Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-03-21 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Новокузнецкий институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Факультет педагогики и методики начального образования

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета ПМНО
_____ Лозован Л.Я.
« 08 » февраля 2018 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.01.06 Менеджмент в образовании

Направление подготовки

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль) подготовки
Начальное образование и Организация детского движения

Квалификация (степень) выпускника

бакалавр

Программа академического бакалавриата

Форма обучения

Очная, заочная

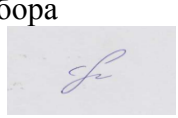
Год набора 2018

Новокузнецк 2018

Лист внесения изменений
в РПД **Б1.Б.01.06 Менеджмент в образовании**

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета
(протокол Ученого совета факультета №_6_ от 08.02.2018)
на 2018 год набора

Лозован Л.Я._  *(подпись)*

Одобрена на заседании методической комиссии
(протокол методической комиссии факультета № 06 от 05.02.2018 г.)

Балакай А.А._  _ *(подпись)*

Одобрена на заседании кафедры
(протокол № 07 от 06.02.2018)

Елькина О.Ю. _  *(подпись)*

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины в структуре программы бакалавриата 5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 5
3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) 5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий....6
4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)....6
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) 7
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы....11
обучающихся по дисциплине....11
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине....13
6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине....15
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы 16
7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 27
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины 27
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....27
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем 37
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине....37
12. Иные сведения и (или) материалы....37
12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья....37
12.2 Занятия, проводимые в интерактивных формах....38

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП *Содержание компетенций*	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-5	способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия	***Знать*** суть понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды; суть работы в команде: социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде. ***Уметь*** применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата: демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, действовать в соответствии с ними; эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; согласовывать свою работу с другими членами команды. ***Владеть:*** способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последова-

Коды компе-тенции	Результаты освоения ОПОП *Содержание компетенций*	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
		тельность шагов для достижения заданного результата; навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации результатов работы команды.

2. Место дисциплины в структуре программы бакалавриата

Дисциплина изучается на 1 курсе во 2 семестре.

Дисциплина Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании» реализуется в рамках базовой части образовательной программы и является обязательной (блок Б1.Б).

Дисциплина Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании» в соответствии с учебным планом по направлению подготовки «Педагогическое образование» является продолжением процесса формирования и развития компетенций, осваиваемых при изучении модуля Б1.Б.1 «Социокультурные основания педагогического образования».

Дисциплина Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании» является промежуточным этапом в формировании и развитии компетенции ОК-5, осваиваемой в том числе и в рамках практики Б2.В.01 (У) «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности».

Дисциплина Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании» целостно представлена на лекционных и практических/семинарских занятиях, состоит из следующих разделов: «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией», «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

3.1. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	для заочной (очно-заочной) формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36	8
Аудиторная работа (всего):	36	8
в том числе:		
лекции	18	4
семинары, практические занятия	18	4
практикумы		
лабораторные работы		
в т.ч. в активной и интерактивной формах	10	2
Внеаудиторная работа (всего):		

Объём дисциплины	Всего часов	
	для очной формы обучения	для заочной (очно-заочной) формы обучения
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем:		
курсовое проектирование		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем*)*		
творческая работа (эссе)		
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	72	96
Вид промежуточной аттестации обучающегося (зачет)	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоёмкость *(часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			аудиторные учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся	
		всего	лекции	семинары, практические занятия		
1.	Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией	52	8	8	36	ПР-1
2.	Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации	56	10	10	36	ПР-1
	Всего:	108	18	18	72	

для заочной формы обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоёмкость *(часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости
			аудиторные учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся	
		всего	лекции	семинары, практические занятия		
3.	Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией	54	2	2	50	ПР-1
4.	Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации	54	2	2	46	ПР-1
	Всего:	108	4	4	96	Зачет – 4 часа

Примечание: УО - устный опрос, УО-1 - собеседование, УО-2 - коллоквиум, УО-3 - зачет, УО-4 – экзамен, ПР - письменная работа, ПР-1 - тест, ПР-2 - контрольная работа, ПР-3 эссе, ПР-4 - реферат, ПР-5 - курсовая работа, ПР-6 - научно-учебный отчет по практике, ПР-7 - отчет по НИРС, ИЗ –индивидуальное задание, ТС - контроль с применением технических средств, ТС-1 - компьютерное тестирование, ТС-2 - учебные задачи, ТС-3 - комплексные ситуационные задачи.

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
Раздел 1 «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией»		
Содержание лекционного курса		
1.1	Концептуальные основания управления образовательной организацией	Управление образованием как вид социального управления. Методология менеджмента в образовании. Закономерности и принципы менеджмента в образовании. Функции менеджмента в образовании. Методы менеджмента в образовании. Открытое образование как ценностно-технологический контекст управления образовательной организацией. Новая образовательная культура (системно-деятельностный подход, компетентностный подход, проектные технологии, развитие исследовательской культуры и самостоятельности и т.д.)
1.2	Правовые основы управления образова-	Законодательная база функционирования и развития образовательной организации. Правовые положения участни-

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	тельной организацией	ков образовательного процесса. Основы организации труда в образовательной организации. Локальные акты общеобразовательной организации. Правовое регулирование экономической деятельности общеобразовательной организации. Осуществление государственного надзора и контроля образовательной организации.
1.3	Образовательная организация как объект управления	Образовательная организация: понятие, признаки, структура. Организационная структура образовательной организации. Организационная культура образовательной организации. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения.
1.4	Административные ресурсы развития образовательной организации и их определение	Ресурсы образовательной организации. Административные ресурсы развития образовательной организации. SWOT-анализ и другие виды системного анализа управления предприятием в новых экономических условиях. Педагогическая команда – главный инновационный ресурс развития образовательной организацией. Межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации.
Темы практических / семинарских занятий		
1.5	Закономерности, принципы, функции менеджмента в образовании	Обсуждение вопросов: 1. Закономерности, общие принципы управления, принципы научной организации управленческого труда, принципы аналитической деятельности менеджера образования 2. Целеполагание, целеосуществление в педагогическом менеджменте, управление по целям 3. Функции менеджмента, их реализация при руководстве образовательной организацией
1.6	Управление деятельностью образовательной организации	Обсуждение вопросов: 1. Управление содержанием образования и образовательным процессом в логике федеральных государственных образовательных стандартов 2. Управление воспитательной системой образовательной организации 3. Согласование работы с другими членами команды 4. Управление маркетинговой деятельностью в образовательной организации 5. Организация рекламной деятельности и PR в образовательной организации
1.7	Управление качеством образования	Обсуждение вопросов: 1. Качество образования: понятие и сущность. Управление качеством образования 2. Процессный подход к управлению образовательной организацией 3. Контроль в управлении образовательной организацией
1.8	Стратегическое управление образовательной организацией	Обсуждение вопросов: 1. Основы стратегического менеджмента 2. Стратегическое управление и управление изменениями в образовательной организации 3. Современная концепция и программа развития образовательной организации

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		4. Навыками эффективного взаимодействия с членами единой команды и презентации результатов работы команды
Раздел 2 «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации»		
Содержание лекционного курса		
2.1	Основы управления персоналом в образовательной организации	Проблемы управления коллективом образовательной организации. Кадровая политика. Межличностные отношения как основа делового общения в педагогическом коллективе. Функции лидера в современной образовательной организации. Аттестация персонала образовательной организации. Самоменеджмент как условие профессионального роста персонала образовательной организации.
2.2	Мотивация деятельности в менеджменте	Сущность понятий: мотивация; потребности; мотив; мотивирование; стимулы; стимулирование. Мотивационный процесс: возникновение потребностей; поиск путей устранения потребности; определение целей (направления) действия; осуществление действия; получение вознаграждения; устранение потребности. Методы мотивации
2.3	Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом	Группа и ее структурные организации. Характеристики групповых процессов. Роль лидера в команде при выполнении поставленных перед группой задач. Педагогический коллектив в системе управления общеобразовательной организацией. Закономерности организации коллектива. Нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды. Учет возможностей и потребностей. Развитие структуры горизонтальных связей. Классификация методов организации коллектива.
2.4	Функционально- ролевой репертуар менеджера образования	Личность руководителя в организационных структурах. Руководитель, педагог как лидер, основные составляющие. Формулировка, высказывание и обоснование предложений в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений. Стили и эффективность руководства. Управленческое мастерство и творчество в управленческой деятельности. Критерии оценки деятельности руководителя образовательной организации. Этические нормы и принципы делового общения. Этикет в деятельности современного человека. Психологические особенности подготовки и проведения бесед и переговоров.
2.5	Деловые коммуникации. Имидж как составляющая современной цивилизации	Виды и формы современных деловых коммуникаций. Методика проведения выступлений и совещаний. Влияние средств массовой информации на социальный статус личности. Имидж в современном обществе. Типы имиджа. Формирование имиджа.
Темы практических / семинарских занятий		
2.6	Стратегии сотрудничества в деловом общении	Обсуждение вопросов: 1. Суть понятий «стратегия сотрудничества», социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		2. Коллектив и его структура. Педагогический коллектив школы, особенности его жизнедеятельности 3. Эффективные и неэффективные коллективы. Роль членов коллектива. Взаимодействие и взаимоотношения в коллективе 4. Руководство и лидерство в коллективе 5. Межличностные отношения как основа формирования социально-психологического климата коллектива, его функции. Ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива 6. Методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой
2.7	Концепция командной работы. Техники командообразования	Обсуждение вопросов: 1. Команда как объект управления 2. Создание команд. Команда и группа. Этапы развития команды. Факторы (условия), влияющие на эффективность командной работы 3. Поведенческие критерии руководителя при организации командной работы. Стратегические и командные цели 4. Последовательность действий руководителя при делегировании полномочий. Использование стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде 5. Способность предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата 6. Эффективность взаимодействия со всеми членами команды, гибкость варьирования своего поведения в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические)
2.8	Имидж современной образовательной организации	Обсуждение вопросов: 1. Анализ стратегий репутационного и имиджевого менеджмента современных образовательных организаций 2. Методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой 3. План последовательных шагов (дорожная карта) достижения заданного результата: понимание норм и правил деятельности группы/команды, действие в соответствии с ними.
2.9	Стили управления и создание условий, способствующих мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности	Обсуждение вопросов: 1. Стили управления. Теория и практика принятия управленческих решений. Особенности методов коллективного решения проблем 2. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации 3. Условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности и особенности их создания 4. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста 5. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание
		ситуациям: ожидания, заинтересованность в проблеме или ситуации, терпимость к неопределенности, профессиональный опыт и знания
2.10	Образовательная среда организации и проведение ее экспертизы	Обсуждение вопросов: 1. Образовательная среда общеобразовательной организации 2. Материальные ресурсы общеобразовательной организации 3. Организация учебного процесса 4. Организация питания 5. Организация медицинской помощи 6. Внешняя и внутренняя среда общеобразовательной организации

5.Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Под самостоятельной работой обучающихся понимается совокупность всей самостоятельной деятельности как при аудиторной работе, так и внеаудиторной, предусматривающей групповую или индивидуальную деятельность обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу самих обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме проверочных и самостоятельных работ на учебных занятиях (экспресс-опрос, контроль знаний основных терминов и понятий курса, решение практико-ориентированных задач, выполнение комплексных ситуационных заданий, тестирование и др.)

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в следующих формах: подготовка к практическим/семинарским занятиям, выполнение индивидуальных заданий, решение учебных задач, написание рецензий, подготовка конспектов научных/методических публикаций, реферативный обзор научной литературы и др.

Для осуществления самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании» разработано следующее учебно-методическое обеспечение:

1. Электронный ресурс «Милинис О.А. Основы менеджмента: слайд-презентации лекций (тексто-графические материалы)»

2. Типовые задания для проведения практических/семинарских занятий по учебной дисциплине, к соответствующим контрольным мероприятиям, приведенным в разделе 6 рабочей программы дисциплины (РПД)

3. Технологическая карта учебной дисциплины

4. Учебно-методический комплекс дисциплины (УМКД), находящийся в свободном доступе на кафедре педагогики ФИЯ (ул.Кутузова, 12, корпус 6, кабинет 114) и размещенный во внутренней сети вуза по адресам: L:\ФИЯ\кафедра педагогики ФИЯ\УМКД для факультетов ЦПО и О: \ФИЯ\кафедра педагогики ФИЯ\УМКД для факультетов ЦПО

Состав УМКД: РПД, методические рекомендации для преподавателей, методические рекомендации по изучению дисциплины для обучающихся (по организации самостоятельной работы, по решению педагогических ситуаций, по подготовке к практическим заниям и др.), учебно-методические материалы (конспекты лекций, учебно-методические пособия, слайд-презентации, учебные видеофильмы и др.), словарь терминов и персоналий, формы текущего и промежуточного контроля (примерные темы эссе, банк контрольно-измерительных материалов, модульно-рейтинговые материалы и др.)

Таблица - График организации СРС по дисциплине Б1.Б.01.06 «Менеджмент в образовании»

Семестр/раздел	Тема учебного занятия	Примерные задания	Часы самостоят. работы
2 семестр Раздел 1 «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией»	Образовательная организация как объект управления	Изучить закон «Об образовании в Российской Федерации» и составить схему, отражающую взаимодействие органов управления образования	Общее кол-во часов на СРС по разделу 1 – 36 ч.
	Управление деятельностью образовательной организации	Изучить тему и ответить на вопросы: 1. Какие экономические основы управления Вы знаете? Дайте характеристику основ управления образовательной организацией 2. В чем заключается сущность основных категорий педагогического менеджмента? 3. Определите закономерности управленческой деятельности. 4. Управление в условиях рынка. Формы рыночного управления. 5. Назовите специфику менеджмента в образовании в РФ	
	Стратегическое управление образовательной организацией	Изучить тему и ответить на вопросы: 1. Когда в отечественной науке появился термин «психология управления»? 2. Кто является объектом и субъектом управления? 3. Дайте определение методам управления кадрами. 4. Назовите и охарактеризуйте методы оптимизации кадрового состава и реорганизации. 5. Дайте определение понятия «лидер» и «руководитель». Охарактеризуйте стили деятельности руководителя. 6. Перечислите структурные составляющие личности 7. Перечислите функции организаторской деятельности руководителя	
2 семестр Раздел 2 «Прикладные аспекты командного и имиджевого менедж-	Основы управления персоналом в образовательной организации	Изучить статьи 331, 336 Трудового кодекса РФ, закон «Об образовании в Российской Федерации» и составить конспект на тему «Этические требования к педагогическому работнику»	Общее кол-во часов на СРС по разделу 2 – 36 ч.

мента в образовательной организации»	Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом	Изучить тему и подготовить ответы на вопросы: 1. Понятие: группа; организация; трудовой коллектив. 2. Основные виды коллективов. Трудовой коллектив - объект и субъект управления. 3. Формирование и развитие трудового коллектива. 4. Стадии развития личности и коллектива. Превращение группы в команду. 5. Формальные и неформальные отношения в коллективе. 6. Факторы повышения эффективности рабочих групп.	
	Имидж современной образовательной организации	Изучить тему и подготовить ответы на вопросы: 1. Что означает термин «деловые коммуникации»? Перечислите и охарактеризуйте стили делового общения. Дайте классификацию типов деловых собеседников. 2. Что такое вербальные и невербальные коммуникации? 3. Охарактеризуйте делового собеседника, относящегося к типу «нигилист», «позитивный человек», «всезнайка», «болтун», «трусишка», «хладнокровный неприступный собеседник», «незаинтересованный собеседник», «почемучка». 4. Дайте определение понятия «имидж». Что означает понятие «самоимидж»? Перечислите слагаемые имиджа. 5. Что означает понятие «эффект ореола», «эффект проекции», «эффект иррациации красоты»?	

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Ефремова Н.Ф. Компетенции в образовании. Формирование и оценивание: учебное пособие [Текст] / Н.Ф. Ефимова. - Москва: Издательство «Национальное образование», 2015. – 416 с.

В пособии рассмотрены проблемы формирования и оценивания компетенций студентов как результатов профессионального образования в соответствии с требованиями новых государственных образовательных стандартов и формируемых вузами основных образовательных программ. В нем представлен ряд моделей компетенций, соответствующих уровням обучения: выпускника общеобразовательной школы, первокурсника вуза,

бакалавра, магистра, специалиста и др. Даны рекомендации по созданию фонда оценочных средств вуза и организации вузовской службы оценивания компетенций, основы разработки оценочных средств по уровням и стадиям обучения студентов, в том числе компетентностно-ориентированных заданий. Приведены образцы оценочных средств, шкал и критериев оценивания компетенций.

Таблица - Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Коды компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Содержание дисциплины и стратегии ее освоения, способствующие формированию компетенции
ОК-5	***Знать:*** - суть понятия «стратегия сотрудничества»; - особенности поведения выделенных групп людей; - нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды; - суть работы в команде: социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде.	Освоение содержания курса на лекционных и практических занятиях обеспечивается за счет обогащения понятийного поля, установления связей, закономерностей между процессами и явлениями.
	Уметь: - применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; - определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; - демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; - составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата: демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, действовать в соответствии с ними; - эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); - формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; - согласовывать свою работу с другими членами команды.	Проектирование профессионального самообразования при подготовке к семинарским занятиям и в процессе выполнения заданий самостоятельной работы. Оценка студентами результатов освоения курса, выявление учебных достижений и затруднений.
	Владеть:	Квазипрофессиональная дея-

	- способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; - способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; - навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации результатов работы команды.	тельность студентов на практических/семинарских занятиях.

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части) / и её формулировка	Наименование оценочного средства
1	Раздел 1 «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией» (темы 1.1 – 1.4, 1.8) Раздел 2 «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации» (темы 2.1 – 2.4, 2.6, 2.7)	ОК-5 *Знать:* - суть понятия «стратегия сотрудничества»; - особенности поведения выделенных групп людей; - нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды; - суть работы в команде: социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде.	ПР-1 (задания в тестовой форме, часть А)
2	Раздел 1 «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией» (темы 1.5 – 1.7) Раздел 2 «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации» (темы 2.5, 2.8 – 2.10)	ОК-5 *Уметь:* - применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; - определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; - демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; - составлять план последова-	ПР-1 (задания в тестовой форме, часть А, часть С)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части) / и её формулировка	Наименование оценочного средства
		тельных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата: демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, действовать в соответствии с ними; - эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); - формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; - согласовывать свою работу с другими членами команды. ***Владеть:*** - способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; - способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; - способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; - навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации результатов работы команды.	

Примечание: ПР-1 - тест

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Зачет

Примерные вопросы к зачету по разделу «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией»

Примерные вопросы по теме «Концептуальные основания управления образовательной организацией»

1. Управление образованием как вид социального управления

2. Методология менеджмента в образовании
3. Функции менеджмента в образовании
4. Методы менеджмента в образовании
5. Открытое образование как ценностно-технологический контекст управления образовательной организацией
6. Новая образовательная культура (системно-деятельностный подход, компетентностный подход, проектные технологии, развитие исследовательской культуры и самостоятельности и т.д.).

Примерные вопросы по теме «Правовые основы управления образовательной организацией»

7. Законодательная база функционирования и развития образовательной организации
8. Правовые положения участников образовательного процесса
9. Основы организации труда в образовательной организации
10. Локальные акты общеобразовательной организации
11. Правовое регулирование экономической деятельности общеобразовательной организации
12. Осуществление государственного надзора и контроля образовательной организации.

Примерные вопросы по теме «Образовательная организация как объект управления»

13. Образовательная организация: понятие, признаки, структура
14. Организационная структура образовательной организации
15. Организационная культура образовательной организации
16. Управленческая культура как системное понятие: сущность, структура, тенденции изменения.

Примерные вопросы по теме «Административные ресурсы развития образовательной организации и их определение»

17. Ресурсы образовательной организации
18. Административные ресурсы развития образовательной организации
19. SWOT-анализ и другие виды системного анализа управления предприятием в новых экономических условиях
20. Педагогическая команда – главный инновационный ресурс развития образовательной организацией
21. Межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации.

Примерные вопросы по теме «Закономерности, принципы, функции менеджмента в образовании»

22. Закономерности, общие принципы управления, принципы научной организации управленческого труда, принципы аналитической деятельности менеджера образования
23. Целеполагание, целеосуществление в педагогическом менеджменте, управление по целям

Примерные вопросы по теме «Управление деятельностью образовательной организации»

24. Управление содержанием образования и образовательным процессом в логике федеральных государственных образовательных стандартов
25. Управление воспитательной системой образовательной организации
26. Согласование работы с другими членами команды
27. Управление маркетинговой деятельностью в образовательной организации
28. Организация рекламной деятельности и PR в образовательной организации.

Примерные вопросы по теме «Управление качеством образования»

29. Качество образования: понятие и сущность
30. Управление качеством образования
31. Процессный подход к управлению образовательной организации
32. Контроль в управлении образовательной организацией

Примерные вопросы по теме «Стратегическое управление образовательной организацией»

33. Основы стратегического менеджмента
34. Стратегическое управление и управление изменениями в образовательной организа-

ции
35. Современная концепция и программа развития образовательной организации
36. Навыками эффективного взаимодействия с членами единой команды и презентации результатов работы команды

Примерные вопросы к зачету по разделу «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации»

Тема «Основы управления персоналом в образовательной организации»

37. Проблемы управления коллективом образовательной организации
38. Межличностные отношения как основа делового общения в педагогическом коллективе
39. Функции лидера в современной образовательной организации
40. Аттестация персонала образовательной организации
41. Самоменеджмент как условие профессионального роста персонала образовательной организации.

Примерные вопросы по теме «Мотивация деятельности в менеджменте»

42. Сущность понятий: мотивация; потребности; мотив; мотивирование; стимулы; стимулирование
43. Мотивационный процесс: возникновение потребностей; поиск путей устранения потребности; определение целей (направления) действия; осуществление действия; получение вознаграждения; устранение потребности
44. Методы мотивации

Примерные вопросы по теме «Организация деятельности коллектива, методы управления коллективом»

45. Группа и ее структурные организации. Характеристики групповых процессов
46. Роль лидера в команде при выполнении поставленных перед группой задач
47. Педагогический коллектив в системе управления общеобразовательной организацией
48. Нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды
49. Классификация методов организации коллектива

Примерные вопросы по теме «Функционально- ролевой репертуар менеджера образования»

50. Руководитель, педагог как лидер, основные составляющие
51. Формулировка, высказывание и обоснование предложений в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений
52. Управленческое мастерство и творчество в управленческой деятельности
53. Критерии оценки деятельности руководителя образовательной организации
54. Этические нормы и принципы делового общения. Этикет в деятельности современного человека

Примерные вопросы по теме «Деловые коммуникации. Имидж как составляющая современной цивилизации»

55. Виды и формы современных деловых коммуникаций
56. Методика проведения выступлений и совещаний
57. Влияние средств массовой информации на социальный статус личности
58. Имидж в современном обществе. Типы имиджа. Формирование имиджа.

Примерные вопросы по теме «Стратегии сотрудничества в деловом общении»

59. Суть понятий «стратегия сотрудничества», социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде
60. Педагогический коллектив школы, особенности его жизнедеятельности
61. Эффективные и неэффективные коллективы, особенности делового общения в них
62. Межличностные отношения как основа формирования социально-психологического и делового климата коллектива
63. Методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой

Примерные вопросы по теме «Концепция командной работы. Техники командообразования»

64. Команда как объект управления. Факторы (условия), влияющие на эффективность командной работы

65. Поведенческие критерии руководителя при организации командной работы

66. Использование стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определение своей роли в команде

67. Способность предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результат

68. Эффективность взаимодействия со всеми членами команды, гибкость варьирования свого поведения в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические).

Примерные вопросы по теме «Имидж современной образовательной организации»

69. Анализ стратегий репутационного и имиджевого менеджмента современных образовательных организаций

70. Методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой

71. План последовательных шагов (дорожная карта) достижения заданного результата: понимание норм и правил деятельности группы/команды, действие в соответствии с ними.

Примерные вопросы по теме «Стили управления и создание условий, способствующих мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности»

72. Стили управления. Теория и практика принятия управленческих решений

73. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления

74. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации

75. Условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности и особенности их создания

76. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям: ожидания, заинтересованность в проблеме или ситуации, терпимость к неопределенности, профессиональный опыт и знания

Примерные вопросы по теме «Образовательная среда организации и проведение ее экспертизы»

77. Образовательная среда общеобразовательной организации

78. Материальные ресурсы общеобразовательной организации

79. Организация учебного процесса. Организация питания. Организация медицинской помощи

80. Внешняя и внутренняя среда общеобразовательной организации.

б) критерии оценивания компетенций (результатов):

владение специальной терминологией раздела: знают суть понятия «стратегия сотрудничества»; особенности поведения выделенных групп людей; нравственно-профессиональные и социально- психологические принципы организации деятельности членов команды; суть работы в команде: социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде;

глубина и полнота владения практическими основами раздела: умеют применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата: демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, действовать в соответствии с ними; эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуа-

ции с учетом мнений членов команды (включая критические); формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; согласовывать свою работу с другими членами команды;

владение практическими навыками: способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; навыками эффективного взаимодействия с другими членами команды и презентации результатов работы команды.

в) описание шкалы оценивания:

Зачет служит формой проверки усвоения учебного материала лекционных и семинарских занятий, уровня сформированности компетенций.

«Зачтено» выставляется обучающемуся, если студент демонстрирует владение компетенцией: способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия; полнота теоретического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения педагогических задач, выполнения практико ориентированных заданий составляет более 51%.

«Не зачтено» выставляется обучающемуся, если студент не демонстрирует владение компетенцией даже при помощи экзаменатора: способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия; полнота теоретического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения педагогических задач, выполнения практико ориентированных заданий составляет менее 51%.

6.2.2. Наименование оценочного средства

а) типовые задания (вопросы):

Примерные тестовые задания:

Задание (выберите один вариант ответа)

Установить этапы развития команды.

a) знакомство
b) сотрудничество
c) расформирование
d) конфликт
e) результативная работа

Задание (выберите один вариант ответа)

С какой целью, для чего создаются команды?

a) для решения проблем
b) для отчетов каждого педагога о своей работе
c) для принятия решений

Задание (выберите один вариант ответа)

a) предназначением
b) составом
c) условиями работы
d) ролевыми позициями

Задание (выберите один вариант ответа)

Какой стиль руководства, на Ваш взгляд, необходим для взаимодействия с членами команды?

a) предписание
b) убеждение
c) сотрудничество
d) делегирование

Задание (выберите один вариант ответа)

Какими качествами в первую очередь должен обладать руководитель команды?

a) лидерскими
b) интеллектуальными
c) исполнительскими
Задание (выберите один вариант ответа)
Могут ли быть в команде два лидера?
a) да, это укрепит команду
b) нет, будет способствовать возникновению конфликтных ситуаций
Задание (выберите один вариант ответа)
По какому принципу формируется команда?
a) по принципу взаимного приятия, доверия
b) по принципу достаточности ролевых позиций
c) по принципу высоких результатов профессиональной деятельности
Задание (выберите один вариант ответа)
Обязательно ли для успешной работы присутствие в команде всех ролевых позиций?
a) да, это способствует распределению оптимальной рабочей нагрузки
b) нет, без некоторых ролевых позиций можно обойтись
Задание (выберите один вариант ответа)
Состоится ли команда, если в нее входят педагоги с ярко выраженной одной ролевой позицией?
a) да, они будут хорошо понимать друг друга
b) нет, команда не состоится
Задание (выберите один вариант ответа)
Какова, на Ваш взгляд, оптимальная численность рабочей команды?
a) 3 чел.
b) 3-5 чел.
c) 7-10 чел.
d) Численность зависит от сложности решаемой проблемы
Задание (выберите один вариант ответа)
Какой этап развития команды, требует максимальных усилий руководителя при формировании команды?
a) знакомство
b) конфликт
c) сотрудничество
d) результативная работа
e) расформирование
Задание (выберите один вариант ответа)
Какой этап развития команды требует минимальных усилий руководителя при ее формировании?
a) знакомство
b) конфликт
c) сотрудничество
d) результативная работа
e) расформирование
Задание (выберите один вариант ответа)
Какая организационная культура, по результатам исследований ученых, является самой эффективной в ситуации социальной и экономической нестабильности?
a) ролевая
b) власти
c) деятельности
d) индивидуальности
Задание (выберите один вариант ответа)
Элементы какой организационной культуры необходимо усиливать при организации командной работы?
a) ролевая

b) власти
c) деятельности
d) индивидуальности
Задание (выберите один вариант ответа)
В какой организационной культуре партнерство является основой взаимодействия?
a) ролевая
b) власти
c) деятельности
d) индивидуальности
Задание (выберите один вариант ответа)
Можно ли «назначить» на роль?
a) да, если того требует производственная необходимость
b) нет, роль является следствием психологических особенностей
характера
Задание (выберите один вариант ответа)
Обязательно ли при формировании команды учитывать требование к способности работать в ней?
a) да, умение сотрудничать в целях достижения результата – базовая способность члена команды
b) нет, данная предпосылка не является базовой, главным
c) приоритетом является мотивация
Задание (выберите один вариант ответа)
Необходима ли самооценка педагога для работы в команде?
a) критическая самооценка, самоопределение – необходимые условия при подборе членов команды
b) нет, достаточно понимание необходимости данного вида деятельности
Задание (выберите один вариант ответа)
Преобладающая форма власти при организации командной работы?
a) экспертная власть
b) власть информации
c) власть посредством привлечения к управлению
d) власть вознаграждения
Задание (выберите один вариант ответа)
Какая характеристика стиля руководства соответствует командному управлению:
a) Руководитель старается сохранить баланс между эффективностью и человеческим аспектом, между необходимостью выполнять работу и поддерживать моральное состояние людей на удовлетворительном уровне.
b) Руководитель в большей степени «ориентирован на задачу», при этом мало уделяет внимания интересам людей.
c) Руководитель создает сплоченную группу, максимально повышая моральный климат и эффективность, для того, чтобы достичь целей организации. Выполнение работы осуществляется преданными делу людьми, понимающими цели организации, что создает отношения доверия и уважения.
Практико-ориентированное задание.
Используя факты и события своей жизни, опишите поведение известного Вам человека, который проявлял лидерские качества во взаимодействии с людьми. Обоснуйте, какая из традиционных или ситуационных моделей лидерства для него характерна.

б) критерии оценивания компетенций (результатов):

Критерии оценивания теста

Тестовые материалы по учебной дисциплине разработаны для использования в процедурах внутреннего контроля качества знаний обучающихся с целью оценки уровня знаний студентов, завершивших изучение разделов данной дисциплины.

Уровень сложности заданий и содержание соответствует требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки «Педагогическое образование» (квалификация (степень) «бакалавр»).

Количество заданий в одном варианте: часть А – 10 заданий; часть В – 5 заданий; часть С – 1 кейс-задание.

Типы заданий: закрытое, открытое, на установление соответствия, на выбор двух и более вариантов ответа, на установление правильного порядка ответов, кейс-задание

Форма тестовых заданий:

Часть «А» определяет степень усвоения обучающимися изученного материала и включает закрытые задания с выбором одного варианта ответа.

Часть «В» предполагает применение обучающимся полученных знаний и включает задания на понимание сложной информации, интегрирующей ее части: а) на установление соответствия между элементами двух множеств; б) на выбор двух и более вариантов ответов; в) открытое задание, позволяющее сформулировать ответ в свободной форме; г) установление правильного порядка ответов.

Часть «С» предусматривает решение педагогических профессиональных задач / решение ситуационных заданий (кейсов).

Алгоритм проверки:

За правильно выполненный тест обучающийся может набрать максимально 100 баллов.

Часть «А» содержит 10 вопросов. При правильном ответе обучающийся зарабатывает 1 балл, при неправильном – 0. Максимальное количество баллов, которое может быть получено за часть «А» - 10.

Для выполнения части «В» необходимо ответить на 5 вопросов, правильный ответ на каждый из которых равен 6 баллам. Максимальное количество баллов, которое может быть получено за часть «В» - 30.

Часть «С» оценивается по критериям, представленным в таблице 1. Максимальное количество баллов, которое может быть получено за часть «С» - 60.

Таблица - Матрица оценки результатов теста в части «С»

Критерии	Показатели (в баллах)				Количество баллов
	Полное соответствие	Частичное соответствие	Мало соответствует	Полное несоответствие (отсутствует	
	6 б.	4 б.	2 б.	0 б.	
1. Наличие теоретического обоснования решения задачи					
2. Способность учитывать при решении задачи индивидуальные особенности детей					
3. Способность выбирать адекватные ситуации педагогические технологии					
4. Способность учитывать контекст реальной практики в ходе решения задачи					
5. Способность ориентироваться при решении задачи на гуманистические технологии					
6. Способность достигать максимального результата при минимальных затратах					
7. Способность структурировать и представлять в доступном для других виде решение задачи					
8. Владение научным языком					
9. Владение культурой оформления материала					
10. Оригинальность подхода к решению задачи					
Итого:					

в) описание шкалы оценивания:

Шкала оценивания теста.

Алгоритм проверки тестовых материалов: за правильно выполненный тест обучающийся может набрать максимально 100 баллов. При правильном ответе обучающийся зарабатывает 10 баллов, при неправильном – 0.

Если приравнивать 1% тестовой оценки к 1 баллу, то полученные обучающимся результаты можно разделить на четыре уровня:

- низкий – менее 40%;
- пороговый – от 41% до 60% и освоение всех дидактических единиц;
- средний – от 61% до 80% и освоение всех дидактических единиц;
- высокий – от 81% до 100% и освоение всех дидактических единиц.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация по дисциплине Б1.Б.1.6 «Менеджмент в образовании» зачет включает в себя ответы на вопросы (примерные систематизированные вопросы для ответа одного из обучающихся представлены ниже).

Примерные систематизированные вопросы для ответа одного из студентов:

1. Менеджмент, управление, руководство, сотрудничество, взаимодействие в решении воспитательно- образовательных задач

2. Межличностные отношения как основа формирования социально-психологического климата коллектива, его функции

3. Практико-ориентированное задание. Прокомментируйте данную ниже педагогическую ситуацию. «Вас назначили директором общеобразовательной организации, которая в городе считается благополучной, имеет хорошие показатели успеваемости, но выпускники школы плохо адаптируются к жизни и в производственной сфере. Половина из них не выдерживает конкурсных экзаменов в вузы, многие не подтверждают знания при проведении единых контрольных испытаний. Определите, каковы будут Ваши действия как руководителя».

Зачет служит формой проверки усвоения учебного материала лекционных и семинарских занятий, уровня сформированности практических умений и навыков. Для получения зачета необходимо знать теоретический материал по учебной дисциплине, позволяющий выявить теоретические аспекты менеджмента в сфере образования и прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации; владеть педагогической терминологией; анализировать фактический материал и применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой, составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата: демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды, действовать в соответствии с ними, формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ

Шифр дисциплины по РУП							
Дисциплина							
Курс		семестр					
Кафедра							
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность							
Общ. Трудоемкость час / ЗЕТ		Кол-во Семестров		Форма контроля			
ЛК				ЛБ		СРС	

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:
(код, наименование):

ОК-5: способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия

Содержание задания	Количество баллов за мероприят.	Результат учебной деят-и	Срок пред-я	Кол-во набранных баллов за семестр	Подпись преподав.
Посещение лекционных занятий	0,5	Присутствие на лекции	Согласно расписания		

Конспектирование лекционных занятий	0,5	Конспекты лекций	Согласно расписания		
Посещение семинарских занятий	0,5	Присутствие на семинаре	Согласно расписания		
Конспектирование семинарских занятий	0,5	Конспекты семинаров	Согласно расписания		
Участие в семинарском занятии в качестве организатора	5	Проведение интерактивной формы работы студентов на семинаре	Согласно расписания		
Сопровождение ответа на семинаре слайдовой презентацией	1	Слайдовая презентация	Согласно расписания		
Развернутый ответ на вопрос семинарского занятия	3	Развернутый ответ на семинаре	Согласно расписания		
Тест	10	Выполненный правильно тест	На семинарских занятиях согласно расписания		
Выполнение кейс-заданий	5	Выполненное правильное кейс-задания	На семинарских занятиях согласно расписания		

Дополнительные баллы					
Повышение рейтинга:					
Активная работа на семинарском /лабораторном занятии	1		На семинарских занятиях согласно расписания		
Выполнение заданий для самостоятельной работы	2	По индивидуальному плану			
Понижение рейтинга:					
Пропуск лекций и/или семинаров без уважительной причины	- 0,5		Согласно расписания		
Несвоевременная сдача контрольных мероприятий	- 5		На семинарских занятиях согласно расписания		

Критерии оценки:
ниже 52 баллов – не зачтено;
52 и более баллов – зачтено.
Дата «____» _____ 20___ г.
Преподаватель: _____ _____
(подпись) *(Ф.И.О.)*

7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Менеджмент в образовании [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под ред. С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2017. — 413 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00364-2. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/12FCF5B3-0881-4E93-BCEA-ABD7AB09E8AE

2. Симонова, А.А. Инновационный менеджмент в образовании [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.А. Симонова. - 2-е изд., стереотипное. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 228 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-103845-1. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=534151

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. **Электронно-библиотечная система "Лань"**» - http://e.lanbook.com
Договор **№ 13-ЕП от 29.03.2018 г**., срок до 02.04.2019 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

2. **Электронно-библиотечная система «Знаниум»** - www.znanium.com
Договор **№ 44/2017 от 21.02.2017 г.,** Доп. соглашение **№1 от 01.02.2018 г**., срок до 15.03.2020 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

3. **Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»** (базовая часть) - http://biblioclub.ru
Контракт **№ 003-01/18 от 19.02.2018 г.,** срок до 14.02.2019 г.. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, неограниченный, с домашних ПК – авторизованный.

4. **Электронно-библиотечная система «Юрайт»** - www.biblio-online.ru.
Договор **№ 53/2018 от 19.02.2018** г., срок до 18.02.2019 г. Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, с домашних ПК – авторизованный.

5. Электронная полнотекстовая **база данных периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам** ООО «ИВИС», https://dlib.eastview.com,
Договор **№ 186-п ОТ 11.10.2017 г.,** срок до 31.12.2018 г., доступ предоставляется из локальной сети НФИ КемГУ.

6. **Научная электронная библиотека** – http://elibrary.ru
Доступ к отдельным периодическим изданиям. Договор **№123-Э от 23.01.2018 г.** срок – до 31.12.2018 г. Доступ авторизованный.

7. **Межвузовская электронная библиотека (МЭБ)** - https://icdlib.nspu.ru
НФИ КемГУ является участником и пользователем МЭБ. Договор о присоединении к МЭБ от **15.10.2013 г,** доп. соглашение **от 01.04.2014 г**. (договор бессрочный). Доступ из локальной сети НФИ КемГУ свободный, с домашних ПК – авторизованный.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение программы курса. На лекциях преподаватель рассматривает вопросы программы курса, составленной в соответствии с требованиями Федерального государст-

венного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Педагогическое образование» Для лучшего освоения материала по дисциплине необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией. В целом, на один час аудиторных занятий отводится один час самостоятельной работы. После изучения раздела на лекции и проведении практической части курса проводятся *контрольные аудиторные работы*. Для успешного их написания необходима определенная подготовка. Готовиться к контрольным работам нужно по материалам лекций и рекомендованной литературы. Обычно, контрольная работа имеет 4-6 вариантов. Примерный вариант задания в тестовой форме представлен в данной рабочей программе.

Особенностью ФГОС ВО является ориентация на компетентностный подход в образовании. Овладение компетенциями успешно осуществляется за счет применения технологий интерактивного обучения в процессе усвоения дисциплины. Важно знать суть и особенности методов интерактивного обучения.

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» - «взаимный», «act» - «действовать»). ***Интерактивное обучение*** – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Основная цель состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения. Задачи: пробуждение у обучающихся интереса; эффективное усвоение учебного материала; самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения); установление воздействия между студентами, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства; формирование у обучающихся мнения и отношения; формирование жизненных и профессиональных навыков; выход на уровень осознанной компетентности студента.

Главный отличительный признак интерактивных занятий - их связь «с деятельностью, которую в психологии называют продуктивной», творческой. В педагогике различают несколько моделей обучения: о пассивная - обучаемый выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит); о активная - обучаемый выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания); интерактивная – взаимодействие.

Интерактивное обучение – процесс обучения, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познаниявсех студентов группы без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможность взаимной оценки и контроля. Появление и развитие активных методов обусловлено тем, что перед обучением встали новые задачи: не только дать учащимся знания, но и обеспечить формирование и развитие познавательных интересов и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда.

Познавательная активность означает интеллектуально-эмоциональный отклик на процесс познания, стремление учащегося к учению, к выполнению индивидуальных и общих заданий, интерес к деятельности преподавателя и других учащихся. Познавательная самостоятельность - стремление и умение самостоятельно мыслить, способность ориентироваться в новой ситуации, находить свой подход к решению задачи, желание не только понять усваиваемую учебную информацию, но и способы добывания знаний; критический подход к суждениям других, независимость собственных суждений. Познава-

тельная активность и познавательная самостоятельность - качества, характеризующие интеллектуальные способности учащихся к учению. Как и другие способности, они проявляются и развиваются в деятельности.

Основные правила организации интерактивного обучения:

Правило первое. В работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники. С этой целью полезно использовать технологии, позволяющие включить всех участников семинара в процесс обсуждения.

Правило второе. Надо позаботиться о психологической подготовке участников. Речь идет о том, что не все, пришедшие на занятие, психологически готовы к непосредственному включению в те или иные формы работы. В этой связи полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации студента.

Правило третье. Обучающихся в технологии интерактива не должно быть много. Количество участников и качество обучения могут оказаться в прямой зависимости. Оптимальное количество участников - 25 человек. Только при этом условии возможна продуктивная работа в малых группах.

Правило четвертое. Отнестись со вниманием к подготовке помещения для работы.

Помещение должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах. Для обучаемых должен быть создан физический комфорт.

Правило пятое. Отнеситесь со вниманием к вопросам процедуры и регламента. Об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать его. Например, все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства.

Правило шестое. Отнеситесь со вниманием к делению участников семинара на группы. Первоначально его лучше построить на основе добровольности. Затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора. Условия организации интерактивного обучения: доверительные, по крайней мере, позитивные отношения между обучающим и обучающимися; демократический стиль; сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой; опора на личный («педагогический») опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов; многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность; включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся.

В ФГОС ВО приводятся некоторые виды интерактивных форм обучения. При проведении занятий по дисциплине применяются: деловые и ролевые игры; групповая, научная дискуссия, диспут; дебаты; кейс-метод; метод проектов; мозговой штурм; портфолио; семинар в диалоговом режиме (семинар - диалог); разбор конкретных ситуаций; метод работы в малых группах (результат работы студенческих исследовательских групп); круглые столы; презентации на основе современных мультимедийных средств; интерактивные лекции; лекция пресс-конференция; лекция с заранее запланированными ошибками; проблемная лекция.

Интерактивные методы обучения можно разделить на *игровые* и *неигровые*. **Игровые интерактивные методы обучения**: деловая учебная игра, ролевая игра, психологический тренинг. **Неигровые интерактивные методы обучения**: анализ конкретных ситуаций (casestudy), групповые дискуссии, мозговой штурм, методы кооперативного обучения. К числу активных и интерактивных методов обучения относится **интерактивная лекция,** которая объединяет в себе аспекты традиционной лекции и тренинговой игры. Этот формат лекции имеет смысл использовать в тех случаях, когда носителем уникальной информации являетесь Вы (или другой предметный эксперт) и когда ресурс времени и других информационных источников ограничен (проблемная лекция, лекция-консультация, лекция – пресс-конференция, лекция вдвоем, лекция-беседа, лекция-дисскусия, лекция-провокация, лекция-исследование, лекция-визуализация и др.)

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление,

когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

Лекция с запланированными ошибками (**лекция-провокация**). Эта форма проведения лекции была разработана для развития у студентов умений оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов,

вычленять неверную или неточную информацию. В содержание лекции заложено определенное количество ошибок содержательного, методического или поведенческого характера. Список таких ошибок преподаватель приносит на лекцию и знакомит с ними студентов только в конце лекции.

Лекция вдвоем. В этой лекции учебный материал проблемного содержания дается

студентам в живом диалогическом общении двух преподавателей между собой. Здесь моделируются реальные профессиональные ситуации обсуждения теоретических вопросов с

разных позиций двумя специалистами, например, теоретиком и практиком, сторонником или противником той или иной точки зрения и т.п. Лекция вдвоем заставляет студентов активно включаться в мыслительный процесс. С представлением двух источников информации задача студентов сравнить разные точки зрения и сделать выбор, присоединиться к той или иной из них или выработать свою.

Лекция-визуализация. Данный вид лекции является результатом нового использования принципа наглядности, содержание данного принципа меняется под влиянием данных психолого-педагогической науки, форм и методов активного обучения. Лекция - визуализация учит студентов преобразовывать устную и письменную информацию в визуальную форму, что формирует у них профессиональное мышление за счет систематизации и выделения наиболее значимых, существенных элементов содержания обучения.

Лекция «пресс-конференция». Форма проведения лекции близка к форме проведения пресс-конференций, только со следующими изменениями. Преподаватель называет тему лекции и просит студентов письменно задавать ему вопросы по данной теме. Каждый студент должен в течение 2-3 минут сформулировать наиболее интересующие его вопросы, написать на бумажке и передать преподавателю. Затем преподаватель в течение 3-5 минут сортирует вопросы по их смысловому содержанию и начинает читать лекцию. Изложение материала строится не как ответ на каждый заданный вопрос, а в виде связного раскрытия темы, в процессе которого формулируются соответствующие ответы. В завершение лекции преподаватель проводит итоговую оценку вопросов как отражения знаний и интересов слушателей.

Мастер-класс – это главное средство передачи концептуальной новой идеи своей

(авторской) педагогической системы. Преподаватель как профессионал на протяжении ряда лет вырабатывает индивидуальную (авторскую) методическую систему, включающую целеполагание, проектирование, использование последовательности ряда известныхдидактических и воспитательных методик, занятий, мероприятий, собственные «ноу-хау», учитывает реальные условия работы с различными категориями учащихся и т.п.

Мастер-класс характеризируется следующим: метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями; создание условий для включения всех в активную деятельность; постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций; приемы, раскрывающие творческий потенциал как Мастера, так и участников мастер-класса; формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам; представление возможности каждому участнику отнестись к предлагаемому методическому материалу; процесс познания гораздо важнее, ценнее, чем само знание; форма взаимодействия - сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

Цельюпроведения мастер-класса является профессиональное, интеллектуальное иэстетическое воспитание студента.Задачамиявляются: преподавание студенту основ профессионального отношения к избранной специальности; обучение профессиональному языку той или иной науки (экономической, юридической, искусствоведческой и т.д.); передача продуктивных способов работы - прием, метод, методика или технология; адекватные формы и способы представления своего опыта.

Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса:

- *презентативность.* Выраженность инновационной идеи, уровень ее представленности, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

- *эксклюзивность.* Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей.

- *прогрессивность.* Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идеей, выходящих за рамки стандарта и соответствующих тенденциям современного образования и методике обучения предмета, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта.

- *мотивированность.* Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта.

- *оптимальность.* Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным).

- *эффективность.* Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам? Умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.

- *технологичность.* Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры), наличие оригинальных приемов актуализации, проблематизации («разрыва»), приемов поиска и открытия, удивления, озарения, рефлексии (самоанализа, самокоррекции).

- *артистичность.* Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта.

- *общая культура.* Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

Метод круглого стола был заимствован из области политики и науки. В обучениеметод круглого стола используется для повышения эффективности усвоения теоретических проблем путем рассмотрения их в разных научных аспектах, с участием специалистов разного профиля. Этот способ характеризуется тем, что:

- цель обсуждения – обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;

- все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражатьмнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);отсутствие набора нескольких ролей характерно не для всех круглых столов;

- все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения.

Целевое назначение метода:

– обеспечение свободного, нерегламентированного обсуждения поставленных вопросов (тем) на основе постановки всех студентов в равное положение по отношению друг к другу;

– системное, проблемное обсуждение вопросов с целью видения разных аспектов проблемы. Необходимыми атрибутами «круглого стола» являются: - соответствующая подготовка помещения для его проведения: симметричное расположение рабочих мест для того, чтобы студенты могли видеть друг друга;

– введение в практику принципа «свободного микрофона»;

– создание и пополнение фонда вопросов, на которые должны ответить участники «круглого стола»;

– наличие технических средств получения и обработки поступающей информации (при необходимости).

Ролевая игра используется для решения комплексных задач усвоения нового материала, закрепления и развития творческих способностей, а также для формирования общеучебных умений. Она дает возможность учащимся понять и изучить материал с различных позиций.

Признаки ролевой игры: наличие игровой ситуации; набор индивидуальных ролей; несовпадение ролевых целей участников игры, принимающих на себя и исполняющих различные роли; игровое взаимодействие участников игры; проигрывание одной и той же роли разными участниками, многовариативность решений; групповая рефлексия процесса и результата.

Этапы подготовки и проведения ролевой игры:

1. Этап планирования требует от преподавателя определения цели ролевой игры, выбора формы ее проведения т. е. способа разыгрывания содержания ситуации и действий участников игры, подготовки ее методического оснащении (инструкций, карточек с описаниями ролевых характеристик, оборудования, необходимого для ее проведения.

2. Доигровой этап предполагает непосредственное взаимодействие преподавателя с участниками игры с целью их инструктирования, распределения ролей, подготовки пространства для разыгрывания.

3. Собственно игровой этап представляет собой погружение в ситуацию и разыгрывание ее участниками в соответствии с их трактовкой ролей и опытом игрового взаимодействия. Этот этап предполагает ротацию в форме поочередного проигрывания участниками одной и той же роли, повтора ситуации с разным составом участников, сменой ролей и т. п.

4. Четвертый этап включает в себя *рефлексию* полученного игроками опыта ролевого взаимодействия по выходу из предложенной ситуации, урегулированию конфликтных отношений, реализации намеченных целей, и подведение ведущим итогов, выделениенаиболее значимых результатов, обобщение, установление взаимосвязей игровой ситуации с реальными жизненными ситуациями и личностными позициями участников.

Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение.

Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия, снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

- процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.

- метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации полученных теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. То, что в традиционных методах обучения «отдается на откуп» каждому учащемуся без учета его готовности и способности осуществить требуемое преобразование, в деловой игре приобретает статус метода. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распредмечивание какой-то сферы человеческой реальности.

Классификация деловых игр:

По типу человеческой практики, воссоздаваемой в игре и каковы целям: учебная, исследовательская, управленческие, аттестационная;

По времени проведения: без ограничения времени; с ограничением времени; игры, проходящие в реальное время; игры, где время сжато;

По оценке деятельности: балльная или иная оценка деятельности игрока или команды; оценка того, кто как работал, отсутствует;

По конечному результату: жесткие игры – заранее известен ответ (например, сетевой график), существуют жесткие правила; свободные, открытые игры – заранее известного ответа нет, правила изобретаются для каждой игры свои, участники работают над решением неструктурированной задачи;

По конечной цели: обучающие – направлены на появление новых знаний и закрепление навыков участников; констатирующие - конкурсы профессионального мастерства;

поисковые – направлены на выявление проблем и поиск путей их решения;

По методологии проведения: луночные игры – игра проходит на специально организованном поле, с жесткими правилами, результаты заносятся на бланки; ролевые игры – каждый участник имеет или определенное задание, или определенную роль, которую он должен исполнить в соответствии с заданием; групповые дискуссии – связаны с отработкой проведения совещаний или приобретением навыков групповой работы. Участники имеют индивидуальные задания, существуют правила ведения дискуссии (например, игра «Координационный Совет», «Кораблекрушение») имитационные – имеют цель создать у участников представление, как следовало бы действовать в определенных условиях («Сбыт» - для обучения менеджеров по специальности «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» и т.д.); организационно-деятельностные игры – не имеют жестких правил, у участников нет ролей, игры направлены на решение междисциплинарных проблем. Активизация работы участников происходит за счет жесткого давления на личность; инновационные игры – формируют инновационное мышление участников, выдвигают инновационные идеи в традиционной системе действий, отрабатывают модели реальной, желаемой, идеальной ситуаций, включают тренинги по самоорганизации; ансамблевые игры – формируют управленческое мышление у участников, направлены на решение конкретных проблем предприятия методом организации делового партнерского сотрудничества команд, состоящих из руководителей служб.

Мозговой штурм (англ. Brainstorming) – одна из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения. Широко используется во многих организациях для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач.

Мозговой штурм – это новаторский метод решения проблем; максимум идей за короткий отрезок времени; расслабление, полет фантазии, самоудовлетворение (чем неординарнее идея, тем лучше, нужны необычные, самые "дикие" идеи); отсутствие какой-либо критики (любые оценки идеи откладываются на более поздний период); это развитие, комбинация и модификация как своих, так и чужих идей.

Для активизации процесса генерирования идей в ходе «штурма», используются приемы: инверсия (сделай наоборот); аналогия (сделай так, как это сделано в другом решении); эмпатия (считай себя частью задачи, выясни при этом свои чувства, ощущения); фантазия (сделай нечто фантастическое)**.**

Цель мозгового штурма – создать новые идеи, получить лучшую идею или лучшее решение, а также поиск как можно более широкого спектра направлений решения задачи.

Основной задачей метода мозгового штурма является выработка (генерирование) возможно большего количества и максимально разнообразных по качеству идей, пригодных для решения поставленной проблемы. Чтобы за короткий промежуток времени получить большое количество идей, к решению привлекается целая группа людей, которая, как единый мозг, штурмует поставленную проблему. Их, как правило, собирают в одну комнату на один-два часа. Оптимальными считаются группы в 7—11 человек.

Метод включает следующие этапы: 1) Выбирается объект (тема); 2) Составляется список основных характеристик или частей объекта; 3) Для каждой характеристики или части перечисляются ее возможные исполнения; 4) Выбираются наиболее интересные сочетания возможных исполнений всех частей объекта.

Под **тренингами** понимают такое обучение, в котором основное внимание уделяется практической отработке изучаемого материала, когда в процессе моделирования специально заданных ситуаций, обучающиеся имеют возможность развить и закрепить необходимые знания и навыки, изменить свое отношение к собственному опыту и применяе-

мым в работе подходам. В тренингах обычно широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций (Fallstudie) и групповые дискуссии.

Case-study – анализ конкретных практических ситуаций. Этот метод предполагает переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности управленца подходу. Это один из самых испытанных в немецкой практике повышения квалификации руководящих кадров метод обучения навыкам принятия решений и решения проблем.

Цель этого метода — научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий. Метод case-study формирует специальную, методическую и коммуникативную компетенции у слушателей в установлении межпредметных связей; аналитическом и системном мышлении; оценке альтернатив; презентации результатов проведенного анализа; оценке последствий, связанных с принятием решений; освоении коммуникативных навыков и навыков работы в команде.

Метод конкретных ситуаций предполагает этапы: подготовительный, ознакомительный, аналитический, итоговый.

Метод кейсов (англ. Case-stadu) – метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получении опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией-осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей-навыки групповой работы.

Кейс-метод опирается на совокупность определенных дидактических принципов:

1) индивидуальный подход к каждому студенту, учёт его потребностей и стиля обучения, что предполагает сбор максимума информации о студентах еще до занятий;

2) максимальное предоставление свободы в обучении (возможность выбора преподавателя, дисциплин, формы обучения, типа задач и способа их выполнения);

3) обеспечение студентов достаточным количеством наглядных материалов, которые касаются задач (статьи в печати, видео-, аудиокассеты и CD-диски, продукция компаний, деятельность которых анализируется);

4) не загружать студента большим объемом теоретического материала, концентрироваться лишь на основных положениях; 5) обеспечение доступности преподавателя для студента, который должен иметь возможность в любое время обратиться к нему; 6) формирование у студентов навыков самоменеджмента, умения работать с информацией;

7) акцентирование внимания на развитии сильных сторон студента.

Требования к кейсу:

1. Кейс должен быть приближен к жизни и действительности, оформлен таким образом, чтобы он позволял установить непосредственную связь с накопленным жизненным опытом, а также с возможными будущими жизненными ситуациями школьников.

2. Кейс должен предоставить возможность интерпретации данной ситуации с точки зрения участников.

3. Кейс должен содержать проблемы и конфликты.

4. Кейс должен быть обозримым и решаемым в условиях существующих временных рамок и индивидуальных знаний, навыков и способностей школьников.

5. Кейс должен допускать различные варианты решения.

Содержание кейса:

1. Актуальный, вызывающий интерес материал.

2. В материале должен быть контекст (не прямая информация, дающая тему для размышления).

3. В описании материала должны быть истории или интервью.

Этапы создания кейса:

1. Определение темы и вопросы исследования.

2. Выбор объекта исследования «конкретной ситуации»

3. Определение контекста

4. Планирование кейс-исследования, проведение сбора материала и анализа материала.

5. Поиск решений, обсуждение возможных сценариев дальнейшего развитию ситуации.

6. Описание и редактирование кейса.

7. Формирование вопроса для дальнейшего обсуждения ситуации.

Кооперативное обучение – это технология обучения в малых группах. Кооперироваться в рамках учебного процесса – значит работать вместе, объединяя свои усилия для решения общей задачи, при этом каждый «кооперирующийся» выполняют свою конкретную часть работы. Впоследствии студенты должны обменяться полученными знаниями. Суть данного метода: «Каждый достигает своих учебных целей лишь в том случае, если другие члены группы достигают своих».

Этапы проведения:

1. Преподаватель дает обзорную лекцию по новому материалу с акцентом на тех моментах, по которым команды будут выполнять индивидуальные задания. Лекция должна быть достаточно емкой по содержанию и одновременно практически-направленной.

2. Далее студенты работают в командах над конспектами лекции, помогая друг другу понять ее содержание. Студенты могут задавать друг другу вопросы, проясняя непонятные для себя моменты. Вопросы преподавателю разрешается задавать только тогда, когда никто из членов команды не может ответить на них.

3.После проработки конспекта лекции учащиеся выполняют индивидуальные работы. На данном этапе помощь друг другу исключается, каждый член команды работает самостоятельно. Главная особенность данного метода заключается в системе оценки индивидуальных работ. Оценка осуществляется по прогрессивно-сравнительному признаку: студент может пополнить копилку команды только в том случае, если его оценка за данную работу выше средней его оценки за предыдущие работы. Команда, набравшая по итогам изучения темы наибольшее количество баллов, считается победившей.

Метод проектов как вариант кооперативного обучения. Проектная деятельность обучающихся среди современных педагогических технологий, с нашей точки зрения, является наиболее адекватной поставленным целям образования – формированию ключевых компетенций.

Цель проектного обучения: создать условия, при которых студенты: самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, обобщения); развивают системное мышление.

Исходные теоретические позиции проектного обучения:

1) в центре внимания – студент, содействие развитию его творческих способностей;

2) образовательный процесс строится не в логике учебной дисциплины, а в логике деятельности, имеющей личностный смысл для студента, что повышает его мотивацию в учении;

3) индивидуальный темп работы над проектом обеспечивает выход каждого студента на свой уровень развития;

4) комплексный подход в разработке учебных проектов способствует сбалансированному развитию основных физиологических и психических функций студентов;

5) глубоко осознанное усвоение базовых знаний обеспечивается за счет универсального их использования в разных ситуациях.

Этапы проведения:

Вариант I:

1. Студент определяет интересующую его тему, с которой он принимается в малую группу, где эта тема избрана.

2. Студенты планируют совместную работу по выполнению учебного задания, а также осуществляют разделение труда.

3. Студенты проводят исследование. Они собирают информацию, анализируют данные, получают заключения, обмениваются полученными данными. Внутри группы каждый ее участник исследует свою часть, собирая необходимый материал и предоставляя его группе, на основе собранных частей формируется общий доклад группы.

4. Члены группы готовят окончательный отчет.

5. Проведение презентации.

6. Студенты участвуют в оценивании проделанной работы.

Вариант II:

1. Каждая малая группа студентов для изучения получает тему. Студенты малой группы должны проанализировать ее и разбить на мини-темы.

2. Каждый студент малой группы индивидуально изучает мини-тему и готовит о ней мини-доклад, который представляет своей малой группе.

3. Каждая малая группа затем синтезирует эти мини-темы в общую групповую презентацию перед всей учебной группой.

Вариант III:

1. Каждая малая группа студентов проводит мини-исследование.

2. Собирает эмпирический материал.

3. Проводит статистическую обработку результатов исследования.

4. Формулирует новизну полученных результатов.

5. Оформить исследование в виде доклада.

6. Проводит «процедуру защиты» основных положений и результатов исследования перед специальным экспертным советом.

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций в ходе ее проведения и после проведения лекции

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется конспектировать содержание учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к семинарам

При подготовке к практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течении практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по критериям, представленным в п.6.2 РПД.

Методические рекомендации по подготовке устного выступления

При подготовке доклада рекомендуется сделать следующее. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Подготовить сопроводительную слайд-презентацию и/или демонстрационный раздаточный материал по выбранной теме. Рекомендуется провести дома репетицию выступления с целью отработки речевого аппарата и продолжительности выступления (регламент – 7 мин.).

Выполнение индивидуальных типовых задач

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные

задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок. Выполненные задания оцениваются на оценку.

Подготовка к контрольным мероприятиям

Текущий контроль осуществляется в виде устных, тестовых опросов по теории, коллоквиумов и контрольной работы. При подготовке к опросу студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос. При подготовке к аудиторной контрольной работе студентам необходимо повторить материал лекционных и практических занятий по отмеченным преподавателям темам. Подготовка к коллоквиуму требует от студента не только повторения пройденного материала на аудиторных занятиях, но поиска и анализа материала, выданного на самостоятельное изучение.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для достижения целей педагогического образования применяются следующие информационные технологии:

- электронные (компьютерные) образовательные ресурсы;
- электронные учебники и методические материалы;
- пересылка изучаемых материалов по компьютерным телекоммуникациям (электронная почта);
- трансляция учебных программ по национальным и региональным телевизионным и радиостанциям;
- интерактивные медиатехнологии, дискуссии и семинары, проводимые через компьютерные телекоммуникации; видеоблоги, двусторонние видео-телеконференции; односторонняя видеотрансляция с обратной связью по телефону.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Освоение дисциплины производится на базе мультимедийных учебных аудиторий НФИ КемГУ. Для проведения лекций и практических занятий необходим компьютер мультимедийный с прикладным программным обеспечением и периферийными устройствами: проектор, колонки, средства для просмотра презентаций MSPomerPoint, программа для просмотра видеофайлов, наличие программных кодексов K-LitecodecpackBasic или аналог.

12. Иные сведения и (или) материалы

12.1 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Особенности реализации программы курса для инвалидов и людей с ограниченными возможностями здоровья зависит от состояния их здоровья и конкретных проблем, возникающих в каждом отдельном случае.

При организации образовательного процесса для слабослышащих студентов от преподавателя курса требуется особая фиксация на собственной артикуляции. Говорить следует немного громче и четче.

На занятиях преподавателю требуется уделять повышенное внимание специальным профессиональным терминам, а также к использованию профессиональной лексики. Для лучшего усвоения слабослышащими специальной терминологии необходимо каждый раз писать на доске используемые термины и контролировать их усвоение.

В процессе обучения рекомендуется использовать разнообразный наглядный материал. Все лекции курса снабжены компьютерными мультимедийными презентациями.

В процессе работы со слабовидящими обучающимися педагогическому работнику следует учитывать, для усвоения информации слабовидящим требуется большее количество повторений и тренировок по сравнению с лицами с нормальным зрением.

Информацию необходимо представлять в том виде, в каком ее мог бы получить слабовидящий обучающийся: крупный шрифт (16 - 18 пунктов). Следует предоставить возможность слабовидящим использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры во время занятий по курсу. При лекционной форме занятий студенту с плохим зрением следует разрешить пользоваться диктофоном - это его способ конспектировать. Не следует забывать, что все записанное на доске должно быть озвучено.

В работе с маломобильными обучающимися предусматривается возможность консультаций посредством электронной почты.

Для слабовидящих и слепых обучающихся:

- предоставляются учебно-методические материалы шрифтом Times New Roman 26;
- создаются условия для использования собственных увеличивающих устройств, специальных технических средств, диктофонов;
- в работе с маломобильными обучающимися предусматривается возможность консультаций посредством электронной почты и программы Skype;
- все письменные задания для данной категории студентов озвучиваются.

Для глухих и слабослышащих обучающихся:

- разрешается пользоваться специальными техническими средствами (звукоусиливающей аппаратурой);
- используется разнообразный наглядный материал (схемы, таблицы, мультимедийные презентации);
- в работе с маломобильными обучающимися предусматривается возможность консультаций посредством электронной почты и программы Skype;
- все устные задания предоставляются в письменном виде.

Обучающимся с нарушениями функций опорно-двигательного аппарата:

- предоставляются мультимедийные материалы по изучаемым дисциплинам;
- разрешается использование собственных компьютерных средств;
- в работе с маломобильными обучающимися предусматривается возможность консультаций посредством электронной почты и программы Skype.

Занятия, проводимые в интерактивных формах

№ п/п	Раздел, тема дисциплины	Объем аудиторной работы в интерактивных формах по видам занятий (час.)			Формы работы
		Лекц.	Практич	Лабор.	
Раздел 1 «Теоретические и нормативно-правовые основы управления образовательной организацией»					
1	Закономерности, принципы, функции менеджмента в образовании		1		Круглый стол
2	Управление деятельностью образовательной организации		1		Работа в малых группах
3	Стратегическое управление образовательной организацией		2		Имитационное моделирование
Раздел 2 «Прикладные аспекты командного и имиджевого менеджмента в образовательной организации»					
4	Стратегии сотрудничества в деловом общении		2		Работа в малых группах
5	Концепция командной работы. Техники командообразования		2		Имитационное моделирование
6	Имидж современной образова-		2		Организационно-

	тельной организации				деятельностная игра
	Итого по дисциплине:		10		

Составители:
Серёгина О.С., канд.пед.наук, доцент, зав.кафедрой педагогики