Стимульный материал

Элемент	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5
Операция															
I															

II															
III															
IV															

Система прогностических умений складывается из элементов, которые во взаимосвязи друг с другом способствуют внедрению инновационных технологий:

1. Умение моделировать процесс внедрения.
2. Умение моделировать условия эффективности внедрения.
3. Умение моделировать критерии эффективности внедрения.
4. Умение моделировать целевую программу внедрения.
5. Умение ставить цели и задачи внедрения.
6. Умение составлять алгоритм технологических операций внедрения.
7. Умение прогнозировать результаты внедрения.
8. Умение делать экстраполяцию универсальной модели внедрения на конкретные условия.
9. Умение моделировать технологическую операцию.
10. Умение давать экспертную оценку модели внедрения.
- 11....
- 12....
- 13....

Операция I. «Развить систему прогностических умений». Для этого в пунктах 11-15 добавьте те умения, которые, по Вашему, дополняют систему.

Операция II. «Определить рейтинг элементов». Каждому прогностическому умению в соответствии с его значением для управления внедрением присвойте место. В таблице напротив кода умения поставьте код его значения (1, 2, 3, и т.д.), например, если 9-е умение Вы поставите на 1-е место по значимости, то в клетке напротив 9-го умения ставьте код «1».

Операция III. «Показать связи между умениями». В таблице напротив кода умения укажите порядковые номера тех умений, с которыми оно связано.

Операция IV. «Дать самооценку сформированности каждого умения по 5-бальной системе». В таблице напротив кода умения поставьте балл Вашей самооценки.

Критериальный ключ определения уровня сформированности знаний и умений (задание 1) (форма протокола тренинга)

№	Предъявляемая пара	уровень	ответ испытуемого	баллы
Плоскость знаний				
1	1-9, 13	Т		2
2	2-12	Э		1,5
3	3-14	Т		2
4	4-11, 13	Т		2
5	5-12, 19, 20, 25, 28	Т		2
Б	6-10	Э		1
7	7-7,8	Т		2
8	8-21, 23, 24, 26, 30, 31	Т		2
9	9-5	С-Э		1
10	10-6	С-Э		1
11	11-4	С-Э		1
12	12-1, 2, 3	Э		1,5
Плоскость умений				
13	1-1	Э		1,5
14	2-2	Э		1,5
15	3-3	Т		2
16	4-5	Э		1,5

17	5-7	С-Э		1
18	6-4	С-Э		1
19	7-6	С-Э		1
20	8-8	Т		2
21	9-9	Т		2
Примечание: Т - теоретический уровень (2 балла); Э - эмпирический уровень (1,5 балла); С-Э - стихийно-эмпирический уровень (1 балл).				

Критериальный ключ определения уровня сформированности знаний и умений (задание 2) (форма протокола тренинга)

№	Предъявляемая пара	уровень	ответ испытуемого	баллы
Плоскость знаний				
1	1-7	Э		1,5
2	2-2, 6, 13	Э		1,5
3	3-21	Т		2
4	3, 4, 9, 12	Т		2
5	5-20	Т		2
6	6-10 '	Т		2
7	7-14	Э		1,5
8	8-18	Э		1,5
9	9-11	Э		1,5
10	10, 5, 8	Т		2
11	11-22	С-Э		1,5
12	12-16, 17	Т		2
Плоскость умений				
13	1-3	Э		1,5
14	2-7	Т		2

15	3-6	Э		1,5
16	4-8	Э		1,5
17	5-1	Т		2
18	6-5	Э		1,5
19	7, 2	Э		1,5
20	8-9	Т		2
21	9-4	Т		2
22	10-10	С-Э		1
Примечание: Т - теоретический уровень (2 балла); Э - эмпирический уровень (1,5 балла); С-Э - стихийно-эмпирический уровень (1 балл)				

### **Основные понятия курса**

1. Задача.
2. Предмет.
3. Объект.
4. Понятие «психология управления».
5. дЦель.
6. «Дерево целей».
7. Профессиональное развитие.
8. Цели и задачи профессионального развития.
9. Правила постановки целей.
10. Правила построения «дерева целей» профессионального развития.
11. Виды целеполагания по характеру направленности.
12. Виды целеполагания по содержанию.
13. Виды целеполагания по формам работы.
14. Виды целеполагания по характеру управления.
15. Виды целеполагания по продолжительности.
16. Правила построения «дерева целей» профессионального развития.
17. Понятие «внутренние психологические факторы

профессионального успеха личности».

18. Понятие: активность.
19. Понятие: направленность.
20. Понятие: индивидуально-типологические особенности.
21. Понятие: индивидуальный стиль деятельности.
22. Понятие: установка.
23. Понятие: «Я»-концепция.
24. Понятие: ценностные ориентации и отношения.
25. Понятие: способности.
26. Понятие: профессионально важные качества.
27. Понятие: профессионализм.
28. Понятие: готовность к риску.
29. Понятие «внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «группа - личность».
30. Понятие: направленность групповой деятельности на социально-значимые цели.
31. Понятие: групповой ценностный стандарт.
32. Понятие: совместимость членов группы.
33. Понятие: сплоченность.
34. Понятие: позитивные межличностные отношения.
35. Понятие: организованность.
36. Понятие: стимулирование.
37. Понятие: творческая деятельность членов группы.
38. Понятие «внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «коллектив - личность»).
39. Понятие: сотрудничество составляющих коллектив групп.
40. Понятие: создание благоприятного морально-психологического климата;
41. Понятие: совершенствование управления коллективом.
42. Понятие: осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.

43. Понятие: стимулирование групповой творческой деятельности.
44. Методики диагностики, используемые в процессе изучения внутренних психологических факторов.
45. Ориентационная анкета «Направленность личности» (Б. Басс).
46. Опросник 16 ФЛЮ Кэттелла.
47. Методика определения качества-инварианты Л.А. Степновой.
48. Интеллект-тест «Количественные отношения».
49. Интеллект-тест «Сложная аналогия».
50. Интеллект-тест «Аналогии».
51. Профессиограмма педагога-психолога.
52. Методики диагностики, используемые в процессе изучения внешних факторов (по типу «группа-личность»).
53. Опросник 16 ФЛЮ Р. Кэттелла (6Z, Q2, Q3; A, L, O, F, Q1,..).
54. Методика В.В. Шпальнского.
55. Шкала на совместимость В. Шутца.
56. Социометрические техники различной модификации.
57. Калифорнийский психологический опросник личности, 3 группа шкал.
58. Расчет ранговой корреляции Спирмена.
59. Методики диагностики, используемые в процессе изучения внешних факторов (по типу «коллектив-личность»).
60. Тест интерперсональной диагностики Т. Лири (в адаптации Л.Н. Собчик).
61. Опросник К. Томаса в адаптации Н.В. Гришиной.
62. Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто).
63. Методика определения стиля руководства коллективом (В.П. Захаров).
64. Тест на оценку общей способности к управленческой деятельности (ОСУД) (Л.Д. Кудряшова).

### 5.3 Шкалы оценивания знаний, умений и способов владения ими на разных уровнях их усвоения

Для оценивания сформированности компетенции используется интервальная шкала. Интервальная шкала как более значимая включает остальные (порядковую, наименования, отношений) и позволяет определить значение «весовых коэффициентов» успешности усвоения знаний, умений и способов владения ими. Эту шкалу можно использовать для оценивания качества выполнения разноуровневых заданий контрольной работы. В контрольную работу можно включить пять заданий I, II, III, IV, V уровней; четыре задания I, II, III, IV уровней и три задания I, II, III уровней. В соответствии с выбором инструментария (содержания и количества контрольных заданий) изменится интервальная шкала расчета весовых коэффициентов качества усвоения ЗУВ.

Уровень конкретизированной цели	Шкалы оценивания			
	Порядка	Наименования	Отношения	Интервалов
Знать	I	распознавание	I:II:III:IV :V 1 : 3 : 5 : 7 : 9	I:II:III:IV:V 1 : 3 : 5 : 7 : 9
	II	запоминание		
	III	понимание		
Уметь	IV	применение		4:12:20:
Владеть	V	владение		28:36

### 5.4 Требования к отбору заданий для промежуточной аттестации

1. Первая группа заданий (теоретического содержания) на проверку усвоения знаний на уровнях распознавания, запоминания, понимания.

2. Вторая группа заданий на проверку умения применять знания на основе алгоритмических предписаний.

3. Третья группа заданий на умение применять знания в нестандартной ситуации.

### **5.5 Способы проверки и оценки заданий промежуточной аттестации и сформированности компетенции:**

1. Определение коэффициента успешности (КУI, КУII, КУIII) выполнения заданий на основе метода поэлементного и пооперационного анализа

$$K_y = n/m;$$

$K_y$  – коэффициент успешности;  $n$  – количество выполненных операции (заданий) студентом;

$m$  – общее количество операций (заданий), которые должен выполнить студент.

2. Определение коэффициента сформированности компетенции (ККОМ) по результатам выполнения разноуровневых заданий (промежуточная аттестация)

Успешность выполнения разноуровневых заданий с учетом весовых коэффициентов позволяет рассчитать коэффициент сформированности компетенции

$$K_{КОМ} = 0,04 * K_{УI} + 0,12 * K_{УII} + 0,20 * K_{УIII} + 0,28 * K_{УIV} + 0,36 * K_{УV}$$

Если в промежуточный контроль включено четыре разноуровневых задания, то формула для расчета коэффициента сформированности компетенции имеет вид:

$$K_{КОМ} = 0,16 * K_{УI} + 0,20 * K_{УII} + 0,28 * K_{УIII} + 0,36 * K_{УIV}$$

Если в промежуточный контроль включено три разноуровневых задания, то формула для расчета коэффициента сформированности компетенции имеет вид:

$$K_{КОМ} = 0,36 * K_{УI} + 0,28 * K_{УII} + 0,36 * K_{УIII}$$

Используя шкалу В.П. Беспалько, можно сделать вывод, что студент у которого коэффициент сформированности компетенций составляет 0,7-0,5 готов и способен осуществлять её в своей профессиональной деятельности в частности на педагогической практике

## **5.6 Порядок проведения промежуточной аттестации**

Промежуточная аттестация (экзамен) включает в себя два этапа.

На первом этапе определяется сформированность компетенции ПК-30: способность использовать и составлять профиограммы для различных видов профессиональной деятельности.

Первый этап проводится в форме контрольной работы по завершении изучения дисциплины до начала экзаменационной сессии.

### **Контрольная работа по оценке сформированности компетенции**

#### **Построение Деревя цели**

Стимульный материал выполнения контрольной работы составляют проекты целеполагания.

Предлагаем выполнить 11 следующих заданий:

1. Сделать анализ постановки «генеральной» цели, ее соответствия социально-экономическим задачам.

2. Сделать анализ декомпозиции «генеральной» цели на подцели 2-го уровня, показать их логическую связь с «генеральной» целью.

3. Сделать анализ декомпозиции целей 2-го уровня на подцели 3-го уровня, показать их логическую связь с вышестоящими целями.

4. Сделать анализ соответствия содержания деятельности по теме ее целям, вычленить блоки, системы, элементы деятельности.

5. Сделать анализ завершенности «дерева целей», степени его детализации, конкретности, логики.

6. Доказать, что ни одна цель высших его уровней не достигается непосредственно сама по себе, а лишь по достижении целей, на которые она распадается.

7. Доказать, что цели нижних уровней выводимы из целей верхних уровней.

8. Доказать, что каждая подсистема «дерева целей» стремится достичь своей собственной цели, и что нижний из уровней «дерева целей» является элементарным (мероприятийным).

9. Представить к защите свой проект дерева целей по конкретной теме. Этот проект может быть, разработан Вами заново или составлен в результате исправления ошибок в проекте из данных рекомендаций.

10. Составить на базе «дерева целей» программу под каждую цель (разработать мероприятия, сформировать состав исполнителей, определить сроки выполнения программы, отобрать методы работы).

11. Составить на базе «дерева целей» программу изучения эффективности деятельности по одноименной теме.

Далее представлены сигнальная карточка, которую обучающемуся надлежит заполнять в процессе выполнения заданий и названные проекты целеполагания.

**Сигнальная карточка о выполнении заданий по целеполаганию**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

место работы \_\_\_\_\_

должность \_\_\_\_\_

пол \_\_\_\_\_

возраст \_\_\_\_\_

административный стаж \_\_\_\_\_

№ п/п	операция	в начале учебной	в конце
		дисциплины	учебной дисциплины

1.	Укажите порядковые номера проектов целеполагания, с которыми Вы работали по собственному желанию		
2.	Укажите порядковые номера заданий, которые Вы выполняли в ходе работы с ними		
3.	Поставьте себе оценку по каждому выполненному заданию (по 5-балльной системе); напротив тех заданий, которые Вы не выполняли, поставьте «0» баллов (напоминаем, что всего заданий - 8)	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7 8
4.	Укажите порядковые номера проектов целеполагания, с которыми Вы работали по указанию руководителя		
5.	Укажите порядковые номера заданий, которые Вы выполняли в ходе работы с ними	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 6 7 8
6.	Поставьте себе оценку по каждому выполненному заданию (по 5-балльной системе) (напротив тех заданий,	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

	которые Вы не выполняли, поставьте «0» баллов)	6 7 8	6 7 8
7.	Назовите темы тех проектов целеполагания, которые Вы разработали заново		
8.	Укажите порядковые номера тех проектов целеполагания, которые Вы намерены внедрить в практику		
9.	Укажите порядковые номера тех проектов целеполагания, программу осуществления которых Вы изучили на кафедре (по каждому из них представлен программно-целевой комплекс)		
10.	Назовите темы разработанных Вами лично программ		
11.	Назовите операции по целеполаганию, которые Вы выполнили дополнительно к заданиям по своей инициативе:		
12.	Дайте оценку работе по подготовке Вас к совершенствованию процесса целеполагания:		

Дата заполнения

Подпись

Студент допущен к экзамену, если коэффициент сформированности компетенции больше или равен значению 0,5.

Таблица 8

**Соотношение текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине**

Текущий контроль, %		Промежуточная аттестация, %			
min	max	min		max	
		1 этап	2 этап	1 этап	2 этап
Не устанавливается	60	10	10	20	20

Максимальный рейтинг студента по текущему контролю 60%, по промежуточной аттестации – 40%.

Таблица 9

**Примерные показатели и значения повышающего коэффициента**

№	Показатели, повышающие коэффициент	Повышающий коэффициент $K_+$	Примечание
1	Личное призовое место на олимпиаде, диплом конференции или конкурса (по дисциплине)	+0,3 - +0,5	в зависимости от уровня олимпиады
2	Участие в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, публикации	+0,1	
	Подготовить презентацию по	5 баллов-max	в зависимости от

	содержанию раздела.		качества выполнения задания
	Выступление на практическом занятии.	5 баллов-мах	в зависимости от качества выполнения задания
	Составление Планшета	5 баллов-мах	в зависимости от качества выполнения задания

Таблица 10

**Примерные показатели и значения понижающего коэффициента**

<b>№</b>	<b>Показатели, понижающие коэффициент</b>	<b>Понижающий коэффициент К<sub>п</sub></b>	<b>Примечание</b>
1	Отсутствие отчета по контрольным мероприятиям за 10 дней до начала сессии	от -0,1 до -0,3	в зависимости от количества невыполненных контрольных мероприятий

Таблица 11

**Соотношение коэффициента сформированности компетенции и рейтинга студента**

<b>№ п/п</b>	<b>Коэффициент сформированности компетенции</b>	<b>Уровень сформированности компетенции</b>	<b>Рейтинг студента на 1 этапе промежуточной аттестации, %</b>
--------------	---	---	--

1.	1,0-0,70	продвинутый	20
2.	0,69-0,60	оптимальный	15
3.	0,59-0,50	достаточный	10
4.	ниже 0,50	компетенция не сформирована	0

Первый этап промежуточной аттестации является обязательным для всех студентов.

Для получения оценки «удовлетворительно» за экзамен автоматически студент должен набрать 60% и более в ходе текущего контроля и первого этапа промежуточной аттестации (в том числе не менее 10% на первом этапе промежуточной аттестации).

Таблица 12

### Шкала пересчета индивидуального рейтинга студента в оценку

Оценка	Суммарный процент в рейтинге
«отлично»	100-91
«хорошо»	90-75
«удовлетворительно»	74-60
«неудовлетворительно»	меньше 60
«зачтено»	больше или равно 60

**Второй этап – экзамен,** проводится в установленные расписанием сроки.

Форма проведения экзамена – устно, по билетам.

При успешном прохождении процедуры экзамена студент может повысить, накопленную при изучении дисциплины рейтинговую оценку, на один балл. Снижение рейтинговой оценки по итогам экзаменационных испытаний не предусмотрено.

### Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Основные управленческие функции.

2. Закономерности управления инновационными процессами в образовании.
3. Принципы управления инновационными процессами в образовании.
4. Основные виды психологического воздействия в управлении.
5. Психологические детерминанты управления.
6. Психологическая структура личности руководителя.
7. Активность руководителя.
8. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
9. Индивидуально-типологические особенности руководителя.
10. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
11. Установка руководителя на инновационную деятельность.
12. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
13. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
14. Способность руководителя к творческой деятельности.
15. Инновационно-важные качества личности руководителя.
16. Готовность руководителя к риску.
17. Управление организованностью коллектива
18. Методы изучения активности руководителя.
19. Методы изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
20. Методы изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
21. Методы изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
22. Методы изучения «Я-концепции» руководителя.
23. Методы изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
24. Методы изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
25. Методы изучения готовности руководителя к риску.

## **Перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Психологическая структура личности руководителя.
2. Активность руководителя.
3. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
4. Индивидуально-типологические особенности руководителя.
5. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
6. Установка руководителя на инновационную деятельность.
7. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
8. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
9. Способность руководителя к творческой деятельности.
10. Инновационно-важные качества личности руководителя.
11. Готовность руководителя к риску.
12. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
13. Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
14. Управление формированием группового ценностного стандарта.
15. Управление совместимостью членов группы.
16. Управление сплоченностью членов группы.
17. Управление позитивными межличностными отношениями в группе.
18. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
19. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы.
20. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
21. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
22. Совершенствование управления коллективом.

23. Управление осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода.
24. Управление стимулированием групповой творческой деятельности.
25. Управление организованностью коллектива
26. Методы изучения активности руководителя.
27. Методы изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
28. Методы изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
29. Методы изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
30. Методы изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
31. Методы изучения «Я-концепции» руководителя.
32. Методы изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
33. Методы изучения способности руководителя к творческой деятельности.
34. Методы изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
35. Методы изучения готовности руководителя к риску.
36. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
37. Методы изучения процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
38. Методы изучения процессов управления формированием группового ценностного стандарта.
39. Методы изучения процессов управления совместимостью членов группы.
40. Методы изучения процессов управления сплоченностью членов группы.

41. Методы изучения процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
42. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
43. Методы изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
44. Методы изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
45. Методы изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
46. Методы изучения совершенствования управления коллективом.
47. Методы изучения осуществления индивидуального и дифференцированного подхода.
48. Методы изучения стимулирования групповой творческой деятельности.
49. Методики изучения активности руководителя.
50. Методики изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
51. Методики изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
52. Методики изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
53. Методики изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
54. Методики изучения «Я-концепции» руководителя.
55. Методики изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
56. Методики изучения способности руководителя к творческой деятельности.
57. Методики изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
58. Методики изучения готовности руководителя к риску.

59. Методики изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
60. Методики изучения направленности групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
61. Методики изучения группового ценностного стандарта.
62. Методики изучения совместимости членов группы.
63. Методики изучения сплоченности членов группы.
64. Методики изучения межличностных отношений в группе.
65. Методики изучения качества внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
66. Методики стимулирования творческой деятельности членов группы.
67. Методики совершенствования сотрудничества составляющих коллектив групп.
68. Методики создания благоприятного социально-психологического климата.
69. Методики совершенствования управления коллективом.
70. Методики осуществления индивидуального и дифференцированного подхода.
71. Методики стимулирования групповой творческой деятельности.
72. Технологии развития и коррекции активности руководителя.
73. Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
74. Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя.
75. Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя.
76. Технологии развития и коррекции установки руководителя на инновационную деятельность.
77. Технологии развития и коррекции «Я-концепции» руководителя.

78. Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
79. Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.
80. Технологии развития и коррекции инновационно-важных качеств личности руководителя.
81. Технологии развития и коррекции процессов управления готовностью руководителя к риску».
82. Технологии развития и коррекции процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
83. Технологии развития и коррекции процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
84. Технологии развития и коррекции процессов управления групповым ценностным стандартом.
85. Технологии развития и коррекции процессов управления совместимостью членов группы.
86. Технологии развития и коррекции процессов управления сплоченностью членов группы.
87. Технологии развития и коррекции процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
88. Технологии развития и коррекции внешних психологических условия и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
89. Технологии развития и коррекции процессов стимулирования творческой деятельности членов группы.
90. Технологии развития и коррекции сотрудничества составляющих коллектив групп.
91. Технологии развития и коррекции процессов управления благоприятным социально-психологическим климатом.
92. Технологии развития и коррекции управления коллективом.

93. Технологии развития и коррекции индивидуального и дифференцированного подхода.

94. Технологии развития и коррекции групповой творческой деятельности.

### **Тематика курсовых работ**

1. Моделирование формирования религиозной культуры вожатых студенческого педагогического отряда

2. Моделирование формирования психологической готовности к школьному обучению у старших дошкольников

3. Моделирование формирования психологической готовности к управлению конфликтами у субъектов образовательной среды

4. Моделирование саморегуляции у младших школьников

5. Моделирование формирования коммуникативных умений у студентов

6. Моделирование формирования эмоциональной устойчивости старшеклассников в период подготовки к ЕГЭ

7. Моделирование психолого-педагогического сопровождения адаптации учащихся пятых классов к условиям образовательной среды среднего звена школы

8. Моделирование формирования потребности в саморазвитии будущих библиотекарей в условиях образовательной среды ВУЗа

9. Моделирование формирования адекватной самооценки у детей младшего школьного возраста из неблагоприятных семей

10. Моделирование формирования межличностных отношений детей старшего дошкольного возраста с нарушением зрения

11. Моделирование психолого-педагогического сопровождения младших школьников в условиях инклюзивного образования

12. Моделирование психологической подготовки военнослужащих к участию в боевых действиях

13. Моделирование адаптации младших дошкольников к условиям образовательной организации

14. Моделирование профессионального самоопределения у студентов педагогического колледжа
15. Моделирование профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов
16. Моделирование психолого-педагогической коррекции конфликтного поведения студентов колледжа в образовательной среде
17. Моделирование психолого-педагогической коррекции самооценки подростков
18. Моделирование формирования психологической готовности к профессиональной деятельности будущих юристов

### 5.7 Примерные критерии оценивания знаний студентов на экзамене (зачете)

<p>5 «отлично»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-дается комплексная оценка предложенной ситуации;</li> <li>-демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий;</li> <li>-умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.</li> </ul>
<p>4 «хорошо»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-дается комплексная оценка предложенной ситуации;</li> <li>-демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять;</li> <li>- последовательное, правильное выполнение всех заданий;</li> <li>-возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя;</li> <li>-умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.</li> </ul>
<p>3 «удовлетворительно» (зачтено)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации;</li> <li>-неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя;</li> <li>-выполнение заданий при подсказке преподавателя;</li> </ul>

	- затруднения в формулировке выводов.
2 «неудовл етворите льно» (не зачтено)	- неправильная оценка предложенной ситуации; -отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

## 6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (п.5.2) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным

	вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## **7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

В процессе изучения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- балльно-рейтинговая;
- дискуссионные;
- обучение в сотрудничестве;
- кейс-технология.

## **8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ**

1. Лекционная аудитория с мультимедийным комплексом.
2. Компьютерный класс на 12 мест для самостоятельной работы.
3. Учебная аудитория на 25 мест
4. Лицензионное программное обеспечение:
  - Microsoft Windows 10 64-х
  - Microsoft Windows 10 32-х
  - Microsoft Office Professional Plus (Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Outlook, Publisher, Access)

- 7-zip
- Adobe Acrobat Reader DC
- Kaspersky Endpoint Security для бизнеса –  
Стандартный Russian Edition
- K-Lite Codec Pack

## **IX. ТЕСТ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ПРОФЕССИОГРАММЕ РУКОВОДИТЕЛЯ**

*Качества личности* - сложные социально и биологически обусловленные структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде.

В процессе оценки профессионально-значимых качеств руководителя мы предлагаем распределить

- профессиональные знания, умения и навыки;
- деловые качества;
- морально-психологические качества;
- интегральные качества

по четырем уровням:

- желаемый – 5 баллов,
- приемлемый – 4 балла,
- критический – 3 балла,
- недопустимый – 2 балла.

**1. Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями, имеет целостное представление об их системе:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**2. Гибкость мышления позволяет решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**3. Обладает твердыми системными знаниями:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**4. Способен к решению теоретических задач профессионального характера:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**5. Обладает профессиональными знаниями для решения задач профессионального характера**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**6. Знания поверхностные, несистемные:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**7. Профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**8. \_\_\_\_\_ Профессиональные умения  
и навыки высокоразвиты:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**9. \_\_\_\_\_ Профессиональные умения  
и навыки обеспечивают выполнение практических задач  
профессионального характера на высоком уровне**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**10. Профессиональные умения и навыки развиты:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) критический  
d) недопустимый

**11. \_\_\_\_\_ Способен адекватно  
оценивать сложные задачи в профессиональной области и находить  
конструктивные и нетрадиционные способы их решения:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**12. \_\_\_\_\_ Генерирует новации,  
способен к обоснованному риску:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**13. \_\_\_\_\_ Способен критически  
оценивать накопленный опыт и использовать его для  
квалифицированного решения задач в профессиональной области:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**14. \_\_\_\_\_ Нестандартные  
(неординарные) задачи в профессиональной области решать  
самостоятельно затрудняется:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**15. \_\_\_\_\_ Предпочитает действовать  
без новаций, по шаблону**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**16. \_\_\_\_\_ Профессиональные задачи  
решает только лишь традиционными способами:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**17. \_\_\_\_\_ Новое в профессиональной области не воспринимает или отвергает:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**18. \_\_\_\_\_ Умеет организовывать свою работу:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**19. \_\_\_\_\_ Качества планирования развиты удовлетворительно, допускает проявления суетливости:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**20. \_\_\_\_\_ Испытывает затруднения с планированием своей работы**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**21. \_\_\_\_\_ Навыки планирования повседневной деятельности низкие, в работе суетлив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**22. \_\_\_\_\_ Высоко развиты чувство долга и ответственности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**23. \_\_\_\_\_ Надежен в решении задач повседневной деятельности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**24. \_\_\_\_\_ Присуще достаточно ярко выраженное чувство ответственности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**25. \_\_\_\_\_ Присуще достаточно ярко выраженное чувство исполнительности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**26. \_\_\_\_\_ Проявляет  
безответственность:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**27. \_\_\_\_\_ Организованность и  
собранность высокая:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**28. \_\_\_\_\_ Умеет планировать свою  
работу:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**29. \_\_\_\_\_ Развита рациональность в  
практической деятельности:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**30. \_\_\_\_\_ Несуетлив:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**31. \_\_\_\_\_ Постоянно повышает культуру планирования:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**32. \_\_\_\_\_ Учитывает плановость в работе:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**33. \_\_\_\_\_ Недостаточно внимания уделяет планированию работы:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**34. \_\_\_\_\_ Качества развиты слабо: навыки планирования повседневной деятельности низкие:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**35. \_\_\_\_\_ В работе суетлив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**36. \_\_\_\_\_ Действия зачастую не продуманны:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**37. \_\_\_\_\_ Высоко развиты чувство долга:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**38. \_\_\_\_\_ Высоко развито чувство ответственности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**39. \_\_\_\_\_ Исполнительская дисциплина отличная:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**40. \_\_\_\_\_ Ответственность и исполнительность проявляются непостоянно\***

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**41. \_\_\_\_\_ Требуется контроль за исполнением:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**42. \_\_\_\_\_ Склонен к неисполнительности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**43. \_\_\_\_\_ Инициативен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**44. \_\_\_\_\_ Творчески относится к решению практических задач:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**45. \_\_\_\_\_ Способен генерировать обоснованные и заслуживающие внимания идеи и предложения:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**46. \_\_\_\_\_ Способен к проявлению инициативы:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**47. \_\_\_\_\_ Активен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**48. \_\_\_\_\_ Не лишен творческого отношения к делу:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**49. \_\_\_\_\_ Инициативу проявляет по необходимости:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**50. \_\_\_\_\_ Активностью и творческим отношением к делу не выделяется:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**51. \_\_\_\_\_ Безынициативен:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**52. \_\_\_\_\_ В отношении к работе преобладает пассивность:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**53. \_\_\_\_\_ Элементы творческого подхода к делу не проявлены:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**54. \_\_\_\_\_ Высоко развита способность к обоснованному принятию самостоятельных решений:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**55. \_\_\_\_\_** **Обладает** **навыками предвидения: в критических ситуациях способен к продуманным и решительным действиям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**56. \_\_\_\_\_** **В принятии решений, как правило, самостоятелен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**57. \_\_\_\_\_** **Способен анализировать и прогнозировать события:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**58. \_\_\_\_\_** **В критических ситуациях способен к решительным действиям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**59.** \_\_\_\_\_ **Способен к принятию самостоятельных решений: однако они не всегда бывают обоснованными:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**60.** \_\_\_\_\_ **В критических ситуациях допускает проявления нерешительности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**61.** \_\_\_\_\_ **К принятию самостоятельных решений подготовлен недостаточно:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**62.** \_\_\_\_\_ **В критических ситуациях самостоятельно действовать затрудняется:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**63.** \_\_\_\_\_ **Проявляет нерешительность:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**64. \_\_\_\_\_ Качество и эффективность результата деятельности всегда высокие:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**65. \_\_\_\_\_ Качество деятельности хорошее:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**66. \_\_\_\_\_ Стремится к высокому качеству работы и конечному результату:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**67. \_\_\_\_\_ Результат работы не всегда соответствует необходимым требованиям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**68.** \_\_\_\_\_ **Качество** **результата**  
**деятельности** **не** **соответствует** **необходимым**  
**требованиям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**69.** \_\_\_\_\_ **Высоко** **развито** **чувство**  
**уважительного отношения к человеку, доброжелателен, заботлив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**70.** \_\_\_\_\_ **Уважительно** **относится к**  
**человеку, способен проявлять заботу:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**71.** \_\_\_\_\_ **Отзывчив,** **не** **лишен**  
**сочувствия и сопереживания:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**72.** \_\_\_\_\_ **Способен к проявлению**  
**уважительного отношения к человеку, но не всегда и не по**  
**отношению ко всем:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**73. \_\_\_\_\_ Заботу о других проявляет не постоянно, допускает элементы бездушия, черствости:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**74. \_\_\_\_\_ Часто проявляет элементы неуважительного отношения к человеку:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**75. \_\_\_\_\_ Заботой о других не выделяется, не отзывчив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**76. \_\_\_\_\_ Высоко развиты способности оценивать свои действия и результаты деятельности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**77.** \_\_\_\_\_ **В разумной степени самокритичен:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**78.** \_\_\_\_\_ **Способен к адекватной самооценке:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**79.** \_\_\_\_\_ **Самокритичен**

a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**80.** \_\_\_\_\_ **Свои действия и результаты деятельности оценивает не всегда адекватно:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**81.** \_\_\_\_\_ **Способности к самокритике ограничены:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**82. \_\_\_\_\_ К адекватной оценке своих действий и результатам деятельности критически относиться не способен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**83. \_\_\_\_\_ Обладает высоким уровнем культуры повеления и общения с людьми:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**84. \_\_\_\_\_ Демократичен в общении:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**85. \_\_\_\_\_ Присущи гибкость в использовании стилей общения и поведения:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**86. \_\_\_\_\_ Культурен в поведении и обращении с людьми:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**87. \_\_\_\_\_ При необходимости использует элементы авторитарно-демократического стиля общения:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**88. Присущи лишь некоторые элементы культуры поведения:**

- a) желаемый  
b) приемлемый  
c) критический  
d) недопустимый

**89. Стиль общения проявляется соответственно ситуации, но не всегда ей адекватен:**

- a) желаемый  
b) приемлемый  
c) критический  
d) недопустимый

**90. Уровень культуры поведения и общения с людьми низкий:**

- a) желаемый  
b) приемлемый  
c) критический  
d) недопустимый

**91. Допускает элементы нетактичного, грубого отношения с окружающими:**

- a) желаемый
- b) приемлемый
- c) критический
- d) недопустимый

**92. \_\_\_\_\_ Высоко**

**дисциплинированный:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**93. \_\_\_\_\_ Строго и точно соблюдает требования нормативных документов, регламентирующих служебную и профессиональную деятельность:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**94. \_\_\_\_\_ Дисциплинированный:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**95. \_\_\_\_\_ Требования нормативных документов, регламентирующих служебную и профессиональную деятельность, стремится выполнить:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**96. \_\_\_\_\_ Основные требования по соблюдению дисциплины знает: но не всегда их выполняет:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**97. \_\_\_\_\_ Положения документов, регламентирующих требования по соблюдению дисциплины, знает поверхностно:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**98. \_\_\_\_\_ Проявляет недисциплинированность:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**99. \_\_\_\_\_ Высоко развито чувство справедливости:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**100.** \_\_\_\_\_ **Постоянно** **стремится**  
**реализовать справедливые отношения в практической**  
**деятельности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**101.** \_\_\_\_\_ **Искренен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**102.** \_\_\_\_\_ **Высоко порядочен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**103.** \_\_\_\_\_ **Справедлив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**104.** \_\_\_\_\_ **Честен:**

- 1. \_\_\_\_\_ желаемый
- 2. \_\_\_\_\_ приемлемый
- 3. \_\_\_\_\_ критический
- 4. \_\_\_\_\_ недопустимый

**105.** \_\_\_\_\_ **Стремится к установлению справедливых и искренних межличностных отношений:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**106.** \_\_\_\_\_ **Способен к установлению справедливых отношений:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**107.** \_\_\_\_\_ **Допускает элементы неискренности:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**108.** \_\_\_\_\_ **Справедливо может поступать избирательно:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**109.** \_\_\_\_\_ **К установлению справедливых служебных отношений не способен:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**110. \_\_\_\_\_ Постоянно допускает  
элементы нечестности:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**111. \_\_\_\_\_ В отношениях с  
окружающими неискренен:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**112. \_\_\_\_\_ Быстро адаптируется к  
новым условиям:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**113. \_\_\_\_\_ В экстремальных ситуациях  
умеет управлять собой:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**114. \_\_\_\_\_ Психологическая  
устойчивость высокая:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**115. \_\_\_\_\_ Способен к адаптации в новых условиях:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**116. \_\_\_\_\_ Умеет управлять собой в сложных ситуациях:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**117. \_\_\_\_\_ Психологически устойчив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**118. \_\_\_\_\_ Для адаптации в новых условиях требуется продолжительное время:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**119. \_\_\_\_\_ В сложных неординарных ситуациях может допускать потерю контроля за своим поведением:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**120. \_\_\_\_\_ Психологическая  
устойчивость невысокая**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**121. \_\_\_\_\_ К новым условиям  
адаптируется трудно:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**122. \_\_\_\_\_ В сложных и  
экстремальных ситуациях поведение непредсказуемое:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**123. \_\_\_\_\_ Психологическая  
устойчивость низкая:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**124.** \_\_\_\_\_ **Подвержен паническим**  
**настроениям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**125.** \_\_\_\_\_ **Обладает**  
**высокоразвитыми способностями положительного влияния на**  
**людей:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**126.** \_\_\_\_\_ **Ярко выражены качества**  
**лидера:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**127.** \_\_\_\_\_ **Способен оказывать**  
**положительное влияние на людей:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**128.** \_\_\_\_\_ **Обладает**  
**лидера:** **качествами**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**129.** \_\_\_\_\_ **Способен положительно  
влиять на людей: но в практической деятельности этим пользуется  
редко:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**130.** \_\_\_\_\_ **Выступает как  
формальный лидер:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**131.** \_\_\_\_\_ **Способен негативно влиять  
на людей:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**132.** \_\_\_\_\_ **Выступает как  
неформальный лидер:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**133.** \_\_\_\_\_ **Качествами лидера не обладает и не стремится к этому:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**134.** \_\_\_\_\_ **В коллективе незаметен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**135.** \_\_\_\_\_ **По принципиальным вопросам позиция зачастую не определена:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**136.** \_\_\_\_\_ **Обладает качествами лидера: отрицательно воздействует на поведение подчиненных:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**137.** \_\_\_\_\_ **В коллективе стремится быть заметным любым способом:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**138.** \_\_\_\_\_ По **принципиальным**  
**вопросам позиция определяется конъюнктурными соображениями:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**139.** \_\_\_\_\_ Имеет **высокий**  
**заслуженный практической деятельностью авторитет:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**140.** \_\_\_\_\_ **Пространство** **авторитета**  
**значительное:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**141.** \_\_\_\_\_ **Пользуется** **авторитетом**  
**среди подчиненных:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**142.** \_\_\_\_\_ **Пространство** **авторитета**  
**умеренное:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый

- c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**143. \_\_\_\_\_ Авторитетен среди части подчиненных:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**144. \_\_\_\_\_ Авторитет невысокий, однако пространство авторитета умеренное:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**145. \_\_\_\_\_ Авторитета среди подчиненных и коллег не имеет:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**146. \_\_\_\_\_ Работоспособность высокая:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**147. \_\_\_\_\_ Отличается трудолюбием:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**148. \_\_\_\_\_ Способен легко переносить  
большие физические и психологические нагрузки:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**149. \_\_\_\_\_ Работоспособен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**150. \_\_\_\_\_ Трудолюбив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**151. \_\_\_\_\_ Состояние здоровья  
соответствует возрастным показателям:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый  
b) \_\_\_\_\_ приемлемый  
c) \_\_\_\_\_ критический  
d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**152. \_\_\_\_\_ Способен переносить  
физические и психологические нагрузки:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) недопустимый

**153. \_\_\_\_\_ Работоспособность**  
**удовлетворительная, трудолюбием не отличается:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**154. \_\_\_\_\_ Состояние здоровья**  
**удовлетворительное, нагрузки переносит с затруднением:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**155. \_\_\_\_\_ Работоспособность низкая,**  
**ленив:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**156. \_\_\_\_\_ Состояние здоровья требует**  
**постоянного медицинскою освидетельствования:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**157.** \_\_\_\_\_ **Часто болеет, нагрузки переносит с большими усилиями:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**158.** \_\_\_\_\_ **Мысли излагает четко:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**159.** \_\_\_\_\_ **Речь всегда логичная, доходчивая, выразительная и содержательная:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**160.** \_\_\_\_\_ **Способен грамотно и убедительно отстаивать свое мнение:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**161.** \_\_\_\_\_ **Обладает хорошей дикцией и ораторскими навыками:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**162.** \_\_\_\_\_ Мысли выражает  
доходчиво, речь правильная:

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**163.** \_\_\_\_\_ Умеет аргументированно  
отстаивать свое мнение и убеждать людей:

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**164.** \_\_\_\_\_ Навыки оратора развиты  
хорошо:

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**165.** \_\_\_\_\_ Способен правильно и  
доходчиво выражать мысли: однако не всегда их аргументировать  
и доказывать:

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**166.** \_\_\_\_\_ Речь не отличается  
выразительностью;

1. \_\_\_\_\_ желаемый
2. \_\_\_\_\_ приемлемый
3. \_\_\_\_\_ критический
4. \_\_\_\_\_ недопустимый

**167. \_\_\_\_\_ Ораторские способности  
развиты посредственно:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**168. \_\_\_\_\_ Культура мышления  
низкая:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**169. \_\_\_\_\_ Речь бедная и  
невывразительная, ораторские способности не развиты:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**170. \_\_\_\_\_ В общении с людьми  
доступен, легко устанавливает контакт:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**171.** \_\_\_\_\_ **Обладает** **высоким**  
**чувством такта в общении, доброжелателен и чуток:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**172.** \_\_\_\_\_ **Не лишен чувства юмора:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**173.** \_\_\_\_\_ **В общении тактичен:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**174.** \_\_\_\_\_ **Проявляет** **элементы**  
**чуткости и доброжелательности:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**175.** \_\_\_\_\_ **Способен расположить к**  
**себе:**

- a) \_\_\_\_\_ **желаемый**
- b) \_\_\_\_\_ **приемлемый**
- c) \_\_\_\_\_ **критический**
- d) \_\_\_\_\_ **недопустимый**

**176. \_\_\_\_\_ В общении бывает  
несдержан и не всегда доступен:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**177. \_\_\_\_\_ При необходимости  
способен устанавливать контакт с окружающими:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**178. \_\_\_\_\_ Такт проявляет в общении  
не всегда:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**179. \_\_\_\_\_ Чуткость и  
доброжелательность проявляет редко:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**180. \_\_\_\_\_ Замкнут, к контактам с  
окружающими не стремится:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**181. \_\_\_\_\_ Способен к проявлению доброжелательности и чуткости:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**182. \_\_\_\_\_ Обладает высокой общей и специальной эрудицией:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**183. \_\_\_\_\_ Систематически работает над расширением и углублением знаний из различных областей науки и техники:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**184. \_\_\_\_\_ Систематически работает над расширением и углублением знаний из специальных отраслей знаний:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**185. \_\_\_\_\_ Высоко развиты  
разносторонние культурные потребности:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**186. \_\_\_\_\_ Эрудирован, стремится к  
расширению своих знаний в различных областях науки и техники:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**187. \_\_\_\_\_ Стремится к расширению  
своих знаний в различных областях специальных отраслей знаний:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**188. \_\_\_\_\_ Стремится к  
формированию разносторонних культурных потребностей:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**189. \_\_\_\_\_ Уровень общей и  
специальной культуры посредственный:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**190. \_\_\_\_\_ Над расширением и углублением знаний работает несистематически:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**191. \_\_\_\_\_ Уровень общей и специальной культуры низкий:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**192. \_\_\_\_\_ Стремлением к расширению кругозора не отличается:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**193. \_\_\_\_\_ Систематически работать над собой не способен:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

b) \_\_\_\_\_ приемлемый

c) \_\_\_\_\_ критический

d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**194. \_\_\_\_\_ Диапазон культурных потребностей ограничен:**

a) \_\_\_\_\_ желаемый

- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**195. \_\_\_\_\_ В работе с документами использует эффективную систему:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**196. \_\_\_\_\_ Аккуратен в работе с документами и внимателен к мелочам:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**197. \_\_\_\_\_ Уровень культуры работы с документами высокий:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**198. \_\_\_\_\_ Обладает достаточным уровнем культуры работы с документами:**

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**199.** \_\_\_\_\_ С документами работать умеет, однако может допускать нарушения правил работы с ними:

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

**200.** \_\_\_\_\_ Уровень развития культуры работы с документами низкий

- a) \_\_\_\_\_ желаемый
- b) \_\_\_\_\_ приемлемый
- c) \_\_\_\_\_ критический
- d) \_\_\_\_\_ недопустимый

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>I.</b>	<b>Пояснительная записка</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Содержание дисциплины</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>Содержание самостоятельной работы</b>	<b>17</b>
<b>IV.</b>	<b>Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b>	<b>22</b>
<b>V.</b>	<b>Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b>	<b>26</b>
<b>VI.</b>	<b>Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины</b>	<b>74</b>
<b>VII.</b>	<b>Перечень образовательных технологий</b>	<b>75</b>
<b>III.</b>	<b>Описание материально-технической базы</b>	<b>75</b>
<b>IX.</b>	<b>Тест оценивания профессиональных качеств руководителя по Профессиограмме руководителя</b>	<b>77</b>

**ISBN: 978-5-906851-87-5**

Учебное издание

Валентина Ивановна Долгова

**Психология управления**

Учебно-методическое пособие по дисциплине «Психология  
управления»

для обучающихся по направлениям: Психологические науки,  
Психолого-педагогическое образование

Художник Нурмиев Г.Г.

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 15, ком. 536

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 04.04.2020. Формат 84x106/16

Бумага для множ. апп. Гарнитура «Times New Roman».

Печать на ризографе.

Усл. печ. л. 8,0. Тираж 500. Заказ 015.

Оригинал макет подготовлен на факультете психологии  
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-  
педагогический университет»

Отпечатано в типографии ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»

454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д.69