

В.И. Долгова

Учебно-методический комплекс дисциплины
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Москва
2014

УДК 159.922+[001.895:37](035.3)

ББК 74+88.4

Д 64

Рецензенты:

доктор психологических наук, профессор Г.В. Акопов, Самара
доктор педагогических наук А.С. Бароненко, Челябинск

Д 64 Долгова В.И. Учебно-методический комплекс дисциплины «Психология управления». – М. Издательство Перо, 2014. – 180с.

ISBN 978-5-91940-930-4

Назначение и место курса «Психология управления» в основной образовательной программе (ООП) магистров психолого-педагогического образования обусловили объем и интегрированный характер его содержания.

Разделы курса: учебная программа, пояснительная записка, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины, образовательные технологии, материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля), содержание курса, рабочая программа для очной формы обучения, тематический план для магистров дневного отделения магистерские программы - Педагогическая психология, Психология развития, Психология управления в образовании, содержание модульной (рабочей) программы, оценочные средства итоговой аттестации по дисциплине.

Приложение содержит необходимые для реализации курса методические материалы: терминологический минимум; варианты контрольных работ по построению профиля личности руководителя; подготовка публичного выступления; разработка плана тренингового занятия; тренинг участия магистрантов в формировании своей основной образовательной программы; тренинг развития готовности руководителей к инновационной деятельности; тренинг целеполагания; тренинг управления инновационным процессом; стимульный материал к тренингу развития психолого-педагогической компетентности руководителей; стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по теории и истории психологии; стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по психологии развития; стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по педагогической психологии; стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по общению.

Адресуется всем субъектам психолого-педагогического образования.

УДК 159.922+[001.895:37](035.3)

ББК 74+88.4

ISBN 978-5-91940-930-4

© Долгова В.И., 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Учебно методический комплекс дисциплины	4
Учебная программа	5
Пояснительная записка	5
Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	7
Образовательные технологии	13
Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)	13
Содержание курса	14
Рабочая программа для очной формы обучения	14
Тематический план для магистров дневного отделения	14
Содержание модульной (рабочей) программы	15
Оценочные средства итоговой аттестации по дисциплине	46
Учебно-методические материалы	59
11.1. Тренинг участия магистрантов в формировании ООП	59
11.2. Терминологический минимум	64
11.3. Варианты контрольных работ по построению профиля личности руководителя	66
11.4. Профессиограмма руководителя	67
11.5. Тренинг развития готовности руководителей к инновационной деятельности	77
11.6. Тренинг целеполагания	89
11.7. «Дерево целей» управления внедрением инновационных технологий в практику	92
11.8. «Дерево целей» формирования и развития готовности к инновационной деятельности в образовании	93
11.9. «Дерево целей» формирования и развития инновационной культуры педагогических кадров	97
11.10. Тренинг управления инновационным процессом	99
11.11. Заявка на внедрение инновационных технологий	109
11.12. Стимульный материал к тренингу развития психолого-педагогической компетентности руководителей	110
11.13. Стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по теории и истории психологии	114
11.14. Стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по педагогической психологии	122
11.15. Стимульный материал к тренингу развития компетенций руководителей по общению	126
11.16. Составляющие компетенций руководителей по психологии развития	136
11.17. Конгрессы Лондон, Великобритания 2013-2014г.г.	138
11.18. Подготовка к государственному экзамену	154

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВПО «ЧГПУ»)
Факультет психологии
Кафедра теоретической и прикладной психологии**

УТВЕРЖДЕНО
на заседании кафедры:
«12» сентября 2014 г.
Протокол № 1
И.о зав. кафедрой, к.псх.н., доцент
В.А. Ткаченко

Учебно-методический комплекс дисциплины

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Составитель:
Долгова В.И.
докт.псх. наук., профессор,
профессор каф. ТиПП

Челябинск
2014

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА

1.1. Пояснительная записка

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования определяются требования к содержанию и структуре психологической подготовки магистров психолого-педагогического образования. В содержании курса представлены теоретические основы психологии управления, основные направления, методы и средства психолого-педагогического взаимодействия, основные психолого-педагогические технологии. Назначение и место нашего курса в профессиональной подготовке будущих магистров обусловили объем и интегрированный характер его содержания. Одной из основных целей этого курса является подготовка будущего магистра психолого-педагогического образования к осознанному пониманию специфики психологии управления. В процессе изучения курса у студентов-магистрантов формируются конкретные компетенции, необходимые при проведении психологических мероприятий.

Основные задачи курса:

Сформировать у студентов следующие компетенции (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВПО и ООП^{**}):

ПКОУ-1 - Обладать способностью проводить экспертизу образовательной среды учреждения и определять административные ресурсы развития учреждения.

ПКОУ-3 - Обладать способностью организовать межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательного учреждения.

ПКОУ-4 - Обладать способностью определять и создавать условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности.

Студент должен знать:

Знать как провести экспертизу образовательной среды учреждения и определить административные ресурсы развития учреждения.

Знать содержание современных тенденций психологии управления в определении особенностей субъектов управления инновационными процессами в образовании и структуры инновационной диспозиции руководителя.

Знать содержание основных компонентов психологической структуры готовности к инновационной деятельности в образовании.

Студент должен уметь:

Уметь провести экспертизу образовательной среды учреждения и определить административные ресурсы развития учреждения.

Уметь применять на практике знание особенностей субъектов управления инновационными процессами в образовании и структуры инновационной диспозиции руководителя для разработки рекомендаций всем

субъектам образовательного процесса по улучшению стиля межпрофессионального взаимодействия;

Уметь разрабатывать тренинговые программы по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности.

Студент должен владеть:

Владеть навыками проведения экспертизы образовательной среды учреждения и определения административных ресурсов развития учреждения.

Владеть навыком разработки рекомендаций для всех субъектов образовательного процесса по улучшению стиля межпрофессионального взаимодействия.

Владеть методиками разработки тренинговых программ по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности и уметь их проводить на практике.

Практические занятия в нашем УМКД являются приоритетными, поскольку именно они позволяют сформировать у студентов магистратуры названные компетенции. Практические занятия призваны углубить, расширить и конкретизировать знания, сообщаемые на лекции, проверить эффективность и качество их усвоения. Особое внимание уделяется развитию навыков работы с разнообразными источниками, из которых студенты магистратуры получают дополнительную информацию.

Практические занятия предполагает как коллективное обсуждение наиболее значимых и сложных тем курса, без которых невозможно овладеть основами психологии управления, так и взаимодействие всех участников, путем диалогического общения между всеми студентами и преподавателем.

Учебно-методический комплекс дисциплины составлен для студентов очного отделения педагогических вузов по направлению 050400 -Психолого-педагогическое образование.

Магистерские программы:

1. «Педагогическая психология»
2. «Психология развития»
3. «Психология управления в образовании».

Курс на дневном отделении рассчитан на 30 аудиторных часов и 51 час для самостоятельной работы.

Общее количество часов –108 часов.

Качество усвоения курса оценивается экзаменом.

1.2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Долгова В.И. Психология управления. М.: Изд-во Перо, 2014. – 170с.
2. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика [Электронный ресурс]/О.В. Евтихов. - СПб.: Речь, 2010. – – Электронный доступ – URI:: <http://www.alleng.ru/d/psy/psy143.htm>; artlib.osu.ru/Docs/d_p_11_03_12.pdf
3. Захарова Л.Н. Психология управления [Текст] : [учеб. пособие]/Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2011. - 374 с. – Электронный доступ – URI: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
4. Коннов В.И. Лекции по психологии управления [Текст]: М.: Изд-во: МГИМО-Университет, 2013. – 224с. – Электронный доступ – URI: <books.mgimo.ru/?s=main&cat=&book=1007159>
5. Педагогическая психология [Текст]: практикум/под ред. Л.А. Редуш, В.И. Долговой, А.В. Орловой. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2012. - 304с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/110>

Дополнительная литература

1. Долгова В.И. Акмеологическая инвариантность инновационной культуры//XXXI International Research and Practice Conference “Ways of solving crisis phenomena in pedagogics, psychology and linguistics”/III stage of the championship in pedagogical and psychological sciences II stage in philological sciences from August 31 – September 06, 2012.-С.145-147. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/11219>; ; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/387>
2. Долгова В.И. Акмеологические детерминанты инновационной культуры руководителя//XXV International Research and Practice Conference “Problems of modern Philology, Pedagogics and Psychology ”/II stage of the championship in Pedagogical and Psychological Sciences and the I stage of the championship in Philological Sciences from the May 16 to the May 21, 2012. – С.163-165. – Электронный доступ – URI:

<http://gisap.eu/ru/node/6811>;

URI:

<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/388>

3. Долгова В.И. Акмеологические проблемы развития инновационной культуры субъектов системы профессионального образования (статья)/Научный журнал Профессиональное образование. Столица – № 11, 2010. – С 16 – 23. – Электронный доступ – URI: <http://Journal.e-profobr.ru/download/2010/nov.htm0,7>

4. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография – М.: Книжный дом «Университет», 2009. – 228с. – Электронный доступ – URI: <http://books.google.com> › *Education* › *General*

5. 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>

6. 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>

7. Долгова В.И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью/НАУКА. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА\NAUKI. TEORIA I PRAKTYKA. – 29.10.2012 – 31.10.2012. – П \Poznań, 2012. – С. 55-63. – Электронный доступ – URI: <http://конференция.com.ua> › pages/view/931

8. Долгова В.И. Моделирование эмоциональной устойчивости личности»//XXXVIII international research and practice conference “Health as a factor of quality and lifetime of biological species». – December 05-10, 2012//Международная Академия Науки и Высшего образования (МАНВО; Великобритания). – С. 67 – 70. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16597>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/402>

9. Долгова В.И. Некоторые биосоциальные характеристики телесно-психического здоровья дошкольников//Биосоциальные характеристики психологии современного человека: сб.труд. Международной

виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 08 – 14 августа 2013). – Лондон, 2013. – 62 – 66 с. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/400>

10. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14 – 2013-11-20) – С. 69 – 73. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/34586>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/397>

11. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности//Problems of correlation of interpersonal and educational technologies in social crisis (2014-01-27 – 2014-02-03). – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/40255>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/396>

12. Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителей//Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента (2013-06-06 – 2013 -06 -11). – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/26506>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/395>

13. Долгова В.И. Психологические факторы развития инновационной культуры личности/Science, technology and higher education [text]: Materials of the international research and practice conference, Westwood, Canada, 2012. – С. 201-207. – Электронный доступ – URI: <http://science-canada.com>

14. Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности//Вестник ЧГПУ – 2013 №12. С. 20 – 26. – Электронный доступ – URI: http://cspu.ru/uchenumu/magazines/2013_12_2.pdf; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/435>

15. Долгова В.И. Теоретические предпосылки готовности руководителей к инновационной деятельности//Дилемма эпохи: ограниченные социальные ресурсы, правила и механизмы их воспроизводства и использования (2013-01-30 --2013-02-05). – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/22479>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/391>

16. Долгова В.И., Аркаева Н.И. Психологические особенности смысложизненных ориентаций выпускников вуза//Письма в Эмиссия.

Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2109. – СПб., 2013 г. – URL; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/428>

17. Долгова В.И., Буслаева М.Ю. Формирование эмоциональной устойчивости (студентов педагогического колледжа): монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 202 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/339>

18. Долгова В.И., Буслаева М.Ю. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза//Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2113. – СПб., 2013 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm>.

19. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция: монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 184 с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/19>

20. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. – Челябинск: Изд-во Реро, 2014. – 196 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/334>

21. 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>

22. Долгова В.И., Мельник Е.В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности. XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», November 20 – 26, 2012. – С. 66-69. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/node/16560>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/403>

23. Долгова В.И., Ниязбаева Н.Н. Рефлексивно-феноменологическая практика преподавания в высшей школе// Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. – С-Пб., 2013 № 12. – С. 63-65. – Электронный доступ – URI: <http://lesgaft.spb.ru> Информресурсы Университета; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/432>

24. Долгова В.И., Ордина И.П. Одаренный старшеклассник как субъект социальных коммуникаций/XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», November 20 – 26, 2012.-С. 36 – 38. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/node/1659>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/424>
25. 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>
26. 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>
27. Долгова В.И., Рокицкая Ю.А. Адаптирующее воздействие социума на профессиональное самоопределение его субъектов/XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», november 20 – 26, 2012. – С. 51-54. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16806>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/386>
28. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Мотивация профессиональной деятельности студентов: (монография). – Челябинск: АТОКСО, 2011. – 99 с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/21>
29. 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>
30. 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; DClínPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – 55с. – London: IASHE, 2013. – 50p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/35680>; <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/358>

31. Психологические, биологические, медицинские и социальные проблемы старения человека и пути их преодоления: resolution of the 1st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, February 25 – March 25, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 44 p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/18676>;
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/357>
32. Психологический портрет поколения NEXT в поликультурном пространстве: resolution of the 2st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, June 20, 2013 – July 20, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 160 p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/18677>;
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/355>
33. Системные инновационные технологии целеполагания/XXXV International Research and Practice Conference “Global crisis of contemporaneity in the sphere of mindset, social values and political interests correlation».-С. 41-45. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16023>; URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/394>
34. Долгова В.И. Study of preparedness professional socialization graduates of pedagogical university/3rd International Conference on European Science and Technology. – 2012, October 30th to October 31st. – Wiesbaden, Germany, 2012. –С. 673-677. – Электронный доступ – URI: [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7\(13\)-2012.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7(13)-2012.pdf)
35. Долгова В.И. Tkachenko V. Management phases of the innovation process in education/3rd International Conference on European Science and Technology. – 2012, October 30th to October 31st. – Wiesbaden, Germany, 2012. – С. 663-673. – Электронный доступ – URI: [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7\(13\)-2012.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7(13)-2012.pdf)

1.3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе реализации учебного курса применяются следующие технологии: использование мультимедийных средств; проведение групповых дискуссий, анализ профессиональных ситуаций и имитационных моделей; проведение ролевых и деловых игр, тренингов, презентаций и видеоконференций; выход к поисковым системам и материалам, размещенным в сети Интернет; телемост с участием РГПУ им. А.И.Герцена (г. Санкт-Петербург), Московским государственным психолого-педагогическим университетом (г. Москва), Башкирским государственным педагогическим университетом им. М. Акмуллы (г. Уфа), Пермским государственным гуманитарно-педагогическим университетом (г. Пермь).

Преподавание дисциплины «Психология управления» осуществляется в формате авторского курса по программам, составленным на основе результатов исследований научной школы, учитывающих региональную и профессиональную специфику при участии самих магистрантов в ее формировании.

1.4. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для проведения занятий используются:

- лаборатория «Психологическая служба «Акме»
- мультимедийная аудитория;
- ноутбук;
- компьютерный класс;
- интернет-ресурсы (gisap.eu, elibriry, csru.ru, mgppu.ru, bspu.ru, psru.ru и др.).
 - Электронная библиотечная система ЧГПУ (ЭБС ЧГПУ) – полнотекстовая база на платформе DSpace <http://ebs.csru.ru/xmlui>;
 - Электронный архив УРФУ - полнотекстовая база включает в числе прочих документов диссертации и авторефераты <http://elar.urfu.ru>;
 - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. На этом сайте можно посмотреть Российский индекс научного цитирования <http://elibrary.ru/authors.asp>;
 - ЭБС IPRbooks: новые облачные сервисы для чтения электронных книг <http://iprbooks.ru/>
 - Национальный цифровой ресурс Руконт - межотраслевая электронная библиотека на базе технологии Контекстум (всего произведений: 153076). Интернет. Логин/пароль доступа для читателей: csruuser/123456 <http://www.rucont.ru/>
 - Электронно-библиотечная система издательства «Лань» http://e.lanbook.com/enter.php?su_lm=-

1.5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Модуль 1 «Руководитель как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»

Задачи, предмет и объект курса психологии управления

Субъекты управления инновационными процессами в образовании

Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании

Планшет изучения инновационной диспозиции личности руководителя

Модуль 2 «Группа как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»

Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании

Планшет изучения инновационной диспозиции группы

Модуль 3 «Коллектив как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»

Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании

Планшет изучения инновационной диспозиции коллектива

2. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДЛЯ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

2.1. Тематический план для магистров дневного отделения Магистерские программы - Педагогическая психология, Психология развития, Психология управления в образовании

Психология управления (108 ч.)

№ тем	Раздел (тема)	Аудиторные занятия			
		Всего часов	Лекции	п/з	СРС
1.	Задачи, предмет и объект курса психологии управления	4	2		2
2.	Субъекты управления инновационными процессами в образовании	6	2		4

3.	Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании	10		2	8
4.	Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя	14		4	10
5.	Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании	10		2	8
6.	Планшет для изучения инновационной диспозиции группы	14		4	10
7.	Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании	10		2	8
8.	Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива	13		4	9
9.	Экзамен	27			
10.	Итого:	108	4	18	59

2.2. Содержание модульной (рабочей) программы

Модуль 1 «Руководитель как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»	
Аудиторная работа	
Лекции	Практические занятия
<p>Тема 1. Задачи, предмет и объект курса психологии управления (2 часа) План:</p> <ol style="list-style-type: none"> Предмет и задачи курса в условиях инновационного цикла. Закономерности управления инновационными процессами в образовании. Принципы управления инновационными процессами в образовании. Субъекты управления инновационными процессами в образовании. <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4</p>	Не предусмотрено

<p>Дополнительная литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 18, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация; материалы интерактивных Конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.3; 11.4; 11.5, 11.7; Тренинг участия магистрантов в формировании своего ООП (приложение 11.5)</p>	
<p>Тема 2. Субъекты управления инновационными процессами в образовании (2 часа) План: Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании. Изучение следующих направлений информационных полей: Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании. Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4 Дополнительная литература: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 18, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация; материалы 3 сессии интерактивного Конгресса gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.8</p>	
<p>Не предусмотрено</p>	<p>Тема 3. Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании (2 часа) План: 1. Понятие «Руководитель как субъект управления»</p>

	<p>инновационными процессами в образовании».</p> <p>2. Понятие каждого внутреннего психологического фактора управления инновационными процессами в образовании.</p> <ul style="list-style-type: none"> · активность; · направленность; · индивидуально-типологические особенности; · индивидуальный стиль деятельности; · установка, · «Я» - концепция; · ценностные ориентации и отношения; · способности; · профессионально важные качества; · профессионализм; · готовность к риску. <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 2, 4, 4, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация; материалы интерактивных Конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.11.</p>
<p>Не предусмотрено</p>	<p>Тема 4. Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя (2 часа)</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические факторы диспозиции руководителя инновационной деятельности. 2. Критерии и показатели изучения диспозиции руководителя инновационной деятельности. 3. Методы и методики изучения

	<p>факторов диспозиции руководителя инновационной деятельности: Включенное наблюдение. Лонгитюдное исследование. Акмеологический тренинг. Биографический основной. Ориентационная анкета «Направленность личности» (Б. Басс). Опросник 16 ФЛЮ Кэттелла. Методика определения качества-инварианты Л.А.Степновой. Интеллект-тест «Количественные отношения». Интеллект-тест «Сложная аналогия». Интеллект-тест «Аналогии». «Профессиограмма педагога-психолога».</p> <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 2, 4, 4, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация; материалы интерактивных Конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.6.</p>
Внеаудиторная работа	
<p>Инвариативная часть</p> <p>Реферат на тему (выбрать одну тему): Активность как особенность руководителя. Направленность личности руководителя. Индивидуально-типологические особенности руководителя. Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Установка на управленческую деятельность.</p>	<p>Вариативная часть</p> <p>Составление электронных презентаций основных тем курса (три темы по 12-15 слайдов).</p> <p>Подготовка материалов с использованием Интернет-технологий: составление списка электронных адресов источников информации по основным темам курса (три темы по 7-10 сайтов с полным адресом и кратким</p>

<p>«Я»-концепция личности руководителя. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя. Управленческие способности. Профессионально важные качества руководителя. Профессионализм руководителя. Готовность руководителя к риску.</p> <p>Подготовка тезисов монографии (в аспекте темы) из списка литературы Подготовка списка литературы по темам модуля с использованием электронного каталога университета, с указанием кол-ва экземпляров в фондах библиотеки ЧГПУ.</p> <p>Выполнение письменной контрольной работы «Составление качественных характеристик руководителя по количественному профилю». Основные вопросы: Активность как особенность руководителя. Направленность личности руководителя. Индивидуально-типологические особенности руководителя. Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Установка на управленческую деятельность.</p> <p>«Я»-концепция личности руководителя. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя. Управленческие способности. Профессионально важные качества руководителя. Профессионализм руководителя. Готовность руководителя к риску.</p>	<p>содержанием информации по заявленной теме).</p> <p>Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>Построение дерева целей исследования личности руководителя.</p> <p>Выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)</p>
<p>Форма отчетности: Дерево целей, Планшет изучения инновационной</p>	<p>Форма отчетности: словарь понятий, реферат, конспект, список</p>

диспозиции руководителя, экспертное заключение, электронные презентации	литературы, выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)
Методическое обеспечение: планы организации самостоятельной работы, список литературы; приложения 11.1; 11.2; 1.5; 11.8; 11.11.	Методическое обеспечение: планы организации самостоятельной работы, список литературы; приложения 11.1; 11.2; 1.5; 11.8; 11.11.
Контроль	
Текущий контроль	
1) <i>Темы, по которым проводится контроль:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Психологическая структура личности руководителя. • Активность руководителя. • Направленность личности руководителя на инновационную деятельность. • Индивидуально-типологические особенности руководителя. • Индивидуальный стиль деятельности руководителя. • Установка руководителя на инновационную деятельность. • «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности. • Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя. • Способность руководителя к творческой деятельности. • Инновационно-важные качества личности руководителя. • Готовность руководителя к риску. • Методы изучения активности руководителя. • Методы изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность. • Методы изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя. • Методы изучения индивидуального стиля деятельности руководителя. • Методы изучения установок руководителя на инновационную деятельность. • Методы изучения «Я-концепции» руководителя. • Методы изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя. • Методы изучения способности руководителя к творческой деятельности. • Методы изучения инновационно-важных качеств личности руководителя. • Методы изучения готовности руководителя к риску. • Методики изучения активности руководителя. • Методики изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность. 	

- Методики изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
 - Методики изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
 - Методики изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
 - Методики изучения «Я-концепции» руководителя.
 - Методики изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
 - Методики изучения способности руководителя к творческой деятельности.
 - Методики изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
 - Методики изучения готовности руководителя к риску.
 - Технологии развития и коррекции активности руководителя.
 - Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
 - Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя.
 - Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя.
 - Технологии развития и коррекции установки руководителя на инновационную деятельность.
 - Технологии развития и коррекции «Я-концепции» руководителя.
 - Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
 - Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.
 - Технологии развития и коррекции инновационно-важных качеств личности руководителя.
 - Технологии развития и коррекции процессов управления готовностью руководителя к риску.
- 2) *Форма контроля – тестирование.*
- 3) *Список опорных вопросов для подготовки к контролю*
- Психологическая структура личности руководителя.
 - Активность руководителя.
 - Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
 - Индивидуально-типологические особенности руководителя.
 - Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
 - Установка руководителя на инновационную деятельность.
 - «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
 - Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
 - Способность руководителя к творческой деятельности.

- Инновационно-важные качества личности руководителя.
- Готовность руководителя к риску.
- Методы изучения активности руководителя.
- Методы изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
- Методы изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
- Методы изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
- Методы изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
- Методы изучения «Я-концепции» руководителя.
- Методы изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
- Методы изучения способности руководителя к творческой деятельности.
- Методы изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
- Методы изучения готовности руководителя к риску.
- Методики изучения активности руководителя.
- Методики изучения направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
- Методики изучения индивидуально-типологических особенностей руководителя.
- Методики изучения индивидуального стиля деятельности руководителя.
- Методики изучения установок руководителя на инновационную деятельность.
- Методики изучения «Я-концепции» руководителя.
- Методики изучения ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
- Методики изучения способности руководителя к творческой деятельности.
- Методики изучения инновационно-важных качеств личности руководителя.
- Методики изучения готовности руководителя к риску.
- Технологии развития и коррекции активности руководителя.
- Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
- Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя.
- Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя.
- Технологии развития и коррекции установки руководителя на

инновационную деятельность.

- Технологии развития и коррекции «Я-концепции» руководителя.
- Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
- Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.
- Технологии развития и коррекции инновационно-важных качеств личности руководителя.
- Технологии развития и коррекции процессов управления готовностью руководителя к риску.

Модуль 2 «Группа как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»

Аудиторная работа

Лекции	Практические занятия
Не предусмотрено	<p>Тема 4. «Группа как субъект управления инновационной деятельностью в образовании» (2 часа)</p> <p>План:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Понятие «внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «группа - личность».2. Понятие каждого внешнего психологического фактора профессионального успеха личности по типу «группа - личность»:<ul style="list-style-type: none">· направленность групповой деятельности на социально-значимые цели;· групповой ценностный стандарт;· совместимость членов группы;· сплоченность;· позитивные межличностные отношения; организованность;· стимулирование творческой деятельности членов группы. <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение</p>

	<p>практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.12.</p>
<p>Не предусмотрено</p>	<p>Тема 5. Методы диагностики, используемые в процессе изучения внешних факторов (по типу «группа-личность») (2 часа)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Включенное наблюдение. 2. Акмеологические тренинги. 3. Изучение механизмов целеобразования. 4. Опросник 16 ФЛО Кэттелла (6Z, Q2, Q3, A, L, O, F, Q1). 5. Методика Шпальнского В.В. 6. Шкала на совместимость В. Шутца. 7. Социометрические техники различной модификации. 8. Калифорнийский психологический опросник личности, 3 группа шкал. • 9. Расчет ранговой корреляции Спирмена. <p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.12.</p>
<p>Внеадиторная работа</p>	
<p>Инвариативная часть</p>	<p>Вариативная часть</p>
<p>Реферат на тему (выбрать одну тему): Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. Групповой ценностный стандарт.</p>	<p>Составление электронной презентации Инновационная диспозиция группы как субъекта управления (12-15 слайдов). Подготовка материалов с</p>

<p>Совместимость членов группы. Сплоченность группы. Позитивные межличностные отношения в группе. Организованность членов группы. Стимулирование творческой деятельности членов группы.</p> <p>Подготовка тезисов монографии (в аспекте темы) из списка литературы. Подготовка списка литературы по темам модуля с использованием электронного каталога университета, с указанием кол-ва экземпляров в фондах библиотеки ЧГПУ.</p> <p>Выполнение письменной контрольной работы на одну из тем: Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. Групповой ценностный стандарт. Совместимость членов группы. Сплоченность группы. Позитивные межличностные отношения в группе. Организованность членов группы. Стимулирование творческой деятельности членов группы</p>	<p>использованием Интернет-технологий: составление списка электронных адресов источников информации по теме (7-10 сайтов с полным адресом и кратким содержанием информации).</p> <p>Составление Планшета для изучения инновационной диспозиции группы.</p> <p>Построение дерева целей исследования группы как субъекта управления инновационной деятельностью.</p> <p>Выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)</p> <p>Составление Планшета инновационной диспозиции группы.</p>
<p>Форма отчетности: Дерево целей, Планшет изучения инновационной диспозиции группы, экспертное заключение, электронные презентации</p>	<p>Форма отчетности: словарь понятий, реферат, конспект, список литературы, выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)</p>
<p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения</p>	<p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения</p>

11.1; 11.5; 11.12.	11.1; 11.5; 11.12.
Контроль	Не предусмотрено
<p>Текущий контроль</p> <ul style="list-style-type: none"> • Темы, по которым проводится контроль: • Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»). • Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения. • Управление формированием группового ценностного стандарта. • Управление совместимостью членов группы. • Управление сплоченностью членов группы. • Управление позитивными межличностными отношениями в группе. • Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»). • Методы изучения процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения. • Методы изучения процессов управления формированием группового ценностного стандарта. • Методы изучения процессов управления совместимостью членов группы. • Методы изучения процессов управления сплоченностью членов группы. • Методы изучения процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе. • Методики изучения внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»). • Методики изучения направленности групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения. • Методики изучения группового ценностного стандарта. • Методики изучения совместимости членов группы. • Методики изучения сплоченности членов группы. • Методики изучения позитивных межличностных отношений в группе. • Технологии развития и коррекции процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»). • Технологии развития и коррекции процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения. • Технологии развития и коррекции процессов управления групповым ценностным стандартом. 	

- Технологии развития и коррекции процессов управления совместимостью членов группы.
- Технологии развития и коррекции процессов управления сплоченностью членов группы.
- Технологии развития и коррекции процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
- *Форма контроля – тестирование.*
- *Список опорных вопросов для подготовки к контролю*
- Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
- Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
- Управление формированием группового ценностного стандарта.
- Управление совместимостью членов группы.
- Управление сплоченностью членов группы.
- Управление позитивными межличностными отношениями в группе.
- Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
- Методы изучения процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
- Методы изучения процессов управления формированием группового ценностного стандарта.
- Методы изучения процессов управления совместимостью членов группы.
- Методы изучения процессов управления сплоченностью членов группы.
- Методы изучения процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.
- Методики изучения внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
- Методики изучения направленности групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
- Методики изучения группового ценностного стандарта.
- Методики изучения совместимости членов группы.
- Методики изучения сплоченности членов группы.
- Методики изучения межличностных отношений в группе.
- Технологии развития и коррекции процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
- Технологии развития и коррекции процессов управления направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели

внедрения.

- Технологии развития и коррекции процессов управления групповым ценностным стандартом.
- Технологии развития и коррекции процессов управления совместимостью членов группы.
- Технологии развития и коррекции процессов управления сплоченностью членов группы.
- Технологии развития и коррекции процессов управления позитивными межличностными отношениями в группе.

Модуль 3. «Коллектив как субъект успешного управления инновационными процессами в образовании»

Аудиторная работа

Лекции

Не предусмотрено

Практические занятия

Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании (2 часа)

План:

1. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
2. Управление стимулированием творческой деятельности групп.
3. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
4. Создание благоприятного социально-психологического климата.
5. Совершенствование управления коллективом.
6. Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.
7. Стимулирование групповой творческой деятельности.

Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5

Дополнительная литература: 5, 7, 10, 11, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35

Методическое обеспечение практических занятий:

	<p>мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.12.</p>
<p>Не предусмотрено</p>	<p>Методы и методики диагностики, используемые в процессе изучения коллектива как субъекта управления инновационными процессами в образовании) План: 1. Методы и методики изучения стимулирования творческой деятельности групп. 2. Методы и методики изучения сотрудничества составляющих коллектив групп. 3. Методы и методики изучения и создания благоприятного социально-психологического климата. 4. Методы и методики изучения и совершенствования управления коллективом. 5. Методы и методики изучения и осуществления индивидуального и дифференцированного подхода. 6. Методы и методики изучения и стимулирования групповой творческой деятельности. Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7,</p>

	10, 11, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35 Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu ; приложения 11.1; 11.5; 11.12.
Внеаудиторная работа	
Инвариативная часть	Вариативная часть
<p>Реферат на тему (выбрать одну тему): Внешние психологические условия и факторы формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).</p> <p>Стимулирование творческой деятельности групп.</p> <p>Сотрудничество составляющих коллектив групп.</p> <p>Создание благоприятного социально-психологического климата.</p> <p>Совершенствование управления коллективом.</p> <p>Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.</p> <p>Стимулирование групповой творческой деятельности.</p> <p>Подготовка тезисов монографии (в аспекте темы) - Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография. - М.: Книжный дом «Университет», 2009. –228с. - Электронный доступ - books.google.com › <i>Education</i> › <i>General</i></p> <p>Подготовка списка литературы по теме с использованием электронного каталога университета, с указанием кол-ва экземпляров в фондах библиотеки</p>	<p>Составление электронной презентации Инновационная диспозиция коллектива, как субъекта управления (12-15 слайдов).</p> <p>Подготовка материалов с использованием Интернет-технологий: составление списка электронных адресов источников информации по теме (7-10 сайтов с полным адресом и кратким содержанием информации).</p> <p><i>Построение дерева</i> целей исследования коллектива как субъекта управления инновационной деятельностью.</p> <p>Выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)</p> <p>Составление Планшета инновационной диспозиции коллектива.</p>

<p>ЧГПУ. Выполнение письменной контрольной работы на одну из тем: Внешние психологические условия и факторы формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).</p> <p>Стимулирование творческой деятельности групп.</p> <p>Сотрудничество составляющих коллектив групп.</p> <p>Создание благоприятного социально-психологического климата.</p> <p>Совершенствование управления коллективом.</p> <p>Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.</p> <p>Стимулирование групповой творческой деятельности.</p>	
<p>Форма отчетности: Дерево целей, Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива, экспертное заключение, электронные презентации</p>	<p>Форма отчетности: словарь понятий, реферат, конспект, список литературы, выступление на интерактивном отраслевом Конгрессе по психологии Лондон, Великобритания (gisap.eu)</p>
<p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 11, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.12</p>	<p>Основная литература: 1, 2, 3, 4, 5 Дополнительная литература: 5, 7, 10, 11, 15, 21, 22, 23, 27, 29, 30, 31, 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Методическое обеспечение практических занятий: мультимедийная презентация, материалы интерактивных конгрессов gisap.eu; приложения 11.1; 11.5; 11.12.</p>
<p>Текущий контроль <i>Темы, по которым проводится контроль:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»). 2. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы. 	

3. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
4. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
5. Совершенствованием управления коллективом.
6. Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода.
7. Стимулирование групповой творческой деятельности.
8. Управление организованностью коллектива.
9. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
10. Методы изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
11. Методы изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
12. Методы изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
13. Методы изучения совершенствования управления коллективом.
14. Методы управления процессами стимулирования творческой деятельности групп.
15. Методики изучения качества внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
16. Методики изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
17. Методики изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
18. Методики изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
19. Методики изучения совершенствования управления коллективом.
20. Методики изучения осуществления индивидуального и дифференцированного подхода.
21. Методики изучения стимулирования групповой творческой деятельности.
22. Технологии развития и коррекции внешних психологических условия и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
23. Технологии развития и коррекции процессов стимулирования творческой деятельности членов группы.
24. Технологии развития и коррекции сотрудничества составляющих коллектив групп.
25. Технологии развития и коррекции процессов управления благоприятным социально-психологическим климатом.
26. Технологии развития и коррекции управления коллективом.
27. Технологии развития и коррекции индивидуального и дифференцированного подхода.
28. Технологии развития и коррекции групповой творческой

деятельности.

2) *Форма контроля – тестирование.*

3) *Список опорных вопросов для подготовки студентов к контролю*

1. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
2. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы.
3. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
4. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
5. Управление совершенствованием управления коллективом.
6. Управление осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода.
7. Управление стимулированием групповой творческой деятельности.
8. Управление организованностью коллектива.
9. Методы изучения процессов управления внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
10. Методы изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
11. Методы изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
12. Методы изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
13. Методы изучения совершенствование управления коллективом.
14. Методики изучения качества внешних психологических условий и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»)
15. Методики изучения стимулирования творческой деятельности членов группы.
16. Методики изучения сотрудничества составляющих коллектив групп.
17. Методики изучения создания благоприятного социально-психологического климата.
18. Методики изучения совершенствования управления коллективом.
19. Методики изучения осуществления индивидуального и дифференцированного подхода.
20. Методики изучения стимулирования групповой творческой деятельности.
21. Технологии развития и коррекции внешних психологических условия и факторов формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
22. Технологии развития и коррекции процессов стимулирования творческой деятельности членов группы.
23. Технологии развития и коррекции сотрудничества составляющих

коллектив групп.

24. Технологии развития и коррекции процессов управления благоприятным социально-психологическим климатом.

25. Технологии развития и коррекции управления коллективом.

26. Технологии развития и коррекции индивидуального и дифференцированного подхода.

27. Технологии развития и коррекции групповой творческой деятельности.

Темы для самостоятельной работы

№п/п	Наименование темы	Содержание самостоятельной работы	Вид контроля	Кол-во часов	Форма отчетности
Модуль 1 «Руководитель как субъект инновационной деятельности»					
Тема 1	Предмет, цели и задачи курса «Психология управления»	Изучение следующих направлений информационных полей: Инновационная деятельность как пространство развития личности руководителя. Современные тенденции инновационной деятельности руководителя. Исторические этапы становления психологии управления. Предмет, задачи и структура психологии	Сделать подборку и краткую аннотацию журнальных статей из eLibrary, раскрывающих содержание инновационной деятельности руководителя. Сделать анализ (в аспекте темы 1) материалов и резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu . Выполнить задания тренинга по построению «Дерева целей» из приложения 11.7. Составить Планшет инновационных образовательных технологий на основе анализа следующих работ из дополнительного списка литературы: 5; 7; 8.	2	Защита своего проекта (в аспекте темы 1) Резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu Экспертное заключение по 1 и 2 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).

		управления. Связь психологии управления с другими науками.	Изучить приложения 11,3; 11.4; 11.7 и выполнить задания 1, 2 приложения 11.5 Провести самообследование компетенций соответствующих теме 1 по приложению 11.1.		
Тема 2	Субъекты управления инновацион ными процессами в образовании	Изучение следующих направлений информационных полей: личность, группа, коллектив как субъекты инновационной деятельности.	Сделать подборку и краткую аннотацию журнальных статей из eLibrary, раскрывающих весь спектр субъектов управления инновационными процессами в образовании. Сделать анализ (в аспекте темы 2) материалов и резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. Сделать анализ статей: Долгова В. И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной	4	Защита своего проекта (в аспекте темы 2) Резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu Экспертное заключение по 3 и 4 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).

		<p>психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14-2013-11-20) - gisap.eu.</p> <p>Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности//Problems of correlation of interpersonal and educational technologies in social crisis (2014-01-27- 2014-02-03). – gisap.eu</p> <p>Долгова В. И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14-2013-11-20) – gisap.eu</p> <p>Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителей//Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента (2013-06-06 - 2013 -06 -11). - gisap.eu</p> <p>Выполнить задания тренинга из приложения 11.10.</p> <p>Выполнить 3 и 4 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).</p>	
--	--	--	--

			Провести самообследование компетенций соответствующих теме 2 по приложению 11.1.		
Тема 3.	Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании	Изучение следующих направлений информационных полей: Психологические особенности руководителя как субъекта управления инновационными процессами в образовании: активность; направленность; индивидуально-типологические особенности; индивидуальный стиль деятельности; установка, «Я»-концепция; ценностные ориентации и ценностные	Сделать подборку и краткую аннотацию журнальных статей из eLibriгу, раскрывающих личность руководителя как субъекта управления инновационными процессами в образовании. Сделать анализ (в аспекте темы 3) материалов и резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. Сделать анализ статей: Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителей//Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента (2013-06-06 - 2013 -06 -11). - gisap.eu Выполнить задания тренинга из приложения 11.11.	8	Защита своего проекта (в аспекте темы 3) Резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu Экспертное заключение по 5 и 6 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).

		отношения; способности; профессионально важные качества; профессионализм; готовность к рisku.	Выполнить 5 и 6 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5). Провести самообследование компетенций соответствующих теме 3 по приложению 11.1.		
Тема 4.	Планшет для изучения инновацион ной диспозиции руководи- теля	Изучение следующих направлений информационных полей: Психологические факторы диспозиции руководителя инновационной деятельности. Методы и методики изучения факторов диспозиции руководителя инновационной деятельности. Критерии и показатели изучения	Изучить стимульный материал тренинга из приложения 11.6. Выполнить один вариант (соответствующий последней цифре номера Вашей зачетной книжки/студенческого билет) приложения 1.2. Выполнить 7 и 8 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5). Провести самообследование компетенций соответствующих теме 4 по приложению 11.1.	10	Презентация своего Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя Дизайн тренинга по теме 4. Презентация Экспертного заключения по 7 и 8 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).

		диспозиции руководителя инновационной деятельности. Обсуждение результатов эмпирического исследования.			
Модуль 2. «Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании»					
Тема 5.	Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании	Изучение следующих направлений информационных полей: Психологические факторы диспозиции группового субъекта инновационной деятельности. Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели. Групповой ценностный стандарт.	Сделать подборку и краткую аннотацию журнальных статей из eLibrary, раскрывающих группу как субъекта управления инновационными процессами в образовании. Сделать анализ (в аспекте темы 5) материалов и резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. Подвести итоги дискуссии о статье: Долгова В.И. Планшет для изучения	8	Защита своего проекта (в аспекте темы 5) Резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu Экспертное заключение по 9 и 10 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).

		<p>Совместимость членов группы. Сплоченность группы. Конструктивные межличностные отношения. Организованность группы. Стимулирование творческой деятельности членов группы.</p>	<p>диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14-2013-11-20) - gisap.eu. Выполнить задания тренинга из приложения 11.12. Выполнить 9 и 10 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5). Провести самообследование компетенций соответствующих теме 5 по приложению 11.1.</p>		
Тема 6.	<p>Методы диагностики, используемые в процессе изучения группы как субъекта управления инновационными процессами</p>	<p>Изучение следующих направлений информационных полей: Психологические факторы диспозиции группового субъекта инновационной деятельности. Методы и</p>	<p>Выполнить задания тренинга из приложения 11.13. Выполнить 11 и 12 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5). Провести самообследование компетенций соответствующих теме 6 по приложению 11.1.</p>	10	<p>Дизайн тренинга по теме 6. Презентация своего Планшета для изучения инновационной диспозиции группы Презентация Экспертного заключения по 11 и 12 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).</p>

	в образовании	методики изучения факторов диспозиции группового субъекта инновационной деятельности. Критерии и показатели изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности. Обсуждение результатов эмпирического исследования.			
Модуль 3. Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании					
Тема 7	Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании	Изучение следующих направлений информационных полей: Психологические факторы диспозиции коллективного	Сделать подборку и краткую аннотацию журнальных статей из eLibrary, раскрывающих весь спектр субъектов управления инновационными процессами в образовании. Сделать анализ (в аспекте темы 2) материалов и резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне	8	Защита своего проекта (в аспекте темы 7) Резолюции отраслевого Конгресса в Лондоне «Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 –

		<p>субъекта инновационной деятельности. Сотрудничество входящих в коллектив групп. Совершенствование управления. Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода. Стимулирование групповой творческой деятельности.</p>	<p>«Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – London: IASHE, 2013.</p> <p>Сделать анализ статей: Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14-2013-11-20) - gisap.eu. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности//Problems of correlation of interpersonal and educational technologies in social crisis (2014-01-27- 2014-02-03). – gisap.eu Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной</p>	<p>December 20, 2013). – London: IASHE, 2013. http://gisap.eu</p>
--	--	---	--	---

			<p>психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14-2013-11-20) – gisap.eu</p> <p>Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности</p> <p>руководителей//Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента (2013-06-06 - 2013 -06 -11). - gisap.eu</p> <p>Изучить стимульный материал тренинга из приложения 11.9.</p> <p>Провести самообследование компетенций соответствующих теме 4 по приложению 11.1.</p>	
Тема 8	<p>Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива</p>	<p>Изучение следующих направлений информационных полей:</p> <p>Психологические факторы диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности.</p> <p>Методы и методики изучения</p>	<p>Изучить стимульный материал тренинга из приложения 11.8.</p> <p>Выполнить 3 и 4 задания Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).</p> <p>Провести самообследование компетенций соответствующих теме 4 по приложению 11.1.</p>	<p>9</p> <p>Дизайн тренинга по теме 8.</p> <p>Презентация своего Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива</p> <p>Презентация Экспертного заключения по 15 и 16 заданиям Тренинга участия магистрантов в формировании ООП (приложение 11.5).</p>

	<p>факторов диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности. Критерии показатели изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности. Обсуждение результатов эмпирического исследования.</p>	и		
--	--	---	--	--

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные средства контроля сформированности компетенции

№ п/п	Компетенция (содержание и обозначение в соответствии с ФГОС ВПО ООП ^{**})	Конкретизированные цели освоения дисциплины (знать, уметь, владеть), обеспечивающие формирование компетенции	Оценочные средства контроля сформированности компетентности
1	(ПКОУ-1) Обладать способностью проводить экспертизу образовательной среды учреждения и определять административные ресурсы развития учреждения	<p><i>Знать</i> как провести экспертизу образовательной среды учреждения и определить административные ресурсы развития учреждения</p> <p><i>Уметь</i> провести экспертизу образовательной среды учреждения и определить административные ресурсы развития учреждения</p> <p><i>Владеть</i> навыками проведения экспертизы образовательной среды учреждения и административных ресурсов развития учреждения</p>	<p>Модуль 1</p> <p>1. Реферат на тему (выбрать одну тему): Задачи, предмет и объект курса. психологии управления. Субъекты управления инновационными процессами в образовании. Руководитель как субъект управления инновационными процессами в образовании. Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя. Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>2. Подготовка тезисов монографии (выбрать одну) из списка литературы.</p> <p>3. Выполнение письменной контрольной работы Планшет для изучения инновационной диспозиции приложения 11.1; 11.2, 11.5; 11.6.</p> <p>Модуль 2</p> <p>1. Подготовить тезисы монографий (выбрать одну) из списка литературы.</p>

			<p>2. Контрольная работа: 1 вариант: Группа как субъект управления инновационными процессами в образовании. Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП. Планшет для изучения инновационной диспозиции группы. Приложения 11.3; 11.4, 11.7; 11.12.</p> <hr/> <p>Модуль 3 1. Подготовить тезисы монографий: 2. Контрольная работа: 1 вариант: Коллектив как субъект управления инновационными процессами в образовании 2 вариант: Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП Приложения 11.8; 11.9; 11.10, 11.11, 11.13.</p>
--	--	--	--

2	<p>(ПКОУ-3) Обладать способностью организовать межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательного учреждения</p>	<p><i>Знать</i> содержание современных тенденций психологии управления в определении особенностей субъектов управления инновационными процессами в образовании и структуры инновационной диспозиции руководителя</p> <p><i>Уметь</i> применять на практике знание особенностей субъектов управления инновационными процессами в образовании и структуры инновационной диспозиции руководителя для разработки рекомендаций всем субъектам образовательного процесса по улучшению стиля межпрофессионального взаимодействия;</p> <p><i>Владеть</i> навыком разработки рекомендаций для всех субъектов образовательного процесса по улучшению стиля межпрофессионального взаимодействия</p>	<p>Модуль 1</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении особенностей субъектов управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>2. Разработать трениговую программу по взаимодействию специалистов образовательного учреждения и руководителя как субъекта управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>3. Подобрать методики, позволяющие изучить сформированность ПВК специалистов образовательного учреждения, провести самообследование, обработку и интерпретацию полученных результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>4. Разработать индивидуальный план профессионального развития, на основе результатов самообследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>Приложения 11.1; 11.2, 11.5; 11.6.</p>
---	--	--	--

			<p>Модуль 2</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении группы как субъекта управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>2. Разработать трениговую программу по взаимодействию разных групп специалистов образовательного учреждения как субъектов управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>3. Подобрать методики, позволяющие изучить инновационную диспозицию разных групп специалистов образовательного учреждения, провести обследование, обработку и интерпретацию полученных результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции группы.</p> <p>4. Разработать план развития инновационной диспозиции разных групп специалистов образовательного учреждения на основе результатов обследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции группы.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>Приложения 11.3; 11.4, 11.7; 11.12.</p>
--	--	--	---

			<p>Модуль 3</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении коллектива как субъекта управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>2. Разработать трениговую программу по взаимодействию членов коллектива как субъекта управления инновационными процессами в образовании.</p> <p>3. Подобрать методики, позволяющие изучить инновационную диспозицию коллектива специалистов образовательного учреждения, провести обследование, обработку и интерпретацию полученных результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива.</p> <p>4. Разработать план развития инновационной диспозиции коллектива, на основе результатов обследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива</p> <p>4. Разработать план развития инновационной диспозиции коллектива, на основе результатов его обследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП</p> <p>Задания приложения 11.8; 11.9; 11.10, 11.11, 11.13.</p>
--	--	--	--

3	<p>(ПКОУ-4)</p> <p>Обладать способностью определять и создавать условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности</p>	<p><i>Знать</i> содержание основных компонентов психологической структуры готовности к инновационной деятельности в образовании</p> <p><i>Уметь</i> разрабатывать тренинговые программы по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности</p> <p><i>Владеть</i> методиками разработки тренинговых программ по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности и уметь их проводить на практике</p>	<p>Модуль 1</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности</p> <p>2. Разработать тренинговую программу по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности.</p> <p>3. Подобрать методики разработки тренинговых программ по формированию готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности.</p> <p>4). Провести самообследование, обработку и интерпретацию полученных по итогам тренингов результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>4. Разработать индивидуальный план формирования и развития готовности к продуктивной деятельности на основе результатов самообследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>5. Представить систему объективных, объективно-субъективных и субъективных условий формирования готовности руководителя к инновационной деятельности.</p> <p>2. Разработать схему психологического анализа</p>
---	---	---	---

			<p>готовности руководителя к инновационной деятельности.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>Приложения 11.1; 11.2, 11.5; 11.6.</p>
			<p>Модуль 2</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении мотивационной готовности руководителей образовательного процесса к продуктивной деятельности.</p> <p>2. Разработать трениговую программу по формированию готовности руководителей образовательного процесса к продуктивной деятельности.</p> <p>3. Подобрать методики разработки трениговых программ по формированию готовности руководителей образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности.</p> <p>4). Провести самообследование, обработку и интерпретацию полученных по итогам тренигов результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p> <p>4. Разработать индивидуальный план формирования и развития готовности к продуктивной деятельности на основе результатов самообследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции руководителя.</p>

			<p>5. Представить систему объективных, объективно-субъективных и субъективных условий формирования готовности руководителя к инновационной деятельности.</p> <p>2. Разработать схему психологического анализа готовности руководителя к инновационной деятельности.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>Приложения 11.3; 11.4, 11.7; 11.12.</p>
			<p>Модуль 3</p> <p>1. Подборка и краткая аннотация журнальных статей, раскрывающих содержание современных тенденций психологии управления в определении мотивационной готовности коллективных субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности.</p> <p>2. Разработать трениговую программу по формированию готовности коллективных субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности.</p> <p>3. Подобрать методики разработки трениговых программ по формированию готовности коллективных субъектов образовательного процесса к продуктивной инновационной деятельности.</p> <p>4). Провести обследование, обработку и интерпретацию полученных по итогам тренигов результатов и построить оригинальный Планшет для изучения инновационной диспозиции коллектива.</p>

			<p>4. Разработать план формирования и развития готовности коллектива к продуктивной деятельности на основе результатов обследования с использованием Планшета для изучения инновационной диспозиции коллектива.</p> <p>5. Представить систему объективных, объективно-субъективных и субъективных условий формирования готовности коллектива к инновационной деятельности.</p> <p>2. Разработать схему психологического анализа готовности коллектива к инновационной деятельности.</p> <p>Экспертное заключение участия магистрантов в формировании ООП.</p> <p>Приложения 11.8; 11.9; 11.10, 11.11, 11.13.</p>
--	--	--	--

Оценочные средства контроля успеваемости

Формы контроля качества освоения студентами программы дисциплины

Для оценки качества усвоения курса используются следующие формы контроля:

- **текущий:** контроль выполнения аудиторных и внеаудиторных заданий, работы с источниками;
- **промежуточный:** контрольная работа;
- **итоговый:** осуществляется посредством педагогических тестовых материалов для аудиторного контроля теоретических знаний и суммарных баллов за весь период изучения дисциплины. Экзамен принимается согласно рабочему учебному плану в период экзаменационной сессии.

Вопросы к экзамену по дисциплине

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.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

11.1

ТРЕНИНГ УЧАСТИЯ МАГИСТРАНТОВ В ФОРМИРОВАНИИ ООП

Актуальность участия студентов магистратуры в формировании основной образовательной программы обусловлена Законом РФ «Об образовании», Федеральным Законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», а также международными документами в сфере высшего образования. Названные документы определяют и современное звучание основных терминов, которые мы используем в статье: основная образовательная программа (далее ООП) представляет собой комплект нормативных документов, определяющих цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации процесса обучения и воспитания; компетенция – совокупность знаний, навыков, умений, владений, формируемых в процессе обучения той или иной дисциплине, а также способность к выполнению какой-либо деятельности в определенной области. В соответствии с приказом N 376 Министерства образования и науки РФ (от 16 апреля 2010 г.) «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 050400 Психолого-педагогическое образование (квалификация (степень) «Магистр») вуз обязан обеспечить обучающимся реальную возможность участвовать в формировании своей программы обучения.

Реальная возможность участвовать в формировании своей программы обучения согласуется и с учебно-профессиональной мотивацией студентов. Нами (с помощью методики изучения мотивов учебно-профессиональной деятельности студентов (А.А. Реана, В.А. Якунина)) были вывлены мотивы, занимающие доминирующие и «аутсайдерские» позиции в мотивационной структуре магистрантов. Полученные результаты позволяют отметить, что категория ведущих мотивов, определяющих отношение магистрантов к профессиональному обучению, представлена как внутренними («стать высококвалифицированным специалистом», «приобрести глубокие и прочные знания», «получить интеллектуальное удовлетворение»), так и внешними положительными мотивами («обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности», «успешно учиться»). По мере профессионализации магистрантов учебно-познавательная мотивация сменяется мотивацией учебно-профессиональной, и это является важным показателем их профессионального самоопределения. И особенно эта тенденция проявляется в процессах участия самих магистрантов в формировании ООП.

Проведенное нами моделирование названных процессов определяется логикой так называемого «дерева целей» участия магистрантов в формировании своей ООП.

Как метод планирования «дерево целей» основывается на теории графов и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории.

Генеральная цель: Организовать участие магистрантов в формировании ООП.

1. Экспертиза распределения компетенций между дисциплинами ООП.
 - 1.1. Экспертное заключение о том, насколько компетенции, включаемые в УМКД, отражают интересы магистрантов.
 - 1.2. Рейтинг распределения компетенций.
 - 1.3. Экспертное заключение о выборе компетенций по каждой дисциплине.
 - 1.4. Предложения преподавателю по оптимизации системы компетенций по дисциплине.

2. Экспертиза учебно-методического комплекса дисциплины.
 - 2.1. Экспертиза раздела «Учебная программа».
 - 2.2. Экспертиза раздела «Пояснительная записка».
 - 2.3. Экспертиза раздела «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины».
 - 2.4. Экспертиза раздела «Образовательные технологии».
 - 2.5. Экспертиза раздела «Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)».
 - 2.6. Экспертиза раздела «Содержание курса».
 - 2.7. Экспертиза раздела «Формы обучения».
 - 2.8. Экспертиза раздела «Тематический план».
 - 2.9. Экспертиза раздела «Содержание модульной (рабочей) программы».
 - 2.10. Экспертиза раздела «Оценочные средства итоговой аттестации по дисциплине».
 - 2.11. Экспертиза раздела «Методические материалы».
 - 2.12. Анализ согласованности разделов между собой.

3. Экспертное заключение о том, насколько учебно-методические материалы позволяют осваивать изучаемый материал и формировать нужные компетенции.
 - 3.1. Отражение современного уровня развития науки.
 - 3.2. Логическая последовательность изучения учебного материала.
 - 3.3. Использование современных методов образования.

3.4. Использование современных технических средств образовательного процесса.

4. Экспертная оценка магистрантами апробации материалов учебно-методического комплекса дисциплины (УМКД) на первом потоке.

4.1. Самооценка усвоения учебного материала студентами.

4.2. Экспертиза соответствия плана проведения всех учебных занятий их фактическим срокам.

4.3. Экспертиза логической последовательности изложения учебного материала.

5. Ротационная экспертная оценка магистрантами апробации материалов УМКД.

5.1. Внесение изменений в материалы УМКД с целью улучшения качества преподавания.

5.2. Включение в УМКД новых материалов, отражающих современное состояние дисциплины.

6. Экспертиза магистрантами курсов по выбору.

6.1. Формирование соответствующих этому курсу по выбору компетенций.

6.2. Формирование знаний и умений по теории и практике системного подхода.

6.3. Формирование знаний и умений по теории и практике прогнозирования.

6.4. Формирование знаний и умений по теории и практике инновационной деятельности

6.5. Оригинальность курса по выбору.

7. Экспертиза студентами магистерских диссертаций.

7.1. Четкость формулировки темы диссертации.

7.2. Обоснованность актуальности темы.

7.3. Корректность целей выпускной работы.

7.4. Изучение достаточного объема научной и методической литературы по теме.

7.5. Осмысление и критическая оценка изученной литературы.

7.6. Системный подход к магистерскому исследованию.

7.7. Организация констатирующего эксперимента.

7.8. Организация формирующего эксперимента.

7.9. Используемые методы.

7.10. Корректность обсуждения результатов исследования.

7.11. Направленность работы на внедрение инновационных технологий.

8. Экспертиза выбора научного руководителя.

8.1. Соответствие научной специальности руководителя теме магистерской диссертации.

8.2. Наличие у научного руководителя монографий по теме магистерской диссертации.

8.3. Наличие у научного руководителя статей по теме магистерской диссертации.

9. Экспертиза заданий для самостоятельной работы.

9.1. Инновационность заданий для самостоятельной работы.

9.2. Системность заданий для самостоятельной работы.

9.3. Практическая значимость заданий для самостоятельной работы.

10. Экспертиза рекомендованной литературы.

10.1. Актуальность рекомендованной литературы.

10.2. Научность рекомендованной литературы.

10.3. Целостность рекомендованной литературы.

10.4. Доступность рекомендованной литературы.

11. Экспертиза научно исследовательской практики.

11.1. Инновационность научно исследовательской практики.

11.2. Системность научно исследовательской практики.

11.3. Преобразующее взаимодействие в процессе научно исследовательской практики.

12. Экспертиза готовности к внедрению рекомендаций вуза в практику.

12.1. Дерево целей внедрения инновационных технологий.

12.2. Заявка на внедрение инновационных технологий.

12.3. Программно-целевой комплекс внедрения инновационных технологий.

13. Экспертиза сетевого взаимодействия.

13.1. Влияние сетевого взаимодействия на отбор учебной информации.

13.2. Влияние сетевого взаимодействия на отбор научной информации.

13.3. Влияние сетевого взаимодействия на отбор мотивирующей информации.

13.4. Влияние сетевого взаимодействия на отбор оценочной информации.

14. Экспертиза уровня профессионально важных качеств магистрантов.

14.1. Академических знаний магистрантов.

14.2. Прикладных знаний магистрантов.

14.3. Деловых качеств магистрантов.

14.4. Морально-психологических качеств магистрантов.

14.5. Интегративных качеств магистрантов.

- 15. Экспертиза комфортности и безопасности образовательной среды.
- 15.1. Учет индивидуально-типологических особенностей магистрантов.
- 15.2. Организация режима аудиторной и внеаудиторной работы.
- 15.3. Организация самостоятельной работы.
- 15.4. Организация участия магистрантов в конференциях.
- 15.5. Организация участия магистрантов в Конкурсах Грантов.

16. Экспертиза «Дерева целей» участия магистрантов в формировании ООП.

- 16.1. Анализ декомпозиции «дерева целей».
- 16.2. Анализ особенностей технологий целеполагания.
- 16.3. Предложения по коррекции «дерева целей».

«Дерево целей» представлено в Приложении к УМКД, задания по участию магистрантов в формировании ООП запланированы в разделе «Темы для самостоятельной работы» УМКД. Защиты проектов Экспертного заключения проходят на практических занятиях. Консультации по составлению экспертных заключений магистранты могут получить в рабочее время по утвержденному графику.

Экспертизу «дерева целей» участия магистрантов в формировании ООП предваряют практические занятия и консультации по освоению методологии и алгоритма построения «дерева целей» участия магистрантов в формировании ООП.

Экспертное заключение, как правило, содержит 8 разделов.

- 1. Анализ формулировки «генеральной цели», ее соответствие ФГОС.
- 2. Анализ целостности декомпозиции «генеральной цели» на подцели второго уровня (1, 2, 3, ..., 16).
- 3. Анализ целостности декомпозиции целей второго уровня на подцели третьего уровня (1.1, 1.2, 1.3, ..., 16.3)
- 4. Анализ соответствия целей содержанию участия магистрантов в формировании ООП.
- 5. Защита проекта «дерева целей» участия магистрантов в формировании ООП (оригинального или исправленного варианта предложенного нами проекта).
- 6. Составление на базе «дерева целей» программы изучения эффективности участия магистрантов в формировании ООП.

11.2. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ МИНИМУМ

1. Задача.
2. Предмет.
3. Объект.
4. Понятие «психология управления».
5. Акмеология.
6. Акмеологические закономерности.
7. Акмеологические технологии.
8. Цель.
9. «Дерево целей».
10. Профессиональное развитие.
11. Цели и задачи профессионального развития.
12. Правила постановки целей.
13. Правила построения «дерева целей» профессионального развития.
14. Виды целеполагания по характеру направленности.
15. Виды целеполагания по содержанию.
16. Виды целеполагания по формам работы.
17. Виды целеполагания по характеру управления.
18. Виды целеполагания по продолжительности.
19. Правила построения «дерева целей» профессионального развития.
20. Понятие «внутренние психологические факторы профессионального успеха личности».
21. Понятие: активность.
22. Понятие: направленность.
23. Понятие: индивидуально-типологические особенности.
24. Понятие: индивидуальный стиль деятельности.
25. Понятие: установка.
26. Понятие: «Я»-концепция.
27. Понятие: ценностные ориентации и отношения.
28. Понятие: способности.
29. Понятие: профессионально важные качества.
30. Понятие: профессионализм.
31. Понятие: готовность к риску.
32. Понятие «внешние психологические факторы профессионального успеха личности по типу «группа - личность».
33. Понятие: направленность групповой деятельности на социально-значимые цели.
34. Понятие: групповой ценностный стандарт.
35. Понятие: совместимость членов группы.
36. Понятие: сплоченность.
37. Понятие: позитивные межличностные отношения.
38. Понятие: организованность.

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

11.3.
ВАРИАНТЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ ПО ПОСТРОЕНИЮ
ПРОФИЛЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Вариант 1

Код	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
1	7	9	2	7	6	6	11	5	9	7	8	2	3	7	8	6	7	3	14	10	8

Вариант 2

Код	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Qi	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
2	6	9	3	3	0		12	9	12	6	6	0	6	7	8	5	9	6	4	14	14

Вариант 3

Код	MD	A	B	C	E	F	G		I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
3	6	4	4	8	6	6	12	8	5	5	8	6	10	6	4	6	7	9	9	9	9

Вариант 4

КОД	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
4	7	7	5	12	8	6	9	5	9	4	10	6	8	10	9	9	1	4	12	11	11

Вариант 5

КОД	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
5	7	6	2	10	5	5	10	10	7	4	6	8	8	12	5	4	5	5	9	13	12

Вариант 6

Код	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	д	Р
6	7	12	9	10	8	8	8	11	11	3	6	6	2	8	9	4	2	3	7	17	12

Вариант 7

КОД	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
7	5	7	2	7	3	6	4	5	9	3	9	4	8	7	10	8	5	2	8	17	11

Вариант 8

КОД	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
8	8	12	5	8	11	7	8	12	6	5	8	5	8	10	4	9	6	4	13	10	18

Вариант 9

КОД	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	Я	О	Д	Р
9	5	8	2	6	2	4	5	4	5	3	6	2	7	4	4	5	10	2	10	14	7

Условные обозначения:

Ряд 1 - планируют карьеру.

Ряд 2 - не планируют карьеру.

MD—адекватность самооценки.

A— замкнутость-общительность.

B— интеллект.

C— эмоциональная устойчивость - эмоциональная неустойчивость.

E—подчиненность - доминантность.

F—сдержанность - экспрессивность.

G—подверженность чувствам - высокая нормативность поведения.

H—робость - смелость.

I—жесткость - чувствительность.

L—доверчивость - подозрительность.

M—практичность - воображение.

N—прямолинейность - дипломатичность.

O—уверенность в себе - тревожность.

Q1—консерватизм - радикализм.

Q2—конформизм - нонконформизм.

Q3—низкий самоконтроль - высокий самоконтроль.

Q4—эргонапряженность.

Я—направленность на себя.

О— направленность на общение.

Д— направленность на дело.

Р—тип лидерства.

11.4.

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».

№ п/п	Профессионально-значимые качества	самооценка	экспертная оценка
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА			
<i>Профессиональные знания</i>			
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)		
<i>Профессиональные умения и навыки</i>			
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)		
<i>Способность к накоплению и обновлению профессионального опыта</i>			
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)		
<i>Способность к творческому применению профессионального опыта</i>			
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 (2 балла)		

	Особые отметки		
ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА			
<i>Организованность и собранность в практической деятельности</i>			
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)		
<i>Ответственность и исполнительность</i>			
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)		
<i>Инициативность</i>			
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)		

<i>Самостоятельность решений и действий</i>			
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)		
<i>Качество конечного результата деятельности</i>			
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			
<i>Гуманность</i>			
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)		
<i>Способность к самооценке</i>			
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)		
<i>Этика поведения</i>			
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)		
<i>Дисциплинированность</i>			
49	Высоко дисциплинированный, строго и точно соблюдает требования, нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность (5 баллов)		
50	Дисциплинированный, требования нормативных документов, регламентирующих 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)		
<i>Справедливость и честность</i>			
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)		
<i>Способность адаптироваться к новым условиям</i>			
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)		
<i>Лидерство</i>			
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			
<i>Авторитетность</i>			
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 (2 балла)		
71	Авторитета среди студентов и преподавателей не имеет (1 балл)		
<i>Работоспособность</i>			
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 медицинского освидетельствования; часто болеет, нагрузки переносит с большими усилиями (2 балла)		
<i>Культура мышления и речи</i>			

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)		
<i>Коммуникативность</i>			
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)		
<i>Общая культура</i>			
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)		
<i>Культура работы с документами</i>			
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)		
<i>Внешняя культура</i>			
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.

11.5. ТРЕНИНГ РАЗВИТИЯ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

МОДУЛЬ А

Цель: Развить знания и умения по управлению процессом внедрения.

Таблица А-1

Стимульный материал А-1

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.

Таблица А-2

Стимульный материал А-2

Элемент Операция	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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.

МОДУЛЬ В

Цель: Развить знания и умения по управленческому прогнозированию.

Таблица В - 1

Стимульный материал В - 1

Элемент Операция	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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 В-1

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 превосхищение 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 основных положений.

Таблица Б-1

Стимульный материал В - 1

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

МОДУЛЬ С

Цель: Развить знания и умения по системному подходу.

Таблица С-1

Стимульный материал С-1

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

Следующие элементы составляют систему опорных знаний по теории систем и системного подхода. Порядок расположения элементов случаен:

1. Структура системы
2. Сложная система
3. Виды систем
4. Вероятностная система
5. Системные принципы
6. Система
7. Признаки системы
8. Элемент системы
9. Типы структур системы
10. Детерминированная система
11. Системный подход
12. Системный анализ
13. Системообразующие связи
14. Аспекты системного анализа

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

Операция II. «Определить иерархию элементов». Расположите их в том порядке, который, по-Вашему, наиболее соответствует логике системы. Для этого в таблице напротив каждого элемента поставьте код, который означает 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 С-2. В колонке напротив каждого знания поставьте порядковые номера (коды) тех умений, которые с ним связаны. Иными словами, базой для формирования каких умений служит каждый из элементов.

Информация для работы с таблицей С-1

Распознайте в следующей информации 1-22 содержание элементов 1-14 системы опорных знаний по теории систем и системного подхода:

- 1.совокупность элементов, находящихся в отношениях и связанных друг с другом, которая образует целостность, единство;
- 2.всегда состоит из некоторой совокупности элементов.
- 3.не является механическим конгломератом элементов, а состоит из - совокупности взаимосвязанных, взаимодействующих элементов;
- 4.характеризуется наличием определенного уровня целостности;
- 5.характеризуется иерархичностью;
- 6.характеризуется соблюдением и наличием субординационных связей;
- 7.находится в обязательном взаимодействии с внешней средой.
- 8.характеризуется целеустремленностью;
- 9.минимальная структурообразующая единица системы, имеющая предел делимости в ее границах;
- 10.система, для которой возможны альтернативные описания;
- 11.система, для которой нельзя сделать точного предсказания ее будущего поведения;
- 12.возникли помимо воли и без вмешательства человека;
- 13.спроектированы и сконструированы человеком;
- 14.антипод целостной.
- 15.антипод детерминированной.
- 16.позволяет избежать поверхностного рассмотрения процесса, способствует проникновению в сущность, в структуру взаимосвязей рассматриваемого объекта, позволяет сделать вывод о том, каким образом в ходе взаимодействия составных частей у целого рождается новый, интегративный результат, которого нет у каждой отдельно взятой части;
17. совокупность процедур и методик взаимосвязанных методов, используемых для изучения сложных объектов и процессов, представляющих собой целостные системы. Это методика выработки и принятия решений при прогнозировании, конструировании и управлении сложными объектами и процессами;
- 18.морфологический (выделить элементы, дать им качественную и количественную характеристику);
19. структурный (выяснить внутреннюю организацию системы, определить способ, характер связи элементов, ее составляющих);
- 20.функциональный (раскрыть механизм внутреннего взаимодействия ее элементов);

21. генетический (исследовать происхождение системы, процесс ее формирования и развития, ее дальнейшую судьбу);

22.совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, то есть сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

Таблица С-2

Стимульный материал С-2

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

Система умений, связанных с системным подходом к внедрению науки в практику, складывается из совокупности элементов, которые, взаимодействуя друг с другом, в целом способствуют достижению общего интегративного результата:

1. Умение сформулировать генеральную цель.
2. Умение декомпозировать генеральную цель.
3. Умение поставить мероприятия цели.
4. Умение определить структуру системы.
5. Умение определить элемент системы.
6. Умение отобразить содержание элементов системы.
- 7....
- 8....
- 9....

Операция I. «Развить систему умений». Для этого в пунктах 7-12 добавьте те умения, которые, по-Вашему мнению, дополняют систему.

Операция II. «Определите рейтинг элементов», Каждому 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 каждого умения укажите порядковые номера тех умений, с которыми оно связано.

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

Таблица К-А

Критериальный ключ определения уровня сформированности знаний и умений (Модуль-А) (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).				

Таблица К-В

Критериальный ключ определения уровня сформированности знаний и умений (Модуль В) (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)

Таблица К-С

Критериальный ключ определения уровня сформированности знаний и умений (Модуль-С) (форма протокола тренинга)

№№	предъявляемая пара	уровень	ответ испытуемого	баллы
плоскость знаний				
1	1-28	Т		2
2	2-15	С-Э		1
3	3-15, 16	Т		2

№№	предъявляемая пара	уровень	ответ испытуемого	баллы
4	4-17	Т		2
5	5-9, 10, 11, 12, 13	Т		2
6	6-10	Т		2
7	7-2, 3, 4, 5, 6, 7,8	Т		2
8	8-14	Т		2
9	9-9	Т		2
10	10-16	Т		2

11	11-21	Т		2
12	12-23	Т		2
13	13-28	Т		2
14	14, 24, 25, 26, 27	Т		2
плоскость умений				
15	1-1	Э		1,5
16	2-2	Э		1,5
17	3-6	С-Э		1
18	4-5	Т		2
19	5-3	Т		2
20	6-4	С-Э		1
* Примечание: Т - теоретический уровень (2 балла); Э — эмпирический уровень (1,5 балла); С-Э - стихийно-эмпирический уровень (1 балл).				

11.6. ТРЕНИНГ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ

Стимульный материал тренинга 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 слушателю 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 дисциплины	в конце 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, которые Вы не выполняли, поставьте «0» баллов)	1 2 3 4 5 6 7 8	1 2 3 4 5 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

11.7.

«Дерево целей» управления внедрением инновационных технологий в практику

Генеральная цель: Осуществить внедрение инновационных технологий (ИТ) в практику.

1. Осуществить прогнозирование внедрения.
 - 1.1 Изучить нормативные документы по проблеме.
 - 1.2 Поставить цели внедрения.
 - 1.3 Осмыслить этапы внедрения.
 - 1.4 Разработать программно-целевой комплекс внедрения.

2. Сформировать положительную установку на внедрение.
 - 2.1. Выработать состояние готовности к освоению ИТ.
 - 2.2. Сформировать положительную реакцию на внедрение.
 - 2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению ИТ.
 - 2.4. Изучить теоретические основы темы.
 - 2.5. Изучить нормативные документы по теме.
 - 2.6. Изучить сущность ИТ.
 - 2.7. Изучить методику внедрения ИТ.

3. Осуществить опережающее внедрение.
 - 3.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения.
 - 3.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.
 - 3.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения ИТ.
 - 4.4. Проверить методику внедрения.

3. Осуществить опережающее внедрение.
 - 4.1. Мобилизовать инициативную группу на внедрение ИТ в практику.
 - 4.2. Закрепить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.
 - 4.3. Обеспечить условия для опережающего внедрения ИТ.
 - 4.4. Освоить группой опережающего внедрения методику работы по ИТ.

5. Осуществить фронтальное внедрение.

- 5.1. Мобилизовать коллектив на внедрение ИТ в практику.
- 5.2. Закрепить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.
- 5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения ИТ.
- 5.4. Освоить всем коллективом методику работы по ИТ.

- 6. Обеспечить совершенствование работы по ИТ.
 - 6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущих этапах.
 - 6.2. Обеспечить условия для совершенствования методики работы по ИТ.
 - 6.3. Совершенствовать методику освоения ИТ.

- 7. Обеспечить распространение передового опыта освоения ИТ.
 - 7.1. Изучить опыт внедрения.
 - 7.2. Обобщить опыт работы по теме.
 - 7.3. Осуществить наставничество над службами, приступающими к внедрению.
 - 7.4. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения.
 - 7.5. Сбереечь и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

11.8.

«Дерево целей» формирования и развития готовности к инновационной деятельности в образовании

Генеральная цель:

Исследовать процесс профессионального становления педагогических кадров.

1. Разработать теоретико-методологические основы профессионального становления педагогических кадров (ПС ПК).

1.1. Раскрыть ведущие закономерности ПС ПК:

1.1.1. объективные психологические закономерности ПС ПК;

1.1.2. объективно-субъективные психологические закономерности ПС ПК;

1.1.3. субъективные психологические закономерности ПС ПК.

1.2. Раскрыть методологические принципы процесса ПС ПК:

1.2.1. выявить роль в ПС ПК основных принципов психологии;

1.2.2. выявить роль в ПС ПК основных принципов педагогики.

1.3. Обосновать основные понятия и категории исследования, процесса ПС ПК:

1.3.1.«профессиональная деятельность»;

1.3.2.«профессионализм»;

1.3.3.«профессиональное становление».

1.4. Раскрыть психолого-педагогические методы исследования процесса профессионального становления.

1.4.1.Обосновать выбор психологических методов исследования.

1.4.2.Обосновать выбор методов педагогики.

1.5. Обосновать критериальную систему исследования процесса ПС ПК.

1.5.1. Выявить систему критериев исследования.

1.5.2. Выявить систему показателей исследования

2. Обосновать психолого-педагогическую концепцию ПС ПК.

2.1.Обосновать цели и задачи процесса ПС ПК

2.1.1. с генетических позиций;

2.1.2 со структурных позиций;

2.1.3. с морфологических позиций;

2.1.4. с функциональных позиций.

2.2. Теоретико-эмпирическое моделирование этапов процесса ПС ПК:

2.2.1. «Целеполагание»;

2.2.2. «Формирование установки»;

2.2.3. «Теоретическое развитие и саморазвитие»;

2.2.4. «Пробное освоение и внедрение»;

2.2.5. «Фронтальное освоение и внедрение»;

2.2.6. «Совершенствование и самосовершенствование»;

2.2.7. «Наставничество»;

2.3. Изучить действие ведущих принципов процесса ПС ПК:

2.3.1. принципа «научности»;

2.3.2. принципа «системности».

2.4. Изучить движущие силы процесса ПС:

2.4.1. силы «новаторства»;

2.4.2. силы «творчества».

3. Обосновать нормативную модель ПС ПК.

3.1. Разработать концепцию построения модели ПС ПК:

3.1.1. теоретико-методологическое обоснование модели;

3.1.2. методические обоснования модели;

- 3.1.3.определить тип модели.
- 3.2. Описать уровни процесса ПС ПК
 - 3.2.1. стихийно - эмпирический;
 - 3.2.2.эмпирический;
 - 3.2.3.теоретический.
- 3.3. Осуществить морфологический анализ модели ПС ПК в «плоскости»:
 - 3.3.1.знаний;
 - 3.3.2.умений;
 - 3.3.3.отношений.
- 3.4. Раскрыть механизм перехода элементов с одного уровня на другой:
 - 3.4.1. «усложнение элементов»;
 - 3.4.2. «усложнение структуры».
4. Разработать систему психолого-педагогических условий и факторов оптимизации процесса ПС ПК.
 - 4.1. Осуществить генетический анализа системы условий:
 - 4.1.1. необходимых;
 - 4.1.2. достаточных;
 - 4.1.3. необходимых и достаточных.
 - 4.2. Определить содержание подсистем условий и факторов оптимизации процесса ПС ПК:
 - 4.2.1. объективных;
 - 4.2.2. субъективных;
 - 4.2.3. объективно-субъективных.
 - 4.3. Выявить системообразующие связи процесса ПС ПК на уровнях:
 - 4.3.1. макроструктуры;
 - 4.3.2. мезоструктуры;
 - 4.3.3. микроструктуры.
 - 4.4. Определить функции системы:
 - 4.4.1. конструктивные;
 - 4.4.2. деструктивные.
- 5.Разработать программно-целевой комплекс психолого-педагогического обеспечения процесса ПС ПК.
 - 5.1. Определить компоненты программно-целевого комплекса формирования и развития:

- 5.1.1. знаний;
- 5.1.2. умений;
- 5.1.3. отношений.

6. Осуществить сравнительно-сопоставительный анализ процесса ПС ПК в аспектах «сущного» и «должного».

6.1. Определить особенности констатирующего эксперимента на уровне:

- 6.1.1. методов;
- 6.1.2. динамики.

6.2. Осуществить анализ данных констатирующего эксперимента на уровне:

- 6.2.1. знаний;
- 6.2.2. умений;
- 6.2.3. отношений.

6.3. Раскрыть динамику стимулирующего воздействия на процесс ПС ПК:

- 6.3.1. этапы;
- 6.3.2. содержание.

6.4. Определить эффективность стимулирующего воздействия на процесс ПС ПК:

- 6.4.1. этапы;
- 6.4.2. содержание.

6.5. Сравнить результативность процесса ПС ПК на уровне:

- 6.5.1. самооценки;
- 6.5.2. самокоррекции.

7. Разработать практические рекомендации по сопровождению процесса ПС ПК.

7.1. Разработать процедуры измерения профессионализма:

- 7.1.1. пакет психологических диагностик;
- 7.1.2. пакет акмеологических диагностик;
- 7.1.3. акмеограмму профессионала.

7.2. Разработать практические рекомендации оценки, кадров:

- 7.2.1. по аттестации профессионала;
- 7.2.2. по самоаттестации.

7.3. Разработать практические рекомендации по психологическому сопровождению профессионального роста руководителя:

- 7.3.1. Положение о Психологической службе для руководителя;

7.3.2. пакет методических материалов для работы психологической службы для руководителя;

7.3.3. акмеограмму персонала психологической службы.

7.4. Разработать практические рекомендации по акмеологическому сопровождению процесса ПС ПК:

7.4.1. Положение об Акмеологической службе;

7.4.2. пакет методических материалов для работы акмеологической службы;

7.4.3. акмеограмму персонала акмеологической службы.

11.9. «Дерево целей» формирования и развития инновационной культуры педагогических кадров

Генеральная цель:

Разработать теоретико-методологические основы изучения проблемы формирования и развития инновационной культуры педагогических кадров (ИК ПК).

1. Раскрыть роль системы повышения квалификации (СПК) в формировании и развитии ИК ПК.

1.1. Сделать анализ состояния СПК ПК.

1.2. Раскрыть принципы СПК ПК.

1.3. Раскрыть основные противоречия СПК ПК.

1.4. Показать ведущие тенденции СПК ПК.

1.5. Обосновать роль СПК в формировании ИК ПК.

1.6. Раскрыть типы инноваций.

1.7. Раскрыть типы инновационного процесса.

1.8. Раскрыть диалектику взаимосвязи процессов повышения квалификации и внедрения.

1.9. Раскрыть этапы СПК и их влияние на эффективность внедрения

2. Дать сущностную характеристику процесса формирования и развития ИК ПК.

2.1. Раскрыть феномен «культура».

2.2. Раскрыть феномен «инновация».

2.3. Раскрыть понятие «инновационная культура».

2.4. Раскрыть понятие «ядро инновационной культуры».

2.5. Раскрыть понятие «защитный пояс инновационной культуры».

2.6. Показать соотношение ядра и защитного пояса инновационной культуры личности педагога.

2.7. Показать соотношение ядра и защитного пояса инновационной культуры группы педагогов.

2.8. Показать соотношение ядра и защитного пояса инновационной культуры коллектива педагогов.

3. Разработать акмеологическую модель ядра инновационной культуры личности педагога.

3.1. Раскрыть функции ядра инновационной культуры.

3.2. Раскрыть состав знаний и умений по теории и практике внедрения.

3.3. Раскрыть состав знаний и умений по теории и практике прогнозирования.

3.4. Раскрыть состав знаний и умений по теории и практике системного подхода.

3.5. Сделать морфологический анализ модели ядра инновационной культуры.

3.6. Провести генетический анализ модели ядра инновационной культуры.

3.7. Провести структурный анализ модели ядра инновационной культуры.

3.8. Показать состояние сформированности ядра инновационной культуры ПК

4. Разработать критерии, показатели и уровни формирования и развития инновационной культуры педагогических кадров.

4.1. Обосновать уровни модели.

4.2. Раскрыть стихийно-эмпирический уровень ядра инновационной культуры ПК.

4.3. Раскрыть эмпирический уровень ядра инновационной культуры ПК

4.4. Раскрыть научный уровень ядра инновационной культуры ПК

4.5. Раскрыть показатели и критерии эффективности защитного пояса ядра инновационной культуры личности педагога.

4.6. Раскрыть показатели и критерии эффективности защитного пояса ядра инновационной культуры группы педагогов.

4.7. Раскрыть показатели и критерии эффективности защитного пояса ядра инновационной культуры коллектива педагогов работающих с одним классом.

4.8. Раскрыть показатели и критерии эффективности защитного пояса ядра инновационной культуры коллектива педагогов.

4.9. Раскрыть показатели и критерии эффективности заданий формирующего взаимодействия.

4.10. Раскрыть показатели и критерии достижения конечного результата практического внедрения.

5. Раскрыть понятийный аппарат, процедуры и методы исследования инновационной культуры ПК.

5.1. Раскрыть систему процедур и методов исследования.

5.2. Описать методы констатирующего эксперимента.

5.3. Развернуть Тест-планшет диагностики ядра инновационной культуры ПК, раскрыть понятия, процедуры, методы.

5.4. Развернуть Тест-планшет диагностики защитного пояса инновационной культуры личности педагога, раскрыть понятия, процедуры, методы.

5.5. Развернуть Тест-планшет диагностики защитного пояса инновационной культуры группы педагогов, раскрыть понятия, процедуры, методы.

5.6. Развернуть Тест-планшет диагностики защитного пояса инновационной культуры коллектива педагогов, раскрыть понятия, процедуры, методы.

11.10.

ТРЕНИНГ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ ПРОЦЕССОМ

Стимульный материал тренинга разработан в виде технологической карты названного процесса.

Заканчивается тренинг составлением заявки на внедрение, в которой субъект указывает предмет инновационной деятельности, целевую программу, ритм и режим ее выполнения, конечный результат по этапам.

Адресовано всем, кто профессионально занимается подготовкой педагогических кадров и может быть использовано в системе подготовки и управления персоналом других сфер.

В процессе тренинга происходит построение оптимального варианта программно-целевого комплекса управления нововведением.

Управляемость означает возможность задания совокупности организационных форм, позволяющих решать поставленную проблему.

Последнее дает возможность разработки и реализации перспективных целевых программ.

Создание таких программ позволяет предельно конкретизировать процесс подготовки к внедрению, подчинить его четко обозначенным целям, декомпозировать на более конкретные и простые участки.

Стержнем программы является цель (иногда совокупность), конкретизируемая в ряде подцелей (задач). Их достижение осуществляется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которым выделяются для этого необходимые ресурсы.

Следовательно, алгоритм построения целевой программы начинается с разработки «дерева целей», далее следует составление программ под каждую цель: разработка и констатация мероприятий, формирование состава исполнителей, определение этапов исполнения программы, выбор оптимальных методов решения программных задач, распределение обязанностей между участниками программы, определение сроков выполнения.

Целевая программа поддается управлению со стороны всех его функций, в том числе и функций организации, распоряжения и координации; контроля; анализа и обобщения полученных результатов.

Задачей целевого программирования подготовки к внедрению является выделение конечного множества форм, которые наиболее эффективно воздействуют на данную систему целей.

На определенную цель может активно влиять конкретный набор организационных форм.

Здесь устанавливается связь «цель <-> форма».

По этим связям определяется:

1. конкретная совокупность форм для воздействия на данную цель;
2. конкретная совокупность целей, которая сможет эффективно взаимодействовать с данной формой.

Организационные формы, входящие в состав программно-целевого комплекса, анализируются:

1. по целям,
2. эффекту воздействия,
3. содержанию работы,
4. методам исполнения,
5. времени проведения,
6. месту проведения,

Участник тренинга предмет внедрения определяет по собственной инициативе, исходя из насущных потребностей

Как правило, один из вариантов связан с проблемой магистерской диссертации, курсовой, конкурсной работы, это объясняется целенаправленным на внедрение ее выполнением.

Завершается тренинг прогнозированием модели внедрения.

Анализ целей, этапов, сроков их прохождения позволяет определить и указать в заявке свой путь инновационной деятельности.

Для этого следует вычеркнуть из совокупности индексов, приведенных в таблице, индекс того этапа, который в программу не включается (вертикальная корректировка) и индекс или группу индексов тех целей, которые, по мнению участника тренинга, на данном этапе ставить не нужно.

Сам этап, в таком случае, в будущую программу деятельности не включается, а число целей уменьшается (горизонтальная корректировка).

Заметим, что следование в процессе внедрения какому-нибудь, даже самому совершенному алгоритму, не является самоцелью.

Главным остается критерий достижения конечного результата.

АЛГОРИТМ ТРЕНИНГА

ШАГ 1. Изучить стимульный материал.

ШАГ 2. Построить оригинальную модель управления нововведением.

ШАГ 3. Оформить заявку на нововведение.

Стимульный материал
Технологическая карта управления нововведением
1этап «Целеполагание внедрения инновационной технологии»

цель	содержание	методы	формы	к-во	время	ответственные
1.1. Изучить необходимые документы по предмету внедрения	изучение и анализ руководителями школ Постановлений правительства, Конституции РФ, документов о школе и т.д.	сообщения, обсуждение	педагогический совет, психологическая служба	1	сентябрь	директор, завучи, председатель профсоюзного комитета
1.2. Поставить цели внедрения	обоснование целей и задач внедрения	обсуждение тренинги (целеполага ния, развития готовности к ИД, внедрения)	педагогический совет дискуссионный клуб	1	сентябрь	директор, завучи, председатель профсоюзного комитета
1.3. Разработать этапы внедрения	изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	анализ состояния дел в школе, анализ программы внедрения	административ- ное совещание дискуссионный клуб	1	сентябрь	директор, завучи, председатель профсоюзного комитета
1.4. Разработать программно- целевой комплекс внедрения	анализ уровня подготовленности педколлектива анализ работы в школы по теме предмета внедрения	составление программы внедрения	Административ ное совещание аттестационная комиссия экспертный совет	1	сентябрь	директор, завучи, председатель профсоюзного комитета

II этап «Формирование положительной психологической установки на внедрение»

<p>2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации школы и руководителей методобъединений</p>	<p>формирование готовности внедрить тему психологический подбор и расстановка субъектов ИД</p>	<p>обоснование практической значимости внедрения тренинги (развития, общения, взаимопонимания, саморегуляции, целеполагания, развития готовности к ИД, внедрения)</p>	<p>индивидуальные беседы с завучами и руководителями методобъединений психологическая служба психотерапевтический практикум</p>	<p>1</p>	<p>октябрь</p>	<p>директор завуч</p>
<p>2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения у всего педагогического коллектива</p>	<p>пропаганда уже имеющегося передового опыта внедрения инновационной технологии в других школах психологический подбор и расстановка субъектов ИД</p>	<p>методические выставки, выездные методические экспресс-учебы, методические консультации, научные исследования</p>	<p>изучение опыта психотерапевтический практикум психологическая служба телефон доверия</p>	<p>4-5</p>	<p>сентябрь, октябрь, ноябрь</p>	<p>завучи, руководители методических объединений</p>

<p>2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии</p>	<p>проектирование выхода из противоречия между «сущным» и «должным» в работе по теме психологический подбор и расстановка субъектов внедрения исследование психологического портрета субъектов внедрения</p>	<p>постановка проблемы, обсуждение тренинги (развития, общения, взаимопонимания, саморегуляции, целеполагания, развития готовности к ИД, внедрения) психоаналитическая психотерапия когнитивная психотерапия</p>	<p>педсовет психотерапевтический практикум психологическая служба телефон доверия</p>	<p>1</p>	<p>ноябрь</p>	<p>директор</p>
---	--	--	---	----------	---------------	-----------------

III этап «Изучение предмета внедрения»

<p>3.1. Изучить всем коллективом необходимые документы о предмете внедрения</p>	<p>изучение и анализ каждым учителем материалов Конституции РФ, документов о школе, инструктивно-методических указаний и т.д.</p>	<p>фронтально</p>	<p>семинары</p>	<p>1</p>	<p>декабрь</p>	<p>директор</p>
---	---	-------------------	-----------------	----------	----------------	-----------------

3.2. Изучить сущность предмета внедрения	изучение предмета внедрения; его задач, принципов, содержания, форм, методов	фронтально и входе самообразования	семинары тренинги (развития, психических процессов, развития готовности к инновационной деятельности)	1	январь	завуч
3.3. Изучить методику внедрения темы	освоение системного подхода в работе над темой	фронтально и входе самообразования	семинары тренинги (целеполагания, внедрения)	1	февраль	директор

IV этап «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения»

4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	определение состава инициативной группы, организационная работа исследование психологического портрета субъектов внедрения	наблюдение, анализ, собеседование обсуждение когнитивная психотерапия		4-5	апрель	директор. завучи, руководители методических объединений
--	---	---	--	-----	--------	---

4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	самообразование научно-исследовательская работа обсуждение тренинги (развития, психических процессов, саморегуляции и развития готовности к ИД, внедрения)	семинары инициативной группы, консультации психологическая служба	1	апрель	директор завучи
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения ИД	анализ создания условий для опережающего внедрения	изучение состояния дел, обсуждение экспертная оценка аттестация самоаттестация	производственное собрание	1	май	директор, председатель профсоюзного комитета
4.4. Проверить методику внедрения	работа инициативной группы по новой методики	изучение состояния дел в школе, корректировка методики	посещение уроков, внеурочных форм работы	не менее 5	1-ое полугодие	директор, завучи. руководители методических объединений

V этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

5.1. Мобилизовать весь педколлектив на внедрение инновационной технологии	анализ работы инициативной группы	сообщение о результатах работы по инновационной технологии тренинги развития, саморегуляции,	педсовет психологическая служба психотерапевтический практикум	3	январь	директор, завучи, руководители методических объединений
---	-----------------------------------	--	--	---	--------	---

		готовности к ИД				
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	обновление знаний о предмете внедрения, по теории систем и системному подходу, изучение и совершенствование методики внедрения	обмен опытом внедрения, самообразование тренинги (развития, саморегуляции, готовности к ИД, внедрения)	наставничество, консультации, семинар-практикум психологическая служба	1	январь, февраль, март	завучи, члены инициативной группы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения	анализ создания условий для фронтального внедрения	изучение состояния дел, обсуждение	конференция психологическая служба	1	май	директор, председатель профсоюзного комитета
5.4. Освоить всем коллективом предмет внедрения	фронтальное освоение предмета внедрения	наставничество, обмен опытом, анализ, корректировка технологии тренинги (развития, саморегуляции, готовности к ИД, внедрения)	заседания методических объединений, консультации, практические занятия психологическая служба	1 2,	январь	директор, руководители методических объединений, члены инициативной группы

VI этап «Совершенствование работы над темой»

6.1. Совершенствовать сформированные знания и умения	совершенствование знаний и умений по системному подходу	наставничество обмен опытом, анализ, корректировка методики	конференция психологическая служба	1	январь	директор, оргкомитет
---	---	---	------------------------------------	---	--------	----------------------

6.2. Обеспечить условия совершенствования ИД	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения	анализ состояния дел, обсуждение, доклад	производственно-психологическая служба	1	январь	председатель профсоюзного комитета
6.3. Совершенствовать методику освоения темы	формирование единого методического обеспечения освоения темы	анализ состояния дел, обсуждение тренинги (развития, саморегуляции, готовности к ИД внедрения)	взаимосообщения акмеологическая служба	не менее 3	каждое полугодие	завучи

VII этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	изучение и обобщение внутришкольного опыта работы по инновационной технологии	посещение, наблюдение, изучение документов, анализ и т.д.	уроки, внеурочные мероприятия, стенды, буклеты психологическая служба	не менее 5	сентябрь, декабрь	директор, завучи руководители методических объединений
--	---	---	---	------------	-------------------	--

7.2. Осуществить наставничество над школами, приступающими к внедрению	обучение учителей других школ работе над темой	наставничество, консультации, обмен опытом тренинги (развития, саморегуляции, готовности к инновационной деятельности, внедрения)	выступления на семинарах в других школах психологическая служба	не мене 5	март апрель май	директор, завучи
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта внедрения	пропаганда опыта внедрения в районе (городе)	выступления, творческие отчеты	семинар-практикум в школе психологическая служба	1	январь, февраль,	директор
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	обсуждение динамики работы над темой	наблюдение, анализ тренинги (развития, саморегуляции, готовности к инновационной деятельности, внедрения)	семинар для подшефных школ психологическая служба	2	октябрь, февраль	директор

ЗАЯВКА НА ВНЕДРЕНИЕ

Фамилия

Имя

Отчество

Место работы_

Адрес _____

Телефон

Образование

Предмет внедрения_

Модель внедрения

Этапы	Цели	Сроки	Выполнение
1 этап «Целеполагание»	1.1 1.2 1.3 1.4		
2 этап «Формирование установки»	2.1 2.2 2.3		
3 этап «Изучение предмета внедрения»	3.1 3.2 3.3		
4 этап «Пробное внедрение»	4.1 4.2 4.3 4.4		
5 этап «Фронтальное внедрение»	5.1 5.2 5.3 5.4		
6 этап «Этап совершенствования»	6.1 6.2 6.3		
7 этап «Наставничество»	7.1 7.2 7.3 7.4		

Дата _____

Подпись

11.12

СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ К ТРЕНИНГУ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Общая цель всех модулей повышения психолого-педагогической компетентности руководителей: сформировать знания, умения, установку - тезаурус особого типа личности руководителя, для которого характерна устойчивая направленность на творчество в выборе индивидуального стиля управления и создания психологического климата в коллективе, в управлении конфликтом и коррекции межличностных отношений, в общении и технологии управления инновационным процессом в образовательном учреждении.

Модуль I. Психологическая структура личности руководителя, стиль управления.

- 1.1. Направленность личности.
- 1.2. Общие и организаторские способности.
- 1.3. Управленческие умения и навыки.
- 1.4. Типология личности руководителя
- 1.5. Стиль управления.
- 1.6. Тип личности руководителя и стиль управления.
- 1.7. Стиль управления и продуктивность деятельности подчинённых.
- 1.8. Психологические способности управленческой деятельности.
- 1.9. Рациональное сопряжение целей, обязанностей и использования рабочего времени.
- 1.10. Научная организация труда (психологический аспект).
- 1.11. Тестирование:
 - 1.11.1. направленность личности руководителя.
 - 1.11.2. способности руководителя.
 - 1.11.3. управленческие умения и навыки.
 - 1.11.4. стиль управления.
- 1.12. Методики коррекции индивидуального стиля управления.
- 1.13. Методические рекомендации по самокоррекции стиля управления.
- 1.14. Тренинг индивидуального стиля управления.

Модуль 2. Психология управления коллективом.

- 2.1. Психологическая структура трудового коллектива.
- 2.2. Стадии развития коллектива.
- 2.3. Виды «групп» и структура коллектива.
- 2.4. Типы отношений в коллективе и их влияние на поведение его членов.
- 2.5. Структура общения и его влияние на социально - психологические отношения в коллективе.

- 2.6. Тестирование:
 - 2.6.1. выявление «групп» и определение их типов;
 - 2.6.2. совместимость членов коллектива;
 - 2.6.3. жизненные ценности коллектива и его членов;
 - 2.6.4. характер межличностных отношений в коллективе;
 - 2.6.5. уровень культуры общения в коллективе.
- 2.7. Методики коррекции.
- 2.8. Тренинг межличностных отношений в коллективе.
- 2.9. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 3. Психология управления педагогическим коллективом

- 3.1. Психология педагогической деятельности.
- 3.2. Профессиограмма учителя.
- 3.3. Педагогические способности.
- 3.4. Продуктивность труда учителя.
- 3.5. Психология сотрудничества.
- 3.6. Коллектив учителей. Трудности управления им.
- 3.7. Группа и психология, их коррекция.
- 3.8. Межличностные отношения:
 - 3.8.1. «руководитель-учитель»,
 - 3.8.2. «учитель-учитель»,
 - 3.8.3. «учитель-ученик»;
 - 3.8.4. «учитель-родитель».
- 3.9. Психологическая культура учителя.
- 3.10. Тестирование:
 - 3.10.11. (психологических) педагогических способностей;
 - 3.10.12. принадлежности к «группе»;
 - 3.10.13. уровня межличностных отношений;
 - 3.10.14. уровня психологической культуры учителя.
- 3.11. Методика коррекции по результатам тестирования.
- 3.12. Тренинг межличностных отношений.
- 3.13. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 4. Психологический климат в коллективе

- 4.1. Сущность психологического климата.
- 4.2. Ценностные ориентации коллектива.
- 4.3. Характер межличностных отношений в коллективе.
- 4.4. Показатели психологического климата.
- 4.5. Тестирование:
 - 4.5.1. готовность к общению;
 - 4.5.2. конфликтность;
 - 4.5.3. критичность;
 - 4.5.4. самокритичность;
 - 4.5.5. характер групп.

- 4.6. Методики коррекции психологического климата в коллективе.
- 4.7. Тренинг управления социально-психологическим состоянием групп.
- 4.8. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 5. Конфликты

- 5.1. Понятие конфликта.
- 5.2. Виды конфликтов.
- 5.3. Стадии развития механизма конфликта.
- 5.4. Факторы конфликта.
- 5.5. Способы их разрешения.
- 5.6. Тестирование на конфликтность:
 - 5.6.1. «руководитель-учитель»,
 - 5.6.2. «учитель-ученик»;
 - 5.6.3. «учитель-родитель».
- 5.7. Методики коррекции в поведении на конфликтность.
- 5.8. Тренинг умений по анализу конфликта.
- 5.9. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 6. Психология управленческих функций

- 6.1. Понятие функций управления (психологический аспект).
- 6.2. Упорядоченность действий подчинённых.
- 6.3. Психология принятия подчинённых целей.
- 6.4. Психология поддержания трудового напряжения.
- 6.5. Психология ритма трудовой деятельности.
- 6.6. Психология творчества.
- 6.7. Психология сплочённости.
- 6.8. Тестирование:
 - 6.8.1. целевая ориентация подчинённых;
 - 6.8.2. добросовестность;
 - 6.8.3. трудоспособность;
 - 6.8.4. уровень творчества;
 - 6.8.5. исполнительность;
 - 6.8.6. дисциплинированность;
 - 6.8.7. сплочённость.
- 6.9. Методики коррекции психологии коллектива по данным тестирования.
- 6.10. Тренинг:
 - 6.10.1. дисциплинированность;
 - 6.10.2. исполнительность.
- 6.11. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 7. Авторитет

- 7.1. Понятие «авторитет».

- 7.2. Функциональный авторитет.
- 7.3. Авторитет «достоинства».
- 7.4. Ложный авторитет.
- 7.5. Авторитет чванства.
- 7.6. Авторитет подавления.
- 7.7. Авторитет любви.
- 7.8. Авторитет и успех руководителя.
- 7.9. Структура и источники авторитета.
- 7.10. Тестирование:
 - 7.10.1. уровень профессионализма;
 - 7.10.2. нравственные черты личности;
 - 7.10.3. уровень психологической культуры;
 - 7.10.4. уровень креативных способностей.
- 7.11. Методики коррекции авторитета.
- 7.12. Тренинг авторитета.
- 7.13. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 8. Психологический кризис.

- 8.1. Понятие «психологический» кризис.
- 8.2. Причины психологического кризиса.
- 8.3. Основное содержание психологического кризиса.
- 8.4. Методы выявления психологического кризиса.
- 8.5. Методики коррекции психологического состояния.
- 8.6. Тренинг устойчивого психологического состояния.
- 8.7. Работа передвижного методического кабинета по теме.

Модуль 9. Выбираю взаимопонимание.

- 9.1. Психологическая близость.
- 9.2. Измерение психологической близости.
- 9.3. Диагностика привязанностей.
- 9.4. Психологическая игра - интрига.
- 9.5. Измерение взаимоотношения.
- 9.6. Измерение удовлетворённости.
- 9.7. Симптомы нарушений взаимопонимания.
- 9.8. Методики выхода из диссонанса эмоциональных отношений.
- 9.9. Тренинг навыка выхода из нарушения эмоционального единства.

Модуль 10. Деловое общение

- 10.1. Структура делового общения:
 - 10.2.1. коммуникативная;
 - 10.2.2. сотрудничество;
 - 10.2.3. восприятие.
- 10.3. Помехи в восприятии (видеотренинг).
- 10.4. Психологический контакт.

- 10.5. Расположение в пространстве, позы, жесты, мимика, форма и цвет одежды.
- 10.6. Тренинг активного слушания.
- 10.7. Социальные роли и манипулирование статусом.
- 10.8. Управление конфликтом.
- 10.9. Методики выхода из стресса.

11.13.

СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ К ТРЕНИНГУ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ТЕОРИИ И ИСТОРИИ ПСИХОЛОГИИ

1). Представитель бихевиоризма, изменивший формулу поведения «стимул-реакция», добавив ещё одно промежуточное звено - это недоступные прямому наблюдению психические моменты: ожидания, установки, знания:

1. Бурхус Скиннер;
2. Эдвар Толмен;
3. Кларк Халл;
4. Зигмунд Фрейд.

2). Создатель наиболее глубокой и влиятельной теории развития интеллекта в 20-м веке.

1. Жан Пиаже;
2. Бурхус Скиннер;
3. Кларк Халл;
4. Эдвар Толлмен.

3). Направление, возникшее в начале 20 века, утвердившее в качестве предмета психологии поведение, понятное как совокупность реакций организма обусловленная общением его со стимулами среды, к которой он адаптируется:

1. функционализм;
2. психоанализ;
3. бихевиоризм;
4. номинализм,

4). Автор первого курса общей психологии «О душе»:

1. Демокрит;
2. Аристотель;
3. Гиппократ;
4. Гераклит.

5). Ученый эпохи просвещения, который является автором произведения «Критика чистого разума»:

1. Иоганн Гердер;
2. Дэвид Юм;
3. Иммануил Кант;
4. Этьен Кондильяк.

6). Немецкий ученый, автор «коэффициента интеллекта» (IQ):

1. Герман Эббингауз;
2. Вильям Штерн;
3. Эдвард Торндайк;
4. Френсис Гальтон.

7). Имя ученого, который выявил стадии развития интеллекта:

1. Эдвард Толиен;
2. Бурхус Скиннер;
3. Жан Пиаже;
4. Карен Хорни.

8). «Стимул - промежуточное звено (потребность) - реакция» -это формула:

- 1) бихевиоризма;
- 2) психоанализа;
- 3) гештальтпсихологии;
- 4) необихевиоризма.

9). Предмет изучения ученого Ибн Сина в области возрастной психологии:

1. Возрастные особенности развития памяти;
2. Формирование задатков;
3. Стадии развития интеллекта;
4. Связь между физическим развитием организма и его психологическими особенностями.

10). Один из первых исследователей в области возрастной психологии; который изучал связи между физическим развитием организма и его психологическими особенностями в различные возрастные периоды:

1. Сократ;
2. Леонардо до Винчи;
3. Ибн Сина (Авиценна);
4. Ф.Бэкон.

11). Автор книги «О памяти», в которой изложены результаты опытов, проведенных на себе с целью вывода точных математических законов:

1. Торндайк;
2. Эббингауз;
3. Гальтон;
4. Бине.

12). Знание, согласно Платону, есть...:

1. впечатление;
2. воспоминание;
3. эмоции;
4. практика.

13). Что было взято Томасом Гоббсом за основу познания:

1. эмоции;
2. опыт;
3. ассоциации;
4. воображение.

14). Этот период характеризуется резкой критикой господствовавшей тогда системы воззрений на предмет и методы психологии. Расшатывается до основания представление о том, что предметом этой дисциплины служат феномены, или акты сознания, а методом - экспериментально контролируемое самонаблюдение, зарождается психоанализ, бихевиоризм, гештальтизм. В эти годы выходят первые очерки истории психологии. О каком времени нашего столетия идет речь:

1. 40-50-е годы;
2. 60-70-е годы;
3. начало 10-х годов;
4. конец 20-х - начало 30-х годов.

15). Направление, возникшее в начале 20 века, утвердившее в качестве предмета психологии поведение, понятое как совокупность реакций организма, обусловленная общением его со стимулами среды, к которой он адаптируется:

1. функционализм;
2. психоанализ;
3. бихевиоризм;
4. номинализм.

16). Мыслитель античности, который выделил в душе различные «части» и функции. Создал миф о вознице, правящим колесницей (разумная часть души), в которую впряжены два коня (два типа мотивов - низшие и высшие побуждения):

1. Сократ;
2. Платон;

3. Аристотель;
4. Протагор.

17). Один из первых исследователей в области возрастной психологии. Изучал связь между физическим развитием организма и его психологическими особенностями в различные возрастные периоды:

1. Ибн Сина;
2. Фома Аквинский;
3. Оккам;
4. Ибн Рошд.

18). Направление в психологической мысли нового времени (19 век), механическая схема причинности. Посредник между природой и познающим ее субъектом - независимая от этого субъекта, внешняя по отношению к нему и по отношению к природным телам искусственная конструкция:

1. схоластика;
2. рационализм;
3. эмпиризм;
4. механодетерминизм.

19). Вико выдвинул идею в эпоху Просвещения о том, что каждое общество проходит через три эпохи...:

1. богов, героев и людей;
2. огонь, воду и медные трубы;
3. рационализм, эмпиризм и нечто среднее;
4. религия, искусство и наука.

20). Чарльз Дарвин (1809-1882) создал...:

1. новую теорию развития животного мира в книге «происхождение видов путём естественного отбора»;
2. свою программу новой психологии «психология с эмпирической точки зрения»;
3. открыл закон сохранения энергии;
4. закон «специфической энергии органов чувств».

21). Направление в психологии, которое главным делом этой науки считало выяснение того, как работают структуры внутреннего опыта, когда решают задачи, касающиеся актуальных нужд людей:

1. прагматизм;
2. функционализм;
3. психоанализ;
4. механодетерменизм.

22). Основоположник кибернетики - науки, которая стала трактовать все формы сигнальной регуляции с единой точки зрения как средства связи и управления в любых системах - технической, органической, психологической, социальной:

1. Винер;
2. Пиаже;
3. Левин;
4. Юнг.

23). Какие процессы называются когнитивными:

1. адаптационные;
2. познавательные;
3. творческие;
4. физиологические.

24). Какие два английских мыслителя эпохи Просвещения принимали за первичное не физическую реальность, а феномены сознания:

1. Гартли и Беркли;
2. Юм и Гартли;
3. Беркли и Юм;
4. Гартли и Бунд.

25). Кто впервые ввел в употребление слово «тест»:

1. Вильям Джеймс;
2. Эдвар Торндайк;
3. Френсис Гальтон;
4. Арни Бине.

26). Кто из бихевиористов изменил формулу поведения «стимул—реакция», добавив еще одно промежуточное звено — это недоступные прямому (наблюдателю) наблюдению психические моменты: ощущения, установки, знания:

1. Бархус Скиннер;
2. Эдвар Толмен;
3. Кларк Халл;
4. Зигмунд Фрейд.

27). Кто из исследователей в области возрастной психологии изучал связь между физическим развитием организма и его психическими особенностями в различные возрастные периоды:

1. Ибн Рошд;
2. Аристотель;
3. Ибн Сина;
4. Френсис Бэкон.

28). Как называлась работа, принадлежащая И. Канту:

1. «О человеке, его смертности и бессмертии»;
2. «Критика чистого разума»;
3. «О происхождении языка»;
4. «О духе законов».

29). Чье учение получило название «психоанализ»:

1. Вильяма Джеймса;
2. Зигмунда Фрейда;
3. Альфреда Адлера;
4. Жане.

30). Кто первым стал говорить о ментальной химии:

1. Гербарт;
2. Джеймс Милль;
3. Джон Стюарт Милль;
4. Браун.

31). Кто является автором учения о бессознательном психоанализе:

1. Вильям Джеймс;
2. Зигмунд Фрейд;
3. Дж. Уотсон;
4. Ч. Дарвин.

32). Процесс порождения внутренней речи из речи внешней (по Платону) называется:

1. атараксия;
2. ассоциация;
3. интериоризация;
4. схоластика.

33). Ч. Дарвин рассматривал психику как:

1. элемент адаптации организма к окружающей среде;
2. изолированный «остров духа»;
3. сознание индивида;
4. механизм регуляции поведения.

34). Что такое схоластическое обучение:

1. обучение в связи с реальностью;
2. обучение чисто практическое;
3. обучение военному искусству;
4. обучение догматическое, превращавшее учеников в пассивных проводников чужих мыслей.

35). На основании чего Джон Локк утверждал, что психика ребенка - «чистая доска»:

1. на основании утверждения, что в единстве природного и социального социального имеет решающее значение;
2. на основе рационального подхода к психике;
3. на основе опытного происхождения всех знаний;
4. в результате отрицания «врожденных идей» Декарта.

36). В «Эскизе исторической картины прогресса человеческого разума» знаменитый французский просветитель Кондорсе изобразил историческое развитие в виде:

1. законов, которые зависят от условий жизни общества;
2. закономерностей изменения общественных явлений;
3. бесконечного прогресса, обусловленного как внешней средой, так и взаимодействием людей;
4. языкового творчества.

37). Чье учение опровергало библейский догмат о том, что все виды живых существ раз и навсегда сотворены Богом:

1. Чарльза Дарвина;
2. Герберта Спенсера;
3. Германа Гельмгольца;
4. Эдуарда Фридриха Пфлюгера.

38). Кто считал и доказывал в «Наследственном гении», что выдающиеся способности передаются по наследству:

1. Вильям Штерн;
2. Анри Бине;
3. Френсис Гальтон;
4. Эдвард Торндайк.

39). Мощное направление начала XX в., утвердившее в качестве предмета психологии поведение:

1. психоанализ;
2. бихевиоризм;
3. функционализм;
4. структурализм.

40). Направление середины XX в., которое изучало зависимость поведения объекта от внутренних, познавательных вопросов и структур:

1. классический бихевиоризм;
2. когнитивная психология;
3. гуманистическая психология;

4. неофрейдизм.

КЛЮЧ
для стимульного материала к тренингу
«Повышение психологической компетентности
руководителей по теории и истории психологии»

Код	1	2	3	4
1	0	1	0	0
2	1	0	0	0
3	0	0	1	0
4	0	1	0	0
5	0	0	1	0
6	0	1	0	0
7	0	0	1	0
8	0	0	0	1
9	0	0	0	1
10	0	0	1	0
11	0	1	0	0
12	0	1	0	0
13	0	0	1	0
14	0	0	1	0
15	0	0	1	0
16	0	1	0	0
17	1	0	0	0
18	0	0	0	1
19	1	0	0	0
20	1	0	0	0
21	0	1	0	0
22	1	0	0	0
23	0	1	0	0
24	0	1	0	0
25	0	0	1	0
26	0	1	0	0
27	0	0	1	0
28	0	1	0	0

29	0	1	0	0
30	0	0	1	0
31	0	1	0	0
32	0	0	1	0
33	1	0	0	0
34	0	0	0	1
35	0	0	1	0
36	0	0	1	0
37	1	0	0	0
38	0	0	1	0
39	0	1	0	0
40	0	1	0	0

11.14.

СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ К ТРЕНИНГУ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

1. Охарактеризуйте творческий потенциал процесса обучения:

- 1) поддержка интуиции ученика;
- 2) формирование у учащихся уверенности в своих силах;
- 3) опора на положительные эмоции;
- 4) стимулирование учащихся к самостоятельному выбору целей;
- 5) формирование чувствительности к противоречиям;
- 6) все ответы правильные.

2. Выберите вариант ответа: Опосредованное общение учителя с учеником характерно для:

- 1) социально – дидактических отношений «учитель – ученик»;
- 2) социально – дидактических отношений «преподаватель – аудитория»;
- 3) социально – дидактических отношений «учитель – группа»;
- 4) социально – дидактических отношений «учитель – средства обучения – ученик»;

3. Верно ли утверждение:

Дидактический тип «учитель – ученик» представлен формами и методами обучения, в которых актуализируются отношения между ментором и учеником, домашним учителем и учеником, мастером и учеником в

профессиональной подготовке, индивидуальным преподаванием больному ребенку и учением в контексте коррекционных программ.

- 1) да;
- 2) нет.

4. Вставьте пропущенное слово: типы организации социальных отношений раскрывают характер общения и способы _____, сложившиеся в процессе обучения между учителем и учениками.

- 1) реализации;
- 2) организации;
- 3) взаимодействия;
- 4) просвещения.

5. Соотнесите факторы творческой деятельности с их характеристиками:

- 1) состояние стресса, повышенной тревожности, мотивация, лимит времени;
- 2) конформизм, уверенность в себе, механизмы личностной защиты.

- а) ситуативные факторы;
- б) личностные факторы.

6. Выберите правильный ответ:

Диалогическая форма обращения к большому количеству людей с целью наставления, агитации, мобилизации, просвещения относится к социально – дидактическим отношениям

- 1) «учитель – ученик»;
- 2) «преподаватель – аудитория»;
- 3) «учитель – группа»;
- 4) «учитель – средства обучения – ученик».

7. Соотнесите понятия:

- 1) образовательные технологии;
- 2) педагогические технологии.

а) система деятельности педагога и учащихся в образовательном процессе, построенная на конкретной идее в соответствии с определенными принципами организации и взаимосвязи целей – содержания – методов;

б) строго научное проектирование и точное воспроизведение гарантирующих успех педагогических действий.

8. Вставьте пропущенное слово: типы уроков определяются особенностями главных задач, разнообразием содержательно – методической инструментальной и _____ способов организации обучения.

- 1) логикой;

- 2) коллективных;
- 3) индивидуальных;
- 4) вариативностью.

9. Выберите правильный ответ.

Формы организации обучения – это:

- 1) внешнее выражение согласованной деятельности учителя и учащихся, осуществляемой в определенном порядке и режиме;
- 2) способы взаимодействия учителя и учащихся;
- 3) система целесообразной организации деятельности учащихся;
- 4) строгая организационная структура процесса обучения.

10. Вставьте пропущенное слово:

Нестандартный урок – это _____ учебное занятие, имеющее нетрадиционную структуру.

- 1) демократическое;
- 2) импровизированное;
- 3) внеклассное.

11. Соотнесите утверждения.

Для каких типов уроков характерны следующие особенности:

- 1) актуализация чувственного опыта и опорных знаний учащихся;
- 2) применение изученных знаний в новых практических ситуациях;
- 3) повторение и систематизация основных теоретических положений и ведущих идей предыдущих уроков.

- а) урок применения знаний, умений;
- б) урок обобщения и систематизации;
- в) комбинированный урок.

12. Выберите правильный ответ:

По какому признаку определяется тип и структура урока?

- 1) по дидактическим целям;
- 2) по расположению элементов урока;
- 3) по деятельности учителя.

13. Вставьте пропущенное слово:

Диагностика урока – это _____ всех обстоятельств, от которых зависит качество урока.

- 1) выяснение;
- 2) расчет;
- 3) описание.

14. Выберите правильный ответ:

Какими причинами обусловлено использование вспомогательных форм обучения?

- 1) внеклассное занятие позволяет ученику действовать независимо от других;
- 2) вспомогательные формы помогают формировать действенные знания;
- 3) проявление максимальной свободы в деятельности учителя;
- 4) достижение комфортного усвоения знаний;
- 5) правильного ответа нет.

15. Верно ли высказывание: обученность представляет собой достигнутый уровень реализации намеченной цели.

- 1) да;
- 2) нет

16. Выберите правильный ответ:

Творческие поисковые задачи предполагают

- 1) приращение знаний, расширяющих общий и профильный кругозор школьников, в овладении ими первичными исследовательскими навыками;
- 2) анализ и систематизацию учебного материала, изготовление таблиц;
- 3) закрепление знаний, умений, полученных на уроках;
- 4) последовательное выполнение инструкции к заданию.

17. Вставьте пропущенное слово: _____ работа решает задачу расширения и углубления знаний, умений, полученных на уроке, предотвращения забывания, развитие индивидуальных склонностей, дарований и способностей учащихся

- 1) коллективная;
- 2) дополнительная;
- 3) домашняя;
- 4) творческая.

18. Соотнесите понятия:

- 1) преподавание;
- 2) учение;
- 3) обучение.

а) упорядоченное взаимодействие педагога с учащимися, направленное на достижение поставленной цели;

б) процесс возникновения новых форм поведения и деятельности, изменения ранее приобретенных;

в) упорядоченная деятельность педагога по реализации цели обучения.

19 Соотнесите понятия:

- 1) педагогическая эмпатия;
- 2) децентрация и идентификация;
- 3) стереотипизация;
- 4) проецирование;

а) способность взглянуть на ситуацию глазами ученика, понять и принять точку зрения учащихся, встать на его место и рассуждать с его позиции;

б) предположение наличие у учащихся определенных свойств, качеств;

в) способность проникать с помощью чувств в душевные переживания учеников, сочувствие, сопереживание;

г) приписывание собственных личностных особенностей другому.

20. Эффективность обучения -

1) степень реализации учебных целей по сравнению с заданными или возможными с учетом затраченных усилий, средств и времени;

2) изменения в знаниях, способностях, отношениях, ценностных ориентациях, физическом состоянии учащихся и воспитанников;

• результат обучения, включающий как наличный, имеющийся к сегодняшнему дню запас знаний, так и сложившиеся способы и приемы их приобретения.

11.15.

СТИМУЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ К ТРЕНИНГУ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО ОБЩЕНИЮ

1). Раскройте понятие «общение»:

1) в качестве субъекта общения может выступать как индивид, так и группа;

2) это взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене информацией познавательного или аффективно-оценочного характера;

3) умение налаживать связи между людьми;

4) взаимодействие большого количества людей;

5) все ответы верны.

2). В общении выделяют три взаимосвязанных стороны:

1) язык как систему слов, выражений и правил; эмоциональную выразительность; расстояние, на котором общаются собеседники;

2) потребность в общении, ориентирование в личности собеседника, корректировка стиля и методов общения;

3) обмен информацией, организация взаимодействия между людьми.

4) Процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление взаимопонимания;

5) все ответы верны.

3). Расположение людей в пространстве при общении изучает:

1) кинестетика;

2) такесика;

3) проксемика;

4) динамика;

5) все ответы верны.

4). Люди, вступающие в общение, не равны. Наиболее значимым различием, является:

1) манера поведения человека (пластика, взгляд и т. д.);

2) социальный статус, жизненный опыт, интеллектуальный потенциал;

3) внешний вид, одежда и аксессуары;

4) возраст;

5) все ответы верны.

5). Общение как сложный социально-психологический процесс осуществляется по следующим основным каналам.

- эмпатия и речевая рефлексия;

- открытые и закрытые каналы общения;

- речевой (вербальное общение) и неречевой (невербальное общение);

- все ответы верны.

б). Коммуникативная компетентность это:

1) умение с помощью полученной информации влиять на развитие событий, направляя его в желаемом направлении;

2) способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми;

3) умение полно и точно выражать свою точку зрения и готовность принять во внимание позиции других людей;

4) способность улавливать эмоциональное состояние собеседника.

7). В тонической модели общение рассматривается как:

1. контакт с миром и людьми;

2. результат сложного взаимодействия процессов восприятия и мышления (т. е. восприятие + мышление = общение);

3. процесс прислушивания к своему внутреннему голосу;

4. способ познания.

8). Успешность процесса общения, во многом зависит от гибкости собеседников. Это качество выражается:

1. в способности определять по поведению партнера особенности его восприятия и мышления и, варьируя свои, добиваться взаимопонимания и достижения поставленных целей;
2. в достижении внутриличностного согласия относительно установленного приоритета целей;
3. в проверке доверия к вам партнера;
4. в навязывании партнеру своего стиля общения.

9). Действие «фактора привлекательности» основывается на:

1. таком восприятии человека, при котором определенные качества переоцениваются или недооцениваются другими людьми;
2. взаимопонимании;
3. том, что люди, хорошо к нам относящиеся, оцениваются выше относящихся отрицательно;
4. на определенных особенностях внешности и поведения.

10). Физиологическая редукция, это:

1. способность оценивать другого человека по внешним параметрам поведения;
2. разделение людей на большие сообщества;
3. разделение людей на мелкие группы;
4. умение встать на место другого человека.

11). Социальные роли связаны:

1. с социальным положением;
2. с поведением, которого ожидают другие члены группы;
3. с доактивным поведением человека;
4. все ответы верны.

12). Основным условием общения является:

1. хорошее настроение;
2. непрерывный обмен информацией;
3. компетентность;
4. коммуникативность.

13). Коммуникативная сторона общения связана с:

1. целью общения;
2. не связана ни с чем;
3. информационным обменом;
4. с выявлением специфики общения, установок, целей.

14). Интерактивная сторона общения представляет собой:

1. «перекрестные взгляды»;
2. жесты, мимику, пантомиму;

3. построение общей стратегии взаимодействия;
4. «обмен эмоциями».

15). Перцептивная сторона общения:

1. процесс формирования образа другого человека;
2. интонация, неречевые выражения и т. д.;
3. «обмен эмоциями»;
4. информационный обмен.

16). Эмпатия это:

1. полное согласие с человеком;
2. принятие позиции собеседника;
3. понимание на уровне чувств, стремление откликнуться на проблемы другого человека;
4. стремление переубедить в чем-либо другого человека.

17). К невербальным средствам общения относятся:

1. зрительное восприятие движений другого человека;
2. язык (слова, звуки);
3. музыка;
4. азбука Морзе.

18). Как следует поступать, слушая собеседника:

1. кивать головой, даже если вы не согласны;
2. перебивать, высказывая свою точку зрения;
3. делать вид, что внимательно слушаешь человека, но думать о своём, затем поблагодарить его за беседу;
4. сосредоточиться на том, что говорит собеседник, наблюдать за невербальными сигналами.

19). Ваш клиент:

1. самый дорогой и желанный человек в вашем офисе (предприятии);
2. закомплексованный несчастный человечек;
3. человек, которому можно лишь завидовать;
4. ни рыба, ни мясо.

20). Инцидент - это:

1. неприятность;
2. случай, когда возникает спор;
3. повышенный тон и ругательные слова по отношению друг к другу;
4. действие или совокупность действий участников конфликтной ситуации, провоцирующее резкое обострение противоречий и начало борьбы между ними.

21). Если вы хотите проверить, правильно ли вы поняли собеседника, фразу лучше начать со слов:

1. «Если я вас правильно понял...»;
2. «Ваша проблема состоит в...»;
3. «Я считаю, что это...»;
4. «Вы не правы, думая...».

22). Под социальный стереотипом обычно понимается:

1. закомплексованность;
2. мнение большинства;
2. устойчивое представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное представлениям той или иной социальной группы;
3. консервативное суждение.

23). Информация, получаемая при первом впечатлении, используется в основном для того, чтобы:

1. быстро сориентироваться в межгрупповом общении;
2. иметь возможность проявить себя;
3. запомнить обстановку (человека, ситуацию);
4. сформировать мотивацию поведения.

24). В 1913г. был впервые введен термин «социальное восприятие». Его ввел:

1. Д. Карнеги;
2. Ф. Девис;
3. Дж. Брунер;
4. К.Юнг.

25). Общение - это:

1. специфическая форма воздействия человека на других людей;
2. специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми как членами общества;
2. побуждения, вызывающие активность организма и определяющие её направленность;
3. сознательное действие, оцениваемое как акт самоопределения человека;
4. все ответы верны.

26). Интимная зона - это:

1. зона, которая не допускает присутствия в ней другого человека;
2. подразумевает общение с большой группой людей;
3. зона, в которую допускаются лишь близкие люди;
4. предполагает тесный визуально-зрительный контакт.

27). Мимика - это:

1. движение мышц лица, отражающее внутреннее эмоциональное состояние;
2. побуждение к деятельности;
3. высший уровень психического отражения;
4. обобщенная характеристика познавательных возможностей человека.

28). Речь - это:

1. система слов
2. источник информации и способ взаимодействия с собеседником;
3. своеобразная замена слов или фраз в общении;
4. метод психологического анализа.

29). Коммуникативность - это:

1. процесс двустороннего обмена информацией, ведущий ко взаимному пониманию;
2. умение снять лишнее напряжение;
3. умение организовать и поддерживать внимание;
4. примитивное общение.

30). Открытое общение - это:

1. стремление правильно выразить свою точку зрения;
2. достижение взаимопонимания партнёров;
3. желание и умение верно излагать свою точку зрения;
4. конфликтная ситуация.

31). Техника общения - это:

1. совокупность конкретных коммуникативных умений;
2. умение прогнозировать реакции партнёров;
3. умение овладевать инициативой в общении и удерживать ее;
4. упражнение по формированию навыков общения.

32). Самоактуализирующиеся люди:

1. имеют поверхностные контакты;
2. имеют глубокие и всеобъемлющие межличностные отношения;
3. предпочитают одиночество общению с другими людьми;
4. имеют очень узкий круг друзей.

33). Публичная зона общения - это:

1. зона, в которую допускаются лишь близкие люди;
2. зона, подразумевающая общение с большой группой людей;

3. зона, обычно соблюдаемая во время официальных встреч в кабинетах;
4. выступления в СМИ.

34). Конгруэнтное общение - это:

1. деловое;
2. напряженное;
3. согласованное, соответственное;
4. общение на подсознательном уровне.

35). Коммуникация - это:

1. способ общения;
2. двусторонний обмен информацией, ведущий к взаимному пониманию;
3. переписка в социальных сетях;
4. односторонний поток информации.

36). Деловым общением называется:

- общение менеджеров;
- общение, где дела более значимы, чем личностные расхождения;
- общение профессионалов;
- общение в процессе делопроизводства.

37). Вербальное общение - это:

1. общение, которое осуществляется при помощи слов;
2. общение немых людей;
3. общение, которое осуществляется при помощи жестов;
4. общение слепых людей.

38). Умение вызывать интерес - это:

1. умение постоять за себя;
2. умение «преподнести себя»;
3. умение вывести человека из равновесия;
4. умение отомстить.

39). Личностное общение - это:

1. фамильярное общение;
2. общение старых друзей;
3. общение «по душам»;
4. общение закадычных врагов.

40). Разрядить ситуацию - это:

1. разобраться на кулаках;
2. припомнить старые обиды;

3. вовремя пошутить;
4. устроить истерику на глазах у всех.

41). Светское общение - это:

1. общение сверстников;
2. общение, при котором люди говорят не то, что думают, а что положено;
3. общение в театре;
4. общение на собрании.

42). Улыбка на лице - это:

1. показатель болезненного состояния человека;
2. предвестник ссоры;
3. показатель дурного настроения;
4. показатель хорошего настроения.

43). Дистанция между людьми в пределах от 0,45 м до 1,2 м называется:

1. интимной;
2. социальной;
3. публичной;
4. личной.

44). Невербальный язык включает в себя:

1. выражение лица;
2. взгляд;
3. прикосновения;
4. все ответы верны.

45). Многие из наших установок формируются в результате:

1. общения с друзьями;
2. контакта с родителями;
3. чтения литературы;
4. правильных ответов нет.

46). Коммуникатору легче воздействовать на наши установки если он:

1. внушает доверие;
2. любезен;
3. похож на нас самих;
4. все ответы верны.

47). Способ познания другого человека, при котором предположение об его внутреннем состоянии строится на основе попытки поставить себя на место партнера по общению, называется:

1. идентификацией;
2. эмпатией;
3. рефлексией;
4. аттракцией.

48). Вербализация - это передача своими словами:

1. эмоционального содержания высказывания;
2. чувственного содержания высказывания;
3. рационального содержания высказывания;
4. все ответы верны.

49). Способность, человека быть самим собой в контактах с окружающими, не скрываясь за маской и ролями, называется:

1. аутентичность;
2. открытость;
3. конкретность;
4. доброжелательность.

50). Какие из перечисленных высказываний относятся к правилам эффективного слушания:

1. перестаньте говорить;
2. сопереживайте партнеру по общению;
3. сдерживайте свои эмоции;
4. все ответы верны.

КЛЮЧ
для стимульного материала
«Повышение психологической компетентности
руководителей по общению»
(дихотомическая оценка)

Код	1 ответ	2 ответ	3 ответ	4 ответ
1	0	1	0	0
2	0	0	1	0
3	0	0	1	0
4	0	1	0	0
5	0	0	1	0
6	0	1	0	0
7	0	1	0	0
8	1	0	0	0
9	1	0	0	0
10	1	0	0	0

11	0	0	0	1
12	0	1	0	0
13	0	0	0	1
14	0	0	1	0
15	1	0	0	0
16	0	0	1	0
17	1	0	0	0
18	0	0	0	1
19	1	0	0	0
20	0	0	0	1
21	1	0	0	0
22	0	0	1	0
23	1	0	0	0
24	0	0	1	0
25	0	1	0	0
26	0	0	1	0
27	1	0	0	0
28	0	1	0	0
29	1	0	0	0
30	0	0	1	0
31	1	0	0	0
32	0	1	0	0
33	0	0	1	0
34	0	0	1	0
35	0	1	0	0
36	0	1	0	0
37	1	0	0	0
38	0	1	0	0
39	0	0	1	0
40	0	0	1	0
41	0	1	0	0
42	0	0	0	1
43	0	0	0	1
44	0	0	0	1
45	0	1	0	0
46	0	0	0	1
47	1	0	0	0
48	0	0	1	0
49	1	0	0	0
50	0	0	0	1

11.16.
СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО
ПСИХОЛОГИИ РАЗВИТИЯ
(составить стимульный материал)

1. Психология развития как наука.
2. Предмет, объект, актуальные проблемы.
3. Философские основы, методологические принципы и методы психологии развития.
4. Категориально-понятийный аппарат психологии развития.
5. Фундаментальные и прикладные области психологии развития.
6. Связь психологии развития с другими психологическими науками.
7. Психология развития в системе наук о человеке.
8. Становление психологии развития как теоретико-прикладной области знания и научной дисциплины.
9. Психология профессионального развития.
10. Понятие профессионализма, компетентности, квалификации.
11. Роль психологии развития и акмеологии в профессиональном становлении управленческих кадров государственной службы.
12. Роль психологии развития в совершенствовании управленческой деятельности кадров государственной службы.
13. Основные теории развития психики.
14. Биологическое и социальное в психическом развитии человека.
15. Структура способностей.
16. Умения и навыки.
17. Проблемы профпригодности личности.
18. Базовые характеристики психики.
19. Индивидуально-психологические особенности.
20. Личность в психологии.
21. Стратегия жизни,
22. Цели, ценности, ценностные отношения.
23. Психологическое понимание личности: субъект деятельности и индивидуальность.
24. Социализация и индивидуализация в развитии личности.
25. Реализация концепции «Л» в системе жизненных отношений личности.
26. Развитие личности в группе.
27. Психологическая зрелость личности.
28. Мотивация достижения.
29. Способность к изменениям.
30. Психологические новообразования личности в процессе непрерывного образования.

31. Развитие человека в коллективе, организации, в системах управления.
32. Развитие личности в процессе профессиональной деятельности.
33. Профессиональное и личностное самоопределение. Их особенности и взаимосвязь.
34. Проблемы периодизации возрастного развития человека.
35. Профессионализм и возраст. Их соотношение в разных профессиях.
36. Категория профессионализма деятельности.
37. Психолого-акмеологическое содержание профессионализма.
38. Психолого-психологические инварианты профессионализма.
39. Достижение вершин профессионализма: пути, условия и факторы.
40. Профессионализм и индивидуальный стиль деятельности.
41. Этапы и закономерности становления и развития профессионала.
43. Развитие профессионального мастерства государственных служащих.
44. Профессионализм и креативность как главные свойства «акме» человека.
45. Рефлексивная самоорганизация как интегральный механизм профессионального развития.
46. Психология творческой деятельности.
47. Психология творческого мышления.
48. Психологические характеристики творческой личности.
49. Механизм реализации творческого потенциала личности.
50. Методы психолого-акмеологического исследования.
51. Профессиограммы и акмеограммы: критерии и показатели профессиональной пригодности личности.
52. Психологическая диагностика творческого потенциала личности.
53. Современные психолого-психологические технологии в развитии профессионализма.
54. Психологический тренинг как средство повышения психологической готовности кадров к профессиональной деятельности и развития профессионализма.
55. Методы работы практического психолога и акмеолога.

11.17.

КОНГРЕССЫ ЛОНДОН, ВЕЛИКОБРИТАНИЯ 2013 - 2014

Алгоритм работы на Конгрессе:

- 1). Открыть сайт gisap.eu.
- 2). Зарегистрироваться (вверху справа).
- 3). Кликнуть на большой баннер справа КОНГРЕССЫ.
- 4). Открыть Текущие/Запланированные сессии
- 5). Заполнить заявку: кликнуть на неё, указать свои ФИО и телефон.
- 6). Посмотрите в «архив» для примера.

Язык - родной автора.

Написать можно несколько раз или в один раз все.

Списка литературы не надо.

Объем не ограничен.

Всем участникам будет выдан сертификат Международной Академии Науки и Высшего образования (Лондон, Великобритания).

Активные участники будут награждены Дипломами (золото, серебро, бронза).

Участие бесплатное.

Успехов!

Готова ответить на все вопросы: 23a12@list.ru

I. Психологические, биологические, медицинские и социальные проблемы старения человека и пути их преодоления: resolution of the 1st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, February 25 – March 25, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DCLinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 44 p. – Электронный доступ – gisap.eu

Период старения является одним из закономерных этапов жизненного пути человека и его онтогенеза. Проблемы пожилых людей, а также отдельные аспекты старения человека являются предметом изучения многих отраслей естественных и общественных наук.

Биологические аспекты старения включают не только изменения, вызванные старением, но и ухудшение общего состояния здоровья. Человек в позднем возрасте характеризуется большей уязвимостью к болезням, многие из которых связаны со снижением эффективности иммунной системы в пожилом возрасте.

Человек пожилого возраста сталкивается со многими трудностями - потерей смысла жизни, цельности личности и того общества, чьи ценности и устремления он разделяет и эмоционально переживает. Благополучно переживают этот период только те люди, для которых характерны устойчивая система мотивов и интересов в структуре их личности и также

индивидуальные особенности как гибкость, то есть умение быстро переходить от одной схемы поведения к другой, более адекватной в настоящее время. Потребность вносить в других частицу себя, своих стремлений, мыслей, открытий – одна из важнейших потребностей человека.

В этот период почти половина пожилых людей испытывают специфическое депрессивное расстройство настроения – возрастную ситуационную депрессию. Для нее характерно чувство пустоты, ненужности, отсутствие интереса к чему-либо.

Усиливаются страхи биологического типа, связанных с нарастающей беспомощностью и процессами увядания функций собственного организма. Проявляются иррациональные страхи (например, страхи перед нападением, преследованием), моральные страхи (дать отчет о смысле собственной жизни). Общий уровень страха значительно возрастает.

Теряются основы внешнего признания: статус, материальный достаток, внешний вид. У тех людей, для которых значимость внешних показателей признания выше, чем внутренних, возникает угроза разрушения «Я», снижения самооценки.

Пожилему человеку приходится по-новому организовывать свое время. Раньше жизнь во многом регламентировалась внешними обстоятельствами, в особенности работой. Теперь человек остается наедине с самим собой, что для многих тяжело и непривычно.

В посттрудовой период считается неизбежным процесс последовательного разрушения социальных связей. По инерции пожилой человек продолжает поддерживать старые связи, интересуется тем, что происходит на работе. Затем эти связи становятся искусственными и постепенно прерываются. Количество поступающей человеку информации уменьшается, круг его интересов сужается, падает активность, ускоряется процесс старения.

Психологическое сопровождение старости – это обеспечение психологической безопасности, адаптация к меняющимся условиям жизни, повышение способности к самообслуживанию, сохранение себя как личности, улучшение эмоционального настроения. Для периода поздней взрослости характерны специфические изменения, в том числе и в эмоциональной сфере, сильное нервное возбуждение человека, со склонностью к беспричинной грусти, слезливости. Эмоциональный настрой, наличие повышенной тревожности, ощущение одиночества – важные показатели психологического настроения и самочувствия пожилого человека.

В процессе конгресса предлагаем обсудить следующие вопросы, которые, на наш взгляд, позволят решать психологические, биологические, медицинские, социальные проблемы и возможности сопровождения старения человека:

- Психическое старение человека. Проявления в познавательной, эмоциональной, двигательной-волевой сфере. Возможности психологического сопровождения, психокоррекции и психопрофилактики.

- Анатомо-физиологические изменения различных органов и систем организма, возможности физиологической адаптации в пожилом возрасте.
- Влияние различных социальных факторов на процесс старения.
- Образ жизни как значимый фактор, воздействующий на ее продолжительность.
- Социально-геронтологические сопровождение стационарные, полустационарные и нестационарные формы социального обслуживания.
- Счастье в старости.

II. Психологический портрет поколения NEXT в поликультурном пространстве: resolution of the 2st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, June 20, 2013 – July 20, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; D.ClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 160 p. – Электронный доступ – gisap.eu

Поликультурность социального пространства, в котором развивается молодое поколение (поколение «next»), исходящая из безусловного признания различий, множественности и многоликости культурного и социального бытия, прав и свобод гражданина, ненасилия, веротерпимости, диалога культур, является одной из системообразующих характеристик современного мира. По данным ЮНЕСКО в настоящее время не осталось ни одного моноэтнического государства. Поликультурное общество это общество равных возможностей для различных этнических, социальных, культурных групп, признание ценности и значимости различий, вобравшее в себя многоэтничность, многоязычие, многообразие верований, традиций, жизненных стилей и способов мышления. Одной из важнейших тенденций развития поликультурного общества является процесс глобализации. В рамках этого процесса происходит расширение взаимосвязей, взаимозависимости и взаимопроникновения различных народов и их культур.

Понимание системных взаимосвязей человеческой психики и социальной среды обнаруживается в суждении А. Ангьяла, мыслящего, что между индивидом и средой не существует чёткой демаркационной линии. Точка, где кончалось бы первое и начиналось второе, является воображаемой и условной, ибо индивид и среда являются отдельными аспектами одной и той же реальности. Тесную связь личности с устройством общества признавал Б.Г. Ананьев. Он полагал: «Многообразие связей личности с обществом, с различными социальными группами и институтами детерминирует интраиндивидуальную структуру личности, ее внутренний мир». Сформулированная позиция имеет логическое развитие в научных трудах С.Л. Рубинштейна, который утверждает, что с изменением общественного строя происходит ряд изменений в психологии людей, появляются новые свойства, порожденные складывающимися

общественными отношениями, строем, специфические именно для данной общественной формации. С.Т. Посохова, которая отмечает, что даже малозаметные колебания социально-психологического, экономического, политического или культурного контекстов жизни довольно быстро находят необходимое отражение в личностных проявлениях.

В настоящее время в условиях поликультурного пространства формируется новый тип личности, который испытывает влияние норм и ценностей различных культур, стилей и направлений, находясь в процессах инкультурации – аккультурации. Многочисленные социологические исследования свидетельствуют о кризисе культурной идентичности современной молодежи, о снижении их интереса к отечественной культуре, о приоритете материальных ценностей над духовными. Неготовность современного поколения к жизни в полиэтничном мировом сообществе, недоверие и враждебность к «чужому», претензии на расовую и этническую исключительность, конфликты и войны на этнической и конфессиональной основе, активизация деятельности террористических организаций вызывают международную нестабильность и серьезные опасения у мировой общественности.

Таким образом, проблема исследования заключается в преодолении противоречия между потребностью общества в людях, способных к конструктивному включению в систему социальных отношений в поликультурном обществе, и отсутствием объективных знаний о психологических характеристиках современных подростков и юношей, фасилицирующих/ингибирующих этот процесс.

Исследование происходящих изменений и составление психологического портрета представителя поколения «next» позволит обсудить следующие вопросы:

- формирование в общественном сознании адекватных представлений о подрастающей молодежи, как о стратегическом ресурсе развития общества в будущем
- актуализация механизмов и закономерностей процесса развития личности современного молодого человека с психологических, акмеологических и педагогических позиций;
- обеспечение управления формированием личности, способной к активной и эффективной жизнедеятельности в многонациональной и поликультурной среде, обладающей развитым чувством понимания и уважения собственной национальной и других культур;
- осуществление превенции роста расизма и ксенофобии, развитие психологического климата толерантности.

III. Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 3rd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences

(London, November 20, 2013 – December 20, 2013). – 55с. – London: IASHE, 2013. –Электронный доступ – gisap.eu

Современный человек становится субъектом инноваций в различных сферах жизни, что требует от него проявления способностей и возможностей их поддерживать и продуцировать как в личностном, так и в групповом планах.

Возникающая инновационность деятельность приводит к стихийному развитию инновационной культуры, когда сами условия жизнедеятельности требуют активизации инновационных качеств личности, возникновения и закрепления в индивидуальной и групповой деятельности соответствующих способов и результатов действий.

Однако стихийное развитие не позволяет продуктивно и конструктивно решать вопросы продуцирования и внедрения инноваций, а возникающее противоречие между необходимостью целенаправленно проявлять инновационную культуру и некомпетентностью личности и группы в этом аспекте порождает возникновение проблемы формирования и развития инновационной культуры на всех этапах образования.

Образование становится тем самым полем, которое может решить обсуждаемую проблему при условии открытости к внешним запросам и адресности ресурсной поддержки.

В последнее время исследований, посвященных развитию человека как субъекта инновационной деятельности и носителя инновационной культуры в условиях образовательного процесса, в отечественной и зарубежной психологии становится все больше, одновременно с этим постоянно меняющиеся социокультурные и экономические условия каждый раз диктуют необходимость их обновления.

Исследованию этого феномена посвящены многочисленные труды педагогической психологии, психологии развития, социальной психологии и других отраслей психологического знания.

Активно, например, исследуются особенности субъект-субъектного взаимодействия участников образовательного процесса, способы проектирования и методы изучения новшеств, создание инновационного культурного пространства образовательного учреждения, сочетание инноваций и традиций и т.п.

Под инновационной культурой мы понимаем систему знаний, умений, ценностей, норм и идеалов, присвоенных и используемых личностью и группой в процессе инновационной деятельности, именно поэтому решение проблемы формирования и развития инновационной культуры связано с учетом субъектных свойств её носителя, принципов и правил деятельности личности и группы в процессе внедрения инноваций.

В процессе обсуждения предлагаем систематизировать наши выступления по следующим актуальным вопросам:

- В чем особенности единичного, группового и коллективного субъекта инновационной деятельности?

- Каждый ли человек (группа людей) может стать субъектом инновационной деятельности?
- Какими качествами должна обладать личность, способная стать носителем инновационной культуры?
- Каковы механизмы межличностного взаимодействия в группе, стремящейся к овладению групповой инновационной культурой?
- Как в условиях современного образования обеспечить формирование и развитие инновационной культуры, как личности, так и группы людей?
- Каковы психолого-педагогические условия взаимодействия образования и реального сектора экономики в преамбуле развития инновационной культуры?

IV. Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы безопасности современного человека//resolution of the 4st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, February 01 – February 28, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClInPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 60 p. – Электронный доступ – gisap.eu

Вопрос о решении психофизиологических, психологических и педагогических проблемы безопасности человека в современном мире стал приоритетным. В настоящее время в обществе происходят значительные перемены, такие как: переход к новым социальным и экономическим отношениям, формирование соответствующих ценностей и связанные с ними, особенности повседневной жизни человека. Эти перемены создают новые альтернативы и возможности выбора жизненного пути, и в то же время, оказывают влияние, вызывающее у многих людей дезориентацию в современной социальной ситуации, деструктивно отражаются на перспективах, задачах и качестве жизни.

Интенсивность и напряженность жизни стремительно возрастает, соответственно увеличивается частота возникновения негативных эмоциональных переживаний и стрессовых реакций, которые, накапливаясь, вызывают формирование выраженных и длительных стрессовых состояний, которые снижают успешность и качество выполнения обязанностей у людей, требуют дополнительных усилий для поддержания оптимального психофизиологического уровня и это приводит к целому ряду социально-экономических и социально-психологических последствий, снижение удовлетворенности, деформации личностных и характерологических качеств. Личность может себя реализовать в том случае, если сможет умело противостоять стресс-факторам, воздействующим на него в процессе развития.

Сказанное повышает эмоциональную напряженность и приводит к ухудшению психического здоровья человека и социального здоровья

общества. Все эти факторы по отдельности и в совокупности лишают человека такой важной характеристики, как безопасность.

Одним из главных средств обеспечения безопасности человека являются его адаптационные процессы. Адаптационные процессы помогают человеку сохранять устойчивость в кризисных ситуациях. Исходя из этого, обсуждаемую безопасность человека можно определить как состояние его психологической устойчивости и способности отражать и преодолевать неблагоприятные внешние и внутренние воздействия. Более широко понятие психофизиологической, психологической и педагогической безопасности можно гипотетически определить как внутреннее состояние защищенности человека, характеризующееся определённым набором признаков, таких как: наличие внутренних ресурсов (навыков, умений, способностей, информации, опыта), способность конструктивно сочетать поведенческие навыки, конструктивно решать эмоциогенные ситуации, сформированность адекватной самооценки и понимание человеком того, как соотносятся его способности со сложностью задач, за решение которых он берется, умение быстро ориентироваться в меняющейся ситуации, способность принимать и осознавать границы собственной ответственности.

В процессе обсуждения предлагаем систематизировать доказательство выдвинутой гипотезы или выдвинуть другие гипотезы по следующим актуальным направлениям:

- Психологическая оценка риска, идентификация опасностей природного, техногенного и социального характера; распознавание и оценка негативных воздействий среды обитания.
- Ликвидация отрицательных психологических последствий воздействия на человека опасных и вредных факторов социального окружения.
- Формирование комфортного взаимодействия человека с окружающей социальной средой.
 - Психологическая подготовка к действиям в чрезвычайных ситуациях.
 - Экстренная психологическая помощь в экстремальных ситуациях.
- Психологические характеристики человека, их значение для безопасного поведения человека
 - Психологические аспекты и основные проблемы исследования качества жизни человека
 - Субъективное благополучие человека, его основные составляющие
 - Оценка индивидом своего актуального положения в различных жизненных ситуациях
 - Компоненты сознания и самосознания и их роль в организации безопасного поведения личности
 - Факторы, препятствующие стрессам в чрезвычайных ситуациях
 - Образ психических состояний и его значение для психической регуляции поведения

- Психологические особенности поведения человека в опасных и чрезвычайных ситуациях разного типа
 - Трансформация жизни и личности после пережитой критической или экстремальной ситуации
 - Психологический дебрифинг как групповая работа по отреагированию чрезвычайных и экстремальных ситуаций.

У. Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы детско-родительских отношений на этапе дошкольного взаимодействия//resolution of the 5st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, April 01 – April 30, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DCLinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 62 p. – Электронный доступ – gisap.eu

На развитие человека оказывает влияние множество различных факторов, в том числе психофизиологических, психологических, педагогических.

Семья - сложная многофункциональная система, включающая в себя множество компонентов, которые в свою очередь состоят в тесной взаимосвязи и влияют как на воспитание и поведение родителей и детей в семье, на общую атмосферу в семье, так и на взаимоотношения родителей и детей с окружающими. Ведь человек не отделим от общества, и он каждый день вступает во множество социальных ролей, которые берут начало с семейного русла и протекают по всей жизни ребенка и его родителей. Задав верное направление «кораблю», и взяв правильный курс, «корабль» детско-родительских отношений будет идти с поднятыми парусами, благоприятной атмосферой и в верном направлении.

Отношение родителей к ребенку является одним из важнейших факторов в формировании и развитии индивидуально-личностных особенностей и поведения ребенка. Нарушенные взаимоотношения между родителем и ребенком имеют серьезные последствия для психического развития ребенка и формирования его личности.

Наиболее важными для развития личности ребенка представляются три группы детерминант родительского отношения: объективное влияние родителей, развитие личности самого ребенка, а также способы общения и взаимоотношения в семье.

Сегодня широкую поддержку получила так называемая модель взаимодействия. Она предполагает равенство влияния как родителей на ребенка, так и ребенка на родителей. Хотя до 1970-х годов наиболее традиционное рассмотрение развития ребенка сводилось к однонаправленной модели, согласно которой признавалось влияние матери на развитие ребенка, и не учитывался вклад самого ребенка в процесс социализации и установление социальных отношений. Современные данные позволяют

перейти к обсуждению психологического взаимодействия матери и ребенка как изначально двустороннего, двунаправленного процесса, где каждый является активным партнером психологического взаимодействия и установления социальных отношений и где предполагается равенство влияния как родителей на ребенка, так и ребенка на родителей.

Направлений нашего конферирования на этом отраслевом Конгрессе – множество. Вот далеко не полный перечень возможных проблем, которые можно попытаться здесь обсудить:

- Повышение родительской компетентности в вопросах воспитания;
- Организация коррекционных игр с детьми, направленных на формирование нового типа отношений равноправия и партнерства;
- Продуктивные виды деятельности, где функции разделены между родителем и ребенком;
- Стимулирование речи детей в процессе общения с родителями;
- Структура семейного воспитания;
- «Типы» и тактики семейного воспитания;
- Способы воздействия на личность ребенка;
- Способы устанавливать внутрисемейные контакты;
- Способы сплочения семьи;
- Способы актуализации положительных качеств;
- Способы коррекции эмоционального состояния;
- Способы развития доверительного отношения в семье;
- Способы создания и сохранения семейных традиций;
- Модель идеального родителя;
- Способы решения внутрисемейных конфликтов;
- Способы установления психофизиологических контактов;
- Способы развития совместных чувств и переживаний.

YI. Системный подход как метод познания психофизиологических, психологических и педагогических процессов//resolution of the 6st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, Juny 01 – Juny 31, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DCLinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 61 p. – Электронный доступ – gisap.eu

Современные, чрезвычайно высокие, темпы развития науки и практики, с одной стороны, привели к открытию и накоплению множества новых фактов и сведений из различных областей знания и тем самым актуализировали необходимость их систематизации, анализа и синтеза. С другой стороны, рост научного знания порождает трудности его освоения, обнаруживает лишь частичную эффективность ряда методов используемых в познании процессов и явлений окружающего мира.

В этой связи, многое зависит от того, насколько развиваются науки о человеке, поскольку, в конечном счете, именно он является движущей силой развития цивилизации, культуры, науки, является субъектом и объектом происходящих изменений. Среди направлений науки о человеке немаловажными являются познание его психического развития и здоровья, а также его обучения и воспитания, что определяет успех будущего человеческой цивилизации и общества. К настоящему времени накоплены значительные объемы научных сведений в психофизиологии, психологии и педагогике, которые, к тому же, постоянно пополняются. Все это делает необходимым поиск такого метода познания, с помощью которого можно успешно отличить главное от второстепенного; в достаточной степени обоснованное знание от предположений, требующих дальнейшей проверки, а также метода, который позволит всесторонне изучить любое явление или процесс и выстроить четкое научное представление о нем.

Перечисленным требованиям отвечает системный подход, успешно применяемый как метод научного познания в самых разных областях научного знания.

Применение системного подхода в области нейро- и психофизиологии к функциональным структурам центральной нервной системы осуществлялось в исследованиях П.К. Анохина и его научной школы.

Его теория функциональных систем позволила выявить в сложной организации ЦНС иерархические уровни, их элементы и связи между ними, где системообразующим фактором является конкретный результат (целевая функция) деятельности системы. Это в свою очередь сделало возможным исследовать самые различные подсистемы с их неоднородными элементами (акцептор действия, афферентный синтез, принятие решения и др.), которые не могут быть рассмотрены вне единой функциональной системы. При этом, иерархия подсистем согласно системному подходу, должна формироваться как иерархия результатов, что раскрывает механизм соединения иерархических уровней.

Благодаря этому примеру становится очевидным преимущество применения системного подхода к изучению психофизиологических процессов. Распространение системного подхода в других отраслях науки подтвердило его универсальность.

Известно, что психика, являясь свойством нервной системы, при этом не сводима к ней, так как ее содержание производится не самим мозгом, его источником является внешний мир. Все это делает изучение психики весьма не простым. Проблема изучения психических процессов успешно решается, благодаря применению системного подхода.

Применение системного подхода к педагогическим процессам также доказало свою эффективность. Любое сложное педагогическое явление и процесс, представленный как система, раскрывает множество аспектов, которые становится возможным корректировать, преобразовывать, совершенствовать и прогнозировать их развитие. Использование системного

подхода в познании педагогических процессов сделало возможным представить их в виде педагогических систем, многие из которых существуют в современной сфере образования.

Безусловно, научное познание осуществляется не только с помощью системного подхода. Широко применяются деятельностный, синергетический, квалиметрический, субъектно-деятельностный, аксиологический, интегративный, программно-целевой, акмеологический и др., каждый из которых приводит научное познание к новым открытиям, существенно расширяя и углубляя знания и представления об изучаемых объектах.

В ходе заявленного Конгресса мы предлагаем обсудить возможности и ограничения системного подхода как метода научного познания психофизиологических, психологических и педагогических процессов. Тема Конгресса может быть интересна специалистам в области медицины, психофизиологии, реабилитологии, психологии, педагогики.

В процессе обсуждения предлагаем систематизировать наши выступления по следующим актуальным вопросам:

- Методологические аспекты применения системного подхода к изучению психофизиологических, психологических, педагогических процессов.

- Практические возможности применения системного подхода к изучению психофизиологических, психологических, педагогических процессов.

- Целеполагание исследовательской, формирующей, коррекционной и развивающей работы в психологии и педагогике.

- Системный анализ и моделирование психофизиологических, психологических, педагогических процессов.

УИ. Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы инклюзивного образования//resolution of the 7st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, August 01 – August 31, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 64 p. – Электронный доступ – gisap.eu

Одной из важных проблем, стоящих перед современным обществом, является включение граждан, имеющих ограниченные возможности жизнедеятельности, в социум, их активная адаптация, социализация и развитие. К сожалению, до сих пор сохраняется патерналистское отношение к людям с ограниченными возможностями жизнедеятельности, что негативно сказывается на процессе их личностной идентификации, приводит к стигматизации и маргинализации данной социальной группы. Для преодоления этой тенденции необходим целый ряд мероприятий по

интеграции людей с ограниченными возможностями жизнедеятельности в социум.

Реформа специального образования, введение новых форм психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями развития, подготовка кадров для осуществления психолого-педагогического сопровождения дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования детей с ОВЗ в специальном и инклюзивном образовании; критерии отбора детей для обучения в условиях инклюзивного образования обусловили выбор темы Конгресса.

Одним из вариантов решения этой проблемы является развитие института инклюзивного (включающего) образования, нацеленного на:

- вовлечение детей с ограниченными возможностями в массовый образовательный процесс;
- социализацию детей с ОВЗ в современном обществе;
- создание активной поведенческой установки у детей с ОВЗ на уверенное позиционирование себя в современном обществе;
- изменение отношения современного общества к людям с ограниченными возможностями через вовлечение детей с ОВЗ в социум.

В традиционной системе образования дети с ограниченными возможностями здоровья получают образование в специальных (коррекционных) учебных заведениях, на дому или в специальных школах-интернатах. Но практика показывает, что система специального образования не соответствует потребностям детей с особенностями развития. Инклюзивное образование дает возможность всем учащимся в полном объеме участвовать в жизни коллектива дошкольного образовательного учреждения, школы, вуза.

Профессор Манчестерского университета П. Миттлер так определил инклюзивное образование: «Это шаг на пути достижения конечной цели – создания включающего общества, которое позволит всем детям и взрослым, независимо от пола, возраста, этнической принадлежности, способностей, наличия или отсутствия нарушений развития, участвовать в жизни общества и вносить в нее свой вклад. В таком обществе отличия уважаются и ценятся, а с дискриминацией и предрассудками в политике, повседневной жизни и деятельности учреждений ведется активная борьба».

Введение инклюзивного образования благоприятно воздействует не только на развитие личности детей с отклонениями в здоровье, но и на их нормально развивающихся сверстников. Формирование позиции принятия, толерантности, эмпатии к «особым» ученикам, которая формируется при взаимодействии детей с особенностями в развитии и их нормально развивающимися сверстниками в едином образовательном пространстве снижает риск возникновения агрессивности, интолерантности у последних.

Для обсуждения на конгрессе предлагаем следующие вопросы:

- Готовность общества к принятию идей инклюзивного образования.

- Условия реализации принципов инклюзивного образования на разных ступенях обучения.

- Организация взаимодействия субъектов образовательной среды в условиях инклюзивного образования.

- Условия обеспечения психологической безопасности личности в условиях инклюзивного образования.

- Проблема ПМП сопровождения ребенка с ограниченными возможностями жизнедеятельности в условиях массовой школы.

- Проблема профессиональной подготовки кадров к работе в условиях инклюзивного образования.

- Опыт отечественного и зарубежного инклюзивного образования.

- Проблемы формирования психологически комфортной и безопасной среды.

- Проблемы программно-методического обеспечения инклюзивного образования; психология отклоняющегося развития.

- Психологические технологии в работе с взрослыми участниками образовательного процесса.

- Правовые и экономические основы инклюзивного образования.

- Организация деятельности междисциплинарной команды специалистов.

- Информационные технологии в образовании лиц с ОВЗ.

- Проектирование и разработка коррекционно-развивающих программ работы с детьми школьного возраста.

- Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в условиях ДОУ.

- Психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в условиях инклюзивного процесса в школе.

УШ. Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы управления//resolution of the 8st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, Octouber 01 – Octouber 31, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 65 p. – Электронный доступ –gisap.eu

Актуальность изучения психофизиологических, психологических и педагогических проблем управления обусловлена рядом обстоятельств:

во-первых, расширением во все сферы государственных и муниципальных услуг процессов глобализации; усложнением информации; ростом чувствительности социальной среды к изменениям; внедрением инноваций в технологической сфере основных отраслей промышленности. Все эти преобразования требуют изменений не только в нашем отношении к работе, но и модернизации всех экономических, социальных и политических

отношений. Появляется новая точка зрения на человеческий капитал как ресурс, фактор социально-экономического развития. Управленческое мышление рассматривается К.Клоком, Дж. Голдсмитом и другими исследователями как препятствие на пути системных преобразований, когда руководитель не желает слушать мнение сотрудников, допускать их к решению вопросов из области управленческих решений. Воспитание командного духа и наличие лидеров – условие ответственного самоуправления организацией. Система менеджмента, основанная на иерархии и бюрократии, трансформируется в организационную демократию с новыми взаимоотношениями, ценностями, структурами, процессами и навыками, требующими самоуправления и самоорганизации.

Во-вторых, в условиях непрерывных инновационных процессов и качественных изменений готовность рисковать, брать на себя ответственность и другие волевые качества, способность вести за собой подчиненных – необходимые профессионально-важные качества, обеспечивающие не только выживаемость, но и успех (Л.И. Лукичева). Они противопоставлены умению интриговать, дипломатичности и осторожности, конкуренции между управленцами. Проблемы профессионального отбора, обучения и воспитания персонала (коучинг), кадровые стратегии, виды конфликтов и способы их разрешения представляют интерес для современной науки и практики.

В-третьих, преобразования в социально-экономической сфере требуют изменений в личности профессионалов. Необходимость анализировать сильные и слабые стороны своей организации (конкурентные преимущества), возможности и угрозы (вызовы) формируют у работников постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке, росте их профессиональной мобильности, побуждают профессионалов овладевать новыми знаниями и умениями, применять их на практике и постигать искусство управления. Потребности рынка труда, запросы развития экономики и социальной сферы, развитие науки, техники и технологий требуют изменений содержания высшего профессионального образования, повышения качества профессиональной подготовки выпускников вузов, ориентации на международные стандарты.

Проблемы, которые не позволяют современной системе образования в полной мере обеспечить современными кадрами растущие запросы общества: снижение качества подготовки, особенно в части их практических умений и навыков по выполнению функциональных обязанностей; отсутствие в системе подготовки выпускников вузов целостных научно-обоснованных концепций и технологий управления качеством подготовки кадров; недостаточная эффективность деятельности научно-исследовательских работников, профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров; недостаточная разработанность психолого-педагогических основ компетентностного подхода, требований системы менеджмента качества.

Рассмотрению на Конгрессе рекомендуем следующие вопросы:

- Законы управления и обстоятельства их приложения.
- Механизмы и закономерности педагогического воздействия, способствующие становлению и развитию личности обучающегося.
- Управление качеством профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений.
- Структура современной системы подготовки бакалавров и магистров.
- Принципы управления качеством подготовки бакалавров и магистров.
- Пути, условия, факторы и технологии управления качеством подготовки бакалавров и магистров.
- Критерии, показатели и уровни управления качеством подготовки бакалавров и магистров.
- Организационно-педагогические условия обеспечения эффективности управления качеством подготовки бакалавров и магистров.
- Модель управления качеством подготовки бакалавров и магистров.

IX. Психофизиологические, психологические и педагогические проблемы освоения инновационных технологий //resolution of the 9st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, December 01 – December 31, 2014). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClInPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2014. – 65 p. – Электронный доступ –gisap.eu

Исследованием и разработкой инновационных методов занимается инноватика - область знаний, охватывающая вопросы методологии и организации инновационной деятельности. Это новые средства регулирования и развития психофизиологических, психологических и педагогических процессов, способных соответствовать сложности общественной ситуации, направленных на удовлетворение потребностей человека и общества в условиях высокой неопределенности обстоятельств.

Инновация - нововведение в области техники, технологии, организации труда или управления, основанное на использовании достижений науки и передового опыта, обеспечивающее качественное повышение эффективности производственной системы или качества продукции. Инновация - это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьезно повышает эффективность действующей системы.

Инновационные технологии - процессуально структурированная совокупность приемов и методов, направленных на изучение, актуализацию и оптимизацию инновационной деятельности, в результате которой создаются и материализуются нововведения, вызывающие качественные изменения в различных сферах жизнедеятельности, ориентированные на рациональное использование психофизиологических, психологических и педагогических ресурсов.

Задачей технологии как науки является выявление совокупности закономерностей с целью определения и использования на практике наиболее эффективных, последовательных образовательных действий, требующих меньших затрат времени, материальных и интеллектуальных ресурсов для достижения какого-либо результата.

Инновации (англ. Innovation - нововведение) - внедрение новых форм, способов и умений в сфере обучения, образования и науки. В принципе, любое социально-экономическое нововведение, пока оно еще не получило массового, т.е. серийного распространения, можно считать инновациями.

Специфика образования в начале третьего тысячелетия предъявляет особые требования к использованию разнообразных технологий, поскольку их продукт направлен на живых людей, а степень формализации и алгоритмизации технологических образовательных операций вряд ли когда-либо будет сопоставима с промышленным производством. В связи с этим наряду с технологизацией образовательной деятельности столь же неизбежен процесс ее гуманизации, что сейчас находит все более широкое распространение в рамках личностно-деятельностного подхода. Глубинные процессы, происходящие в системе образования, ведут к формированию новой идеологии и методологии образования как идеологии и методологии инновационного образования. Инновационные технологии обучения следует рассматривать как инструмент, с помощью которого новая образовательная парадигма может быть претворена в жизнь.

Главной целью инновационных технологий образования является подготовка человека к жизни в постоянно меняющемся мире. Сущность такого обучения состоит в ориентации учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию. Образование должно развивать механизмы инновационной деятельности, находить творческие способы решения жизненно важных проблем, способствовать превращению творчества в норму и форму существования человека.

Учитывая переход к глобальному информативному обществу и становлению знаний, об адекватности образования социально-экономическим потребностям настоящего и будущего можно говорить лишь в том случае, если его модернизация будет основываться не только и не столько на организационных нововведениях, сколько на изменениях по существу – в содержании и технологиях подготовки кадров и подготовке научных исследований. Как социальный институт, воспроизводящий интеллектуальный потенциал, образование должно обладать способностью к опережающему развитию, отвечать интересам общества, конкретной личности и потенциального работодателя.

Но на пути освоения инновационными технологиями любой субъект деятельности решает ряд проблем различного характера. Предлагаем обсудить их:

- Психофизиологические проблемы (свойства темперамента, сила-слабость нервной системы, вегетативные реакции организма и др.).

• Психологические проблемы (формирование креативности, толерантности, эмпатии, эмоциональной устойчивости, авторитетности и др. качеств социально зрелой личности, открытой новому опыту).

• Педагогические проблемы (использование информационно-коммуникативных технологий в процессе обучения, применение активных методов и приемов обучения, формирование инновационных профессионально-важных качеств и др.).

11.18.

ПОДГОТОВКА К

ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

Направление 050400 – Психолого-педагогическое образование
Магистерская программа «Психология управления в образовании»

СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка

1. Общая характеристика направления 050400 Психолого-педагогическое образование
2. Требования к уровню подготовки магистра по направлению «050400 Психолого-педагогическое образование»
3. Требования к итоговому государственному экзамену
4. Библиографический список
5. Критерии оценивания на государственном экзамене

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Целью итогового государственного экзамена является определение уровня подготовленности магистра психолого-педагогического образования к выполнению профессиональных задач, установленных Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 050400 Психолого-педагогическое образование (далее ФГОС), и продолжению образования в аспирантуре.

В соответствии с п. 8.8. ФГОС программа государственного экзамена разрабатывается вузами самостоятельно. Для объективной оценки компетенций выпускника тематика экзаменационных вопросов и заданий является комплексной и отражает соответствие избранным разделам из различных учебных циклов, формирующих конкретные компетенции.

Программа государственного экзамена разработана в соответствии с основной образовательной программой высшего профессионального образования, на основе методических рекомендаций соответствующей примерной программы, разработанной УМО вузов Российской Федерации по направлению 050400 Психолого-педагогическое образование, Положения об

итоговой государственной аттестации выпускников ЧГПУ, методики создания оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников вузов на соответствие требованиям ФГОС.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА НАПРАВЛЕНИЯ 050400 Психолого-педагогическое образование

1.1. Стандарт ФГОС ВПО по направлению подготовки 050400 - Психолого-педагогическое образование утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 376 от 16.04.2010 г.

1.2 Квалификация (степень) выпускника — магистр.

Нормативный срок освоения основной образовательной программы подготовки магистра при очной форме обучения — 2 года, 120 зачетных единиц. Сроки освоения по заочной форме могут быть увеличены на пять месяцев относительно нормативных на основании решения ученого совета университета.

1.3. Квалификационная характеристика выпускника.

В соответствии с пп. 4.3. и 4.4 ФГОС магистр по направлению подготовки **050400 Психолого-педагогическое образование** подготовлен к следующим видам профессиональной деятельности: психолого-педагогическое сопровождение дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования; психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ в специальном и инклюзивном образовании; образовательная деятельность; научно-исследовательская деятельность; научно-методическая деятельность; организационно-управленческая деятельность.

Профессиональная деятельность магистра программы «Психология управления в образовании» связана с выполнением всех выше указанных видов деятельности.

Магистр по направлению подготовки 050400 Психолого-педагогическое образование должен быть подготовлен к решению профессиональных задач в соответствии с профильной направленностью магистерской программы и видами профессиональной деятельности:

изучение и обеспечение оптимальных условий всестороннего психического, социально-культурного развития детей разных возрастов;

разработка психолого-педагогических проектов, обеспечивающих эффективное взаимодействие участников образовательного процесса: коллективно-распределенную деятельность обучающихся, взаимодействие педагога и детей;

эффективная организация образовательной среды для освоения различных видов деятельности обучающихся, испытывающих трудности в обучении, с поведенческими проблемами и проблемами межличностного взаимодействия;

осуществление профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовой базой, стандартами профессиональной деятельности и этическими нормами профессионального сообщества;

организация и проведение мониторинговых исследований, разработка и реализация исследовательских и научно-практических проектов, анализ, обобщение и представление результатов собственной профессиональной деятельности;

участие в проектировании и создании психологически комфортной и безопасной образовательной среды;

организация и участие в междисциплинарных психолого-педагогических и социально-реабилитационных исследованиях и иных мероприятиях во взаимодействии со смежными специалистами;

формирование у субъектов образования потребности в саморазвитии и самосовершенствовании;

организация межличностных контактов и общения участников образовательного процесса в условиях поликультурной среды.

В области образовательной деятельности:

обеспечение условий для становления и развития ведущих деятельностей (предметной, игровой, учебной);

осуществление контроля выполнения образовательной программы и оказание необходимой педагогической и методической помощи для повышения эффективности образовательной работы;

обеспечение оптимальных условий адаптации детей к образовательному учреждению на каждой возрастной ступени;

оптимизация взаимодействия педагогов с ребенком с учетом возрастных и индивидуальных особенностей его развития в образовательном процессе;

организация и проведение работы, направленной на повышение педагогической и нормативно-правовой компетентности педагогических работников и родителей обучающихся;

в области научно-исследовательской деятельности:

изучение, анализ и обобщение результатов отечественных и зарубежных научных исследований в области педагогики и психологии образования с целью определения проблем исследования;

разработка и использование современных, в том числе, информационных и компьютерных методов психолого-педагогического исследования, с использованием современных средств обработки результатов, баз данных и знаний (сетевых, интернет-технологий);

проектирование и реализация научно - исследовательских и опытно - конструкторских работ, исследовательских и социальных проектов в сфере образования, культуры, социальной защиты, здравоохранения;

анализ и обобщение результатов исследовательских, развивающих, педагогических и иных социальных проектов в психолого-педагогической области;

экспертиза образовательных программ, проектов, психолого-педагогических технологий с точки зрения их соответствия возрастным возможностям обучающихся и соответствия современным научным психологическим подходам в возрастной, педагогической и социальной психологии;

создание методов и средств психологической диагностики нарушений развития;

разработка и реализация коррекционно-образовательных программ психолого-педагогического направления, повышение психологической компетентности участников образовательного процесса;

изучение закономерностей и особенностей психического развития детей и взрослых с различными психическими и физическими недостатками в разных условиях, прежде всего, в условиях коррекционного обучения;

в области научно-методической деятельности:

организация работы по методическому обеспечению содержания образования;

анализ учебно-воспитательной работы в образовательных учреждениях и разработка рекомендаций и мероприятий по оптимизации образовательного процесса;

сбор, систематизация и рецензирование методических и информационных материалов для эффективной организации образовательного процесса;

научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов в образовательных учреждениях;

анализ образовательной среды и развивающих программ и технологий;

психолого-педагогическое обеспечение процесса внедрения инновационных образовательных программ и технологий;

оказание помощи педагогическим работникам в определении содержания, форм, методов и средств обучения и воспитания;

работа с педагогическим коллективом образовательного учреждения по изменению стереотипного поведения в направлении формирования готовности к изменениям и инновациям;

участие в разработке информационных и методических материалов;

проектирование совместно с педагогами образовательного учреждения индивидуальных траекторий повышения их квалификации;

в области организационно-управленческой деятельности:

разработка и реализация эффективной системы мер по защите и охране прав работников образовательного учреждения;

развитие образовательного учреждения в соответствии с разработанными планами и программами развития учреждения;

использование психологических знаний и технологий в процессе реализации принципов и современных научных подходов к формированию межличностных отношений в коллективе;

разработка и внедрение эффективной организационной модели деятельности образовательного учреждения;

обеспечение условий для создания психологической комфортной среды образовательного учреждения;

организация и осуществление современного подхода в работе с персоналом (включая подбор педагогических и иных кадров, создание планов карьерного и профессионального роста внутри организации);

организация внутриведомственного и межведомственного взаимодействия;

разработка совместно с педагогами и другими специалистами образовательного учреждения стратегии и планов развития образовательного учреждения;

создание модели эффективного управления мотивацией педагогов и специалистов образовательного учреждения, в том числе с использованием моральных, материальных и иных стимулов.

Возможности продолжения образования.

Магистр подготовлен к обучению в аспирантуре.

2. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ПОДГОТОВКИ МАГИСТРА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «050400 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

Требования к уровню подготовки бакалавра изложены в разделе V ФГОС, в соответствии с которым выпускник должен обладать следующим набором компетенций:

общекультурными компетенциями (ОК) -

способен изучать объекты и процессы с точки зрения анализа социально-экономических и культурно-исторических условий их происхождения (ОК-1);

способен принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях, логически аргументируя свою точку зрения, создавать научные тексты по заданной логической структуре (ОК-4);

способен использовать инновационные технологии в практической деятельности (ОК-8);

профессиональными компетенциями (ПК) –

общими для всех видов профессиональной деятельности магистра данного направления (ОПК):

способен выстраивать взаимодействие и образовательный процесс с учетом закономерностей психического развития человека и зоны ближайшего развития учащихся (ОПК-1);

использует научно-обоснованные методы и технологии в психолого-педагогической деятельности, владеет современными технологиями организации сбора, обработки данных и их интерпретации (ОПК-2);

умеет организовывать межличностные контакты, общение (в том числе, в поликультурной среде) и совместную деятельность детей и взрослых (ОПК-3);

умеет организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в образовательном учреждении (ОПК-4);

способен проектировать и осуществлять диагностическую работу, необходимую в его профессиональной деятельности (ОПК-5);

способен анализировать и прогнозировать риски образовательной среды, планировать комплексные мероприятия по их предупреждению и преодолению (ОПК-7);

способен применять психолого-педагогические и нормативно-правовые знания в процессе решения задач психолого-педагогического просвещения участников образовательного процесса (ОПК-8).

Магистр в области психологии управления в образовании подготовлен к решению профессионально-образовательных задач с опорой на перечисленные компетенции.

3.ТРЕБОВАНИЯ К ИТОГОВОМУ ГОСУДАРСТВЕННОМУ ЭКЗАМЕНУ

В соответствии с п.8.6 итоговая государственная аттестация направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки выпускников требованиям ФГОС ВПО. Итоговая государственная аттестация включает защиту выпускной квалификационной работы, а также государственный экзамен, устанавливаемый решением Ученого совета вуза.

Программа государственного экзамена и порядок проведения определяются вузом на основе Положения об итоговой государственной аттестации выпускников высших учебных заведений, утвержденном Минобрнауки России, и соответствующим ФГОС.

1.1. Краткая характеристика содержания итогового государственного экзамена

Междисциплинарный экзамен носит комплексный характер и охватывает широкий спектр фундаментальных и прикладных вопросов современной психологии управления в образовании, практической психологии.

Программа государственного экзамена составлена из основных разделов дисциплин общенаучного и профессионального циклов ФГОС.

Экзаменационный билет включает три вопроса: два теоретических и один практический. Программой предусмотрено 50 теоретических и 25 практических вопросов.

Теоретические вопросы предусматривают выявление соответствия выпускника общекультурным и профессиональным компетенциям магистра психолого-педагогического образования (ОК-1,4,8; ОПК-1,2,3,4,5,7,8) и отражают следующие разделы содержания основной образовательной

программы: проектирование и экспертиза образовательных систем; научные исследования в профессиональной деятельности психолого-педагогического направления; диагностико-аналитическая деятельность в образовании; практическая психология в образовании; формирование психологически комфортной и безопасной среды; методология и методы организации научного исследования; математические и статистические методы обработки научных данных; культурно-исторический и деятельностный подход в психологии и образовании; организация профессиональной деятельности психолого-педагогического направления; акмеология и психология управления карьерой в образовании; психология профессиональной деятельности; психология инновационной деятельности; инновации в современном образовании; социальная психология образования; психология управления; психология профессиональной культуры; технологии управления; акмеология; акмеология управления; проектирование образовательных сред; формирование эмоциональной устойчивости личности; формирование конструктивной психологической защиты; технологический менеджмент; теория и технология управления образовательным учреждением; психология управления; актуальные проблемы управления образовательными системами.

Практическую часть государственного экзамена составляют практикоориентированные задания, связанные с выполнением основных задач профессиональной деятельности психолога и направленные на установления соответствия выпускника комплексу профессиональных компетенций.

Виды практических заданий:

1. Аналитическая работа с учебным и методическим пособием для психолога.
2. Психологический анализ ситуаций, профессиональной деятельности.
3. Задания на проявление практической готовности психолога к осуществлению видов профессиональной деятельности.

Характеристика каждого вида практических заданий.

1. Аналитическая работа с учебным, методическим пособием для психолога.

Проверяются компетенции знания рекомендуемой основной литературы для психолога, умения работать с научной информацией для самообразования, умения выявлять и анализировать основные научные достижения педагогической психологии, владение психологическим языком, оперирование психолого-педагогическими понятиями, выявление закономерностей, принципов построения научно-практической литературы, вычленение главной и второстепенной информации для психолога.

Содержание заданий: а) аннотация учебного пособия; б) содержательный анализ учебного пособия; в) изложение основных идей учебного пособия.

2. Психологический анализ ситуаций, профессиональной деятельности.

Проверяются компетенции в использовании психологических знаний для решения педагогических проблем, объяснения жизненных или педагогических явлений; осуществлять перенос знаний в различные педагогические ситуации; проводить психологический анализ механизмов и условий обучения и воспитания; проявлять гуманистическую направленность в понимании развития личности в образовательном процессе, целостность представлений о человеке, включенном в образовательный процесс.

3. Задания на выполнение практической готовности психолога.

Проверяются умения планировать, прогнозировать, анализировать профессиональную деятельность, в том числе научно-исследовательскую, преподавательскую, коррекционно-развивающую, консультационную, культурно-просветительскую, организационно-воспитательную, социально-педагогическую.

Содержание государственного экзамена

Состав, структура и виды профессиональной деятельности. Предмет, задачи и методы психологии профессиональной деятельности. Классификация и особенности применения методов психологии профессиональной деятельности. Состав, структура и виды профессиональной деятельности; классификация профессий.

Профессиограмма и психограмма. Профессионально важные качества и психологический портрет профессионала. Профессиограмма: сущность, содержание, основные разделы профессиограммы; типы профессиограмм; методологические принципы разработки профессиограмм; основные требования к профессиограмме по Е.М. Ивановой и А.К. Марковой; методологическая схема составления профессиограммы. Психограмма: психограмма как типовой портрет успешного профессионала; профессиографирование как процесс составления психограммы. Профориентация в современных условиях.

Профессионально важные качества и признаки профессиональной непригодности. Психологический портрет профессионала. Характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной и операциональной сфер специалиста, отражаемые в психограмме. Схема описания профессии.

Профессиональная деятельность как условие реализации основных жизненных ориентации человека. Мотивация педагогической деятельности.

Понятия «профессия», «профессионал» и «профессиональная деятельность». Психология профессионального самоопределения. Жизненная перспектива. Выбор профессии. Профессиональные и жизненные притязания. Профессиональные намерения. Ценностно-ориентационный подход к профессиональной информации и пропаганде. Операциональная модель жизненных ориентаций работника. Степень реализации жизненных ориентаций у рабочих и служащих. Оценка организационной среды рабочих

и служащих. Связь оценок организационной среды и показателей степени реализации жизненных ориентаций.

Понятие «мотив» в психологической литературе. Проблема мотивации профессиональной деятельности в психологических исследованиях.

Индивидуальный стиль профессиональной деятельности. Понятие индивидуального стиля профессиональной деятельности. Характеристика педагогической деятельности. Стили педагогического руководства. Индивидуальный стиль педагогической деятельности. Проблемы формирования индивидуального стиля трудовой деятельности: формирование различных психологических систем профессиональной деятельности по В.Д. Шадрикову; основные аспекты в формировании индивидуального стиля деятельности по В.С. Мерлину; обобщенная схема освоения профессиональной деятельности.

Психологическая профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога. Профессионализация как процесс овладения моделями профессии и профессиональной деятельности. Особенности педагогической деятельности. Понятие «синдром эмоционального выгорания». Причины и профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога.

Изучение и проектирование профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность. Основные формы профессионального становления личности. Этапы профессионального становления. Модели становления профессиональной деятельности. Кризисы профессионального становления.

Профессиональная компетентность и профессиональная культура специалиста. Компетенция и компетентность. Компетентностный подход как принцип образования. Ключевые образовательные компетенции. Квалифицированность в практической работе психолога. Модульное представление профессиональной компетенции учителя по А.К.Марковой. Уровни продуктивности деятельности учителя по Н.В. Кузьминой. Профессиональная культура специалиста.

Экспертиза психологической безопасности образовательной среды. Аналитический обзор основных подходов к психологической экспертизе образовательной среды. Основные показатели психологической безопасности образовательной среды. Методы изучения психологической безопасности образовательной среды. Показатели психологических технологий обеспечения психологической безопасности образовательной среды. Мониторинг образовательной среды как одно из условий безопасности образовательной среды. Диагностика уровня безопасности в образовательном учреждении

Проектирование и технологии формирования психологически комфортной и безопасной образовательной среды. Общая характеристика процесса формирования психологически комфортной и безопасной образовательной среды. Методическое обеспечение процесса формирования

психологически комфортной и безопасной образовательной среды. Моделирование психологической безопасности образовательной среды. Тренинг психологической безопасности.

Инновационный процесс в образовании как научная категория. Сущность и структура инновационного процесса. Виды инновационной деятельности. Функции субъектов инноваций. Проектирование и реализация педагогических нововведений. Общая технология нововведений, конструирование нововведений. Технология развития педагогических нововведений. Этапы инновационной педагогической деятельности. Формы представления педагогических новшеств. Нововведения как форма управления развитием образования. Жизненный цикл педагогических инноваций. Факторы, препятствующие нововведениям. Анализ и оценка педагогических инноваций. Критерии оценки.

Модернизация образования в современной России. Место и роль модернизации образования РФ в социально-экономическом и социокультурном развитии страны. Научное обоснование нововведений в образовании. Потребность в нововведениях и заказчики нововведений. Образовательная политика. Цели и прогнозируемые результаты процесса модернизации. Необходимые условия для успешности модернизации образования и риски, связанные с его инновационным развитием. Сведения из истории инновационного движения в России: опыт, новаторы, наука.

Содержание модернизации образования (методология и направления). Документы, определяющие направление развития системы образования РФ. Их инновационный характер и направленность. Федеральная целевая программа развития образования (2006-2010; 2011-2015). Национальный проект «Образование». Проект «Закона об образовании РФ». Новые образовательные стандарты общего и профессионального образования, их идеология, философия, инновационный характер. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» как стимул для инновационного развития общеобразовательной школы. Инновации в области экономики, финансирования и управления образованием.

Нововведения в содержании и технологиях обучения.

Современные инновационные дидактические идеи, концепции. Ориентация содержания образования на личностные компетенции. Формирование универсальных учебных действий. Личностные, коммуникативные, познавательные, регулятивные учебные действия. Инновационный характер ЕГЭ: критический анализ. Профильное обучение, компетентностный подход. Инновационные модели обучения. Технологический подход к обучению. Модель полного усвоения. Продуктивное обучение, учебное проектирование, интерактивные методы обучения. Цифровые, информационно-коммуникативные технологии в образовании. Дистанционное обучение.

Инновационные подходы в воспитании. Программа духовно-нравственного развития школьников как часть образовательного стандарта.

Концепция воспитания школьников. Национальный воспитательный идеал. Цель и задачи духовно-нравственного развития и воспитания. Базовые национальные ценности. Принципы организации духовно-нравственного развития и воспитания. Психолого-педагогическое сопровождение обучаемого и его семьи. Методика и технология организации процесса формирования ценностей и поведения школьников. Педагогическое консультирование. Портфолио учащегося. Участие школьников и студентов в социальных проектах.

Программно-целевой подход в управлении школой. Программа развития школы – необходимое условие успешного функционирования учреждения. Философия и технология разработки программы развития школы. Проектирование и конструирование инновационных процессов и нововведений в развитии школы, вуза. Участие педагогов, общественности, родителей и учеников в создании программы развития школы и её реализации.

Инновации в учебно-воспитательной деятельности школы. Создание информационного образовательного пространства школы. Проектирование учебного курса, предмета, процесса обучения на уроке в свете инновационных дидактических идей и концепций. Вовлечение учителей в инновационные поиски, стимулирование и организация инновационной работы педагогов. Портфолио учителя. Проектирование внеурочной деятельности школьников, имеющей развивающий и воспитывающий характер. Разработка программы развития и воспитания учащихся класса. Стимулирование саморазвития, самоопределения и самореализации учащихся. Социальное партнерство в работе школы, в том числе с учреждениями дополнительного образования.

Учитель в инновационном процессе. Отношение учителей и общественности к инновациям в образовании. Готовность учителя к участию в инновационном образовательном процессе. Способность педагога определять перспективы своего профессионального развития в свете инновационных процессов в образовании. Формирование инновационной культуры педагога. Знания и умения учителя в области технологии проведения опытно-экспериментальной работы как части инновационного процесса и научно-исследовательской деятельности. Психологическая структура личности руководителя. Требования к личности руководителя в условиях современного управления. Основные профессионально-важные качества личности руководителя: политические, деловые и нравственно-психологические. Деловые качества руководителя и их составляющие: компетентность и организаторские способности.

Способности к управленческой деятельности. Состав управленческих способностей. Общие и специальные управленческие способности. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Стрессоустойчивость как необходимое качество личности руководителя. Особенности самооценки руководителя и её влияние на индивидуальный

стиль деятельности руководителя. Возможные искажения самооценки. Эффективность деятельности руководителя в зависимости от личностных качеств.

Авторитет руководителя как условие успешной управленческой деятельности. Формы авторитета: моральный, функциональный и формальный. Формирование авторитета, способы его поддержания и увеличения.

Активность руководителя. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность. Индивидуально-типологические особенности руководителя.

Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Установка руководителя на инновационную деятельность. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя. Способность руководителя к творческой деятельности. Инновационно-важные качества личности руководителя. Готовность руководителя к риску.

Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»). Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения. Управление формированием группового ценностного стандарта. Управление совместимостью членов группы. Управление сплоченностью членов группы. Управление позитивными межличностными отношениями в группе. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»). Управление стимулированием творческой деятельности членов группы. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата. Управление совершенствованием управления коллективом. Управление осуществлением индивидуального и дифференцированного подхода. Управление стимулированием групповой творческой деятельности. Управление организованностью коллектива. Технологии развития и коррекции активности руководителя.

Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность. Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя. Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя. Технологии развития и коррекции установки руководителя на инновационную деятельность. Технологии развития и коррекции «Я-концепции» руководителя. Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя. Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.

1.2. Теоретические вопросы государственного экзамена

2. Профессиональные: самоопределение, диагностика, ориентация, отбор, адаптация, обучение.
3. Профессиограмма и психограмма. Профессионально важные качества и психологический портрет профессионала.
4. Психологическая профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности педагога.
5. Изучение и проектирование профессиональной деятельности.
6. Профессиональная компетентность и профессиональная культура специалиста.
7. Экспертиза психологической безопасности образовательной среды.
8. Проектирование и технологии формирования психологически комфортной и безопасной образовательной среды.
9. Инновационный процесс в образовании как научная категория.
10. Модернизация образования в современной России.
11. Содержание модернизации образования (методология и направления).
12. Нововведения в содержании и технологиях обучения.
13. Инновационные подходы в воспитании.
14. Программно-целевой подход в управлении школой.
15. Инновации в учебно-воспитательной деятельности школы.
16. Роль учителя в инновационном процессе.
17. Психологическая структура личности руководителя.
18. Активность руководителя.
19. Направленность личности руководителя на инновационную деятельность.
20. Индивидуально-типологические особенности руководителя.
21. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.
22. Установка руководителя на инновационную деятельность.
23. «Я-концепция» субъекта инновационной деятельности.
24. Ценностные ориентации и ценностные отношения руководителя.
25. Способность руководителя к творческой деятельности.
26. Инновационно-важные качества личности руководителя.
27. Готовность руководителя к риску.
28. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовностью к инновационной деятельности (по типу «группа-личность»).
29. Управление направленностью групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения.
30. Управление формированием группового ценностного стандарта.

31. Управление совместимостью и сплоченностью членов группы.
32. Управление позитивными межличностными отношениями в группе.
33. Управление внешними психологическими условиями и факторами формирования готовности к инновационной деятельности (по типу «коллектив-группа-личность»).
34. Управление стимулированием творческой деятельности членов группы.
35. Управление сотрудничеством составляющих коллектив групп.
36. Управление созданием благоприятного социально-психологического климата.
37. Системное управление инновационной деятельностью персонала образовательного учреждения.
38. Управление стимулированием групповой творческой деятельности.
39. Управление организованностью коллектива.
40. Технологии развития и коррекции активности руководителя.
41. Технологии развития и коррекции направленности личности руководителя на инновационную деятельность.
42. Технологии учета и коррекции индивидуально-типологических особенностей руководителя.
43. Технологии учета и коррекции индивидуального стиля деятельности руководителя.
44. Технологии развития и коррекции установки руководителя на инновационную деятельность.
45. Технологии развития и коррекции «Я-концепции» руководителя.
46. Технологии развития и коррекции ценностных ориентаций и ценностных отношений руководителя.
47. Технологии развития и коррекции способностей руководителя к творческой деятельности.
48. Психология управленческого содействия адаптации молодых специалистов в образовательном учреждении.
49. Развитие инновационного потенциала персонала образовательного учреждения.
50. Развитие инновационного потенциала руководителя образовательного учреждения.
51. Коммуникативные способности руководителя образовательного учреждения.

Перечень практических заданий

1. Разработайте маршрут самосовершенствования профессионализма.

2. Разработайте проект своего образовательного маршрута.

3. Разработайте проект своего развивающего маршрута.

4. Постройте модель предупреждения конфликтных ситуаций в педагогическом коллективе.

5. Разработайте фрагмент программы тренинга «успешный руководитель».

6. Проведите Тест 20-ти ответов М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я?». Напишите 20 различных ответов на вопрос «Кто Я?» (тест приведён в п. «Материалы к выполнению задания»). Проанализируйте результаты исследования. Ответы, какой категории преобладают у Вас?

Тест М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я?»

Инструкция: Напишите 20 различных ответов на вопрос «Кто Я?». Отвечайте так, как Вы бы ответили бы себе лично, а не кому-то другому. Пишите ответы в том порядке, в каком они приходят Вам в голову. Не заботьтесь о логике и важности ответов».

Бланк для теста двадцати ответов М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я?».

1.----- 11.-----

2.----- 12.-----

3.----- 13.-----

4.----- 14.-----

5.----- 15.-----

6.----- 16.-----

7.----- 17.-----

8.----- 18.-----

9.----- 19.-----

10.----- 20.-----

При анализе результатов необходимо помнить, что ответы могут подразделяться на следующие категории:

1) физическое Я (объект во времени и пространстве: я - красавица, я – брюнетка, я – житель города Челябинск и т.п.);

2) социальное Я (социальные роли: я – студент, я – пассажир и т.п.);

3) рефлексивное Я (индивидуальные стили поведения, особенности характера: «Я веселый», «Я добрая»);

4) трансцендентальное Я (абстрактная рефлексия – «Я птица, летящая во Вселенной»).

5) Разработайте фрагмент психолого-педагогической программы повышения эффективности деятельности руководителей образовательного учреждения.

- б) Разработайте модель формирования психологического климата в педагогическом коллективе.
7. Разработайте программу стимулирования творческой групповой деятельности в педагогическом коллективе.
8. Разработайте фрагмент занятия по развитию лидерских качеств руководителя образовательного учреждения.
9. Разработайте модель психологического сопровождения результативности управленческих решений руководителя образовательного учреждения.
10. Разработайте модель управления системой мотивации персонала образовательного учреждения.
11. Разработайте модель консультативной работы педагога-психолога в образовательном учреждении по предупреждению «эмоционального выгорания» педагогического коллектива.
12. Разработайте фрагмент программы по развитию профессиональной культуры педагогических кадров.
13. Разработайте пути оптимизации межличностных отношений в педагогическом коллективе.
14. Разработайте и проанализируйте «дерево целей» управления внедрением инновационных технологий в практику.
15. Разработайте и проанализируйте «дерево целей» формирования и развития готовности к инновационной деятельности в образовании.
16. Разработайте и проанализируйте «дерево целей» развития профессиональной культуры педагогических кадров.
17. Разработайте и проанализируйте «дерево целей» формирования психологически комфортной и безопасной образовательной среды.
18. Провести анализ монографии: Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании (монография) [Текст]-М.: Книжный дом «Университет», 2009.
19. Составить аннотацию к практическому пособию для психолога: Педагогическая психология [Текст]: практикум/под ред. Л.А. Регуш, В.И. Долговой, А.В. Орловой.- Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2012.
20. Проанализировать ситуацию и принять решение по управлению воспитательно-образовательным процессом. Принимаемые решения должны быть основаны на:
- а) знаниях нормативных документов;
 - б) результатах педагогического анализа конкретных ситуаций;
 - в) умелом использовании информации;
 - д) умении предвидеть ход дальнейших событий от возможных вариантов принимаемых решений.

4. Библиографический список

Основная литература

1. Долгова В.И. Психология управления. М.: Изд-во Перо, 2014. – 170с.
2. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика [Электронный ресурс]/О.В. Евтихов. - СПб.: Речь, 2010. – – Электронный доступ – URI: <http://www.alleng.ru/d/psy/psy143.htm>; artlib.osu.ru/Docs/d_p_11_03_12.pdf
3. Захарова Л.Н. Психология управления [Текст] : [учеб. пособие]/Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2011. - 374 с. – Электронный доступ – URI: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987>
4. Коннов В.И. Лекции по психологии управления [Текст]: М.: Изд-во: МГИМО-Университет, 2013. – 224с. – Электронный доступ – URI: <books.mgimo.ru/?s=main&cat=&book=1007159>
5. Педагогическая психология [Текст]: практикум/под ред. Л.А. Регуш, В.И. Долговой, А.В. Орловой. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2012. - 304с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/110>

Дополнительная литература

1. Долгова В.И. Акмеологическая инвариантность инновационной культуры//XXXI International Research and Practice Conference “Ways of solving crisis phenomena in pedagogics, psychology and linguistics”/III stage of the championship in pedagogical and psychological sciences II stage in philological sciences from August 31 – September 06, 2012.-С.145-147. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/11219>; ; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/387>
2. Долгова В.И. Акмеологические детерминанты инновационной культуры руководителя//XXV International Research and Practice Conference “Problems of modern Philology, Pedagogics and Psychology ”/II stage of the championship in Pedagogical and Psychological Sciences and the I stage of the championship in Philological Sciences from the May 16 to the May 21, 2012. – С.163-165. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/6811>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/388>

3. Долгова В.И. Акмеологические проблемы развития инновационной культуры субъектов системы профессионального образования (статья)/Научный журнал Профессиональное образование. Столица – № 11, 2010. – С 16 – 23. – Электронный доступ – URI: <http://Journal.e-profobr.ru/download/2010/nov.htm0,7>
4. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография – М.: Книжный дом «Университет», 2009. – 228с. – Электронный доступ – URI: <http://books.google.com> › *Education* › *General*
5. 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>
6. 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>
7. Долгова В.И. К проблеме формирования готовности психолога образования к сопровождению процессов управления инновационной деятельностью/НАУКА. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА\NAUKI. TEORIA I PRAKTYKA. – 29.10.2012 – 31.10.2012. – П \Poznań, 2012. – С. 55-63. – Электронный доступ – URI: <http://конференция.com.ua>›pages/view/931
8. Долгова В.И. Моделирование эмоциональной устойчивости личности»//XXXVIII international research and practice conference “Health as a factor of quality and lifetime of biological species». – December 05-10, 2012//Международная Академия Науки и Высшего образования (МАНВО; Великобритания). – С. 67 – 70. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16597>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/402>
9. Долгова В.И. Некоторые биосоциальные характеристики телесно-психического здоровья дошкольников//Биосоциальные характеристики психологии современного человека: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 08 – 14 августа 2013). – Лондон, 2013. – 62 – 66 с. – Электронный доступ – URI:

[http://gisap.eu/ru/node/;](http://gisap.eu/ru/node/) URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/400>

10. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов (2013-11-14 – 2013-11-20) – С. 69 – 73. – Электронный доступ – URI: [http://gisap.eu/ru/node/34586;](http://gisap.eu/ru/node/34586) URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/397>

11. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности//Problems of correlation of interpersonal and educational technologies in social crisis (2014-01-27 – 2014-02-03). – Электронный доступ – URI: [http://gisap.eu/ru/node/40255;](http://gisap.eu/ru/node/40255)
URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/396>

12. Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителей//Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента (2013-06-06 – 2013 -06 -11). – Электронный доступ – URI: [http://gisap.eu/ru/node/26506;](http://gisap.eu/ru/node/26506) URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/395>

13. Долгова В.И. Психологические факторы развития инновационной культуры личности/Science, technology and higher education [text]: Materials of the international research and practice conference, Westwood, Canada, 2012. – С. 201-207. – Электронный доступ – URI:
<http://science-canada.com>

14. Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности//Вестник ЧГПУ – 2013 №12. С. 20 – 26. – Электронный доступ – URI:
[http://cspu.ru/uchenumu/magazines/2013_12_2.pdf;](http://cspu.ru/uchenumu/magazines/2013_12_2.pdf) URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/435>

15. Долгова В.И. Теоретические предпосылки готовности руководителей к инновационной деятельности//Дилемма эпохи: ограниченные социальные ресурсы, правила и механизмы их воспроизводства и использования (2013-01-30 --2013-02-05). – Электронный доступ – URI: [http://gisap.eu/ru/node/22479;](http://gisap.eu/ru/node/22479) URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/391>

16. Долгова В.И., Аркаева Н.И. Психологические особенности смысложизненных ориентаций выпускников вуза//Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. –

Декабрь 2013, ART 2109. – СПб., 2013 г. – URL; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/428>

17. Долгова В.И., Буслаева М.Ю. Формирование эмоциональной устойчивости (студентов педагогического колледжа): монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 202 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/339>

18. Долгова В.И., Буслаева М.Ю. Формирование эмоциональной устойчивости молодых специалистов в образовательной среде педагогического вуза//Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2113. – СПб., 2013 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2013/2113.htm>.

19. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость как ключевая компетенция: монография. – Челябинск: Изд-во «АТОКСО», 2010. – 184 с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/19>

20. Долгова В.И., Гольева Г.Ю. Эмоциональная устойчивость личности: монография. – Челябинск: Изд-во Реро, 2014. – 196 с. – Электронный доступ – URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/334>

21. 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>

22. Долгова В.И., Мельник Е.В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности. XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», November 20 – 26, 2012. – С. 66-69. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/node/16560>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/403>

23. Долгова В.И., Ниязбаева Н.Н. Рефлексивно-феноменологическая практика преподавания в высшей школе// Ученые записки университета им. П.Ф.Лесгафта. – С-Пб., 2013 № 12. – С. 63-65. – Электронный доступ – URI: <http://lesgaft.spb.ru> Информресурсы Университета; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/432>

24. Долгова В.И., Ордина И.П. Одаренный старшеклассник как субъект социальных коммуникаций/XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», November 20 – 26, 2012.-С. 36 – 38. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/node/1659>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/424>
25. 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>
26. 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>
27. Долгова В.И., Рокицкая Ю.А. Адаптирующее воздействие социума на профессиональное самоопределение его субъектов/XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ», november 20 – 26, 2012. – С. 51-54. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16806>; URI: <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/386>
28. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Мотивация профессиональной деятельности студентов: (монография). – Челябинск: АТОКСО, 2011. – 99 с. – Электронный доступ – URI: <http://hdl.handle.net/123456789/21>
29. 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>
30. 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; DClínPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – 55с. – London: IASHE, 2013. – 50p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/35680>; <http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/358>

31. Психологические, биологические, медицинские и социальные проблемы старения человека и пути их преодоления: resolution of the 1st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, February 25 – March 25, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 44 p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/18676>;
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/357>
32. Психологический портрет поколения NEXT в поликультурном пространстве: resolution of the 2st session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences (London, June 20, 2013 – July 20, 2013). – Scientific edition by J.D., Full Professor Valentin Pavlov; DClinPsych., Ph.D. Stefan Georgievski; Psy.D., Professor, Grand Ph.D. Valentina Dolgova. – London: IASHE, 2013. – 160 p. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/18677>;
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/355>
33. Системные инновационные технологии целеполагания/XXXV International Research and Practice Conference “Global crisis of contemporaneity in the sphere of mindset, social values and political interests correlation».-С. 41-45. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/16023>; URI:
<http://ebs.cspu.ru/xmlui/handle/123456789/394>
34. Долгова В.И. Study of preparedness professional socialization graduates of pedagogical university/3rd International Conference on European Science and Technology. – 2012, October 30th to October 31st. – Wiesbaden, Germany, 2012. –С. 673-677. – Электронный доступ – URI: [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7\(13\)-2012.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7(13)-2012.pdf)
35. Долгова В.И. Tkachenko V. Management phases of the innovation process in education/3rd International Conference on European Science and Technology. – 2012, October 30th to October 31st. – Wiesbaden, Germany, 2012. – С. 663-673. – Электронный доступ – URI: [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7\(13\)-2012.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/13/sb-7(13)-2012.pdf)

5. Критерии оценивания на государственном экзамене

На государственном экзамене производится оценивание профессиональных знаний, профессиональных умений и навыков, способность к накоплению и обновлению профессионального опыта, способность к творческому применению профессионального опыта.

Каждый показатель оценивается по пятибалльной шкале. Нижнее пороговое значение тождественно оценке в три балла (удовлетворительно). Ниже порогового значения, соответствующего оценке в три балла, находится область несоответствия уровня подготовки выпускника требованиям ФГОС.

Итоговая оценка выставляется путем подсчета среднего арифметического значения с использованием арифметического метода округления до целого числа.

	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, не системные, профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется (2 балла) – область несоответствия требованиям ФГОС ВПО
	<i>Профессиональные умения и навыки</i>
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) – область несоответствия требованиям ФГОС ВПО
	<i>Способность к накоплению и обновлению</i>

<i>профессионального опыта</i>	
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) - область несоответствия требованиям ФГОС ВПО
<i>Способность к творческому применению профессионального опыта</i>	
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 квалифицированного 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. (2 балла) – область несоответствия требованиям ФГОС ВПО

Оценочный лист для государственного экзамена

№ п\п	Показатели	Оценка (отметить соответствие баллу)	Примечание
1.1 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, не системные, профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется (2 балла)		
1.2 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		

№ п\п	Показатели	Оценка (отметить соответствие баллу)	Примечание
	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)		
<i>Способность к накоплению и обновлению профессионального опыта</i>			
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,		

№ п\п	Показатели	Оценка (отметить соответствие баллу)	Примечание
	профессиональное новаторство воспринимает с трудом (2 балла)		
<i>Способность к творческому применению профессионального опыта</i>			
	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 квалифицированного 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 (2 балла)		
	Итоговая оценка		



Учебное издание

Валентина Ивановна Долгова

**Учебно-методический комплекс дисциплины
«Психология управления»**

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 27, ком. 105

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 11.02.2014. Формат 60×80/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 11,25. Тираж 500 экз. Заказ 050.

Отпечатано на ризографе
в типографии ГОУ ВПО ЧГПУ.
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69.