

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Дзержинский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
44.03.05 - Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность образовательной программы
Начальное образование. Психолого-педагогическое сопровождение
образовательного процесса

Форма обучения
заочная

г. Дзержинск

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01.ДВ.02.02 Психология управления относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПКР-11: Способен осуществлять организационную деятельность по обеспечению социального и психолого-педагогического сопровождения процессов обучения, развития, воспитания и социализации обучающихся	ПКР-11.1: Знает методы организационно-методического сопровождения процессов обучения, воспитания, развития и социализации обучающихся ПКР-11.2: Умеет: подбирать и применять необходимые методы и средства для развития, воспитания и социализации обучающихся ПКР-11.3: Владеет: приемами социально-педагогического сопровождения субъектов образовательного процесса.	ПКР-11.1: Знать: - многообразие функций, методов, стилей и процедур управления коллективом ПКР-11.2: Уметь: - взаимодействовать с людьми с разными интеллектуальными способностями и с разными культурами; работать в коллективе состоящим из непохожих личностей. ПКР-11.3: Владеть: - навыками взаимодействовать с другими людьми, создавать благоприятный морально-психологический климат в коллективе, формулировать и делегировать задачи и полномочия, мотивировать людей к выполнению задач и помогать удовлетворять их потребности	Собеседование Тест Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы
ПКР-4: Способен осваивать и анализировать базовые научно-теоретические представления о	ПКР-4.1: Знает содержание, сущность, закономерности, принципы и особенности изучаемых явлений и процессов, базовые	ПКР-4.1: Знать: основные функции управленческой деятельности, психологические особенности планирования, мотивирования,	Собеседование Тест Реферат	Зачёт: Контрольные вопросы

<p>сущности, закономерностях, принципах и особенностях явлений и процессов в предметной области</p>	<p>теории в предметной области, а также роль учебного предмета/ образовательной области в формировании научной картины мира; основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения профессиональных задач.</p> <p>ПКР-4.2: Умеет анализировать базовые научно-теоретические представления о сущности, закономерностях, принципах и особенностях изучаемых явлений и процессов в предметной области знаний.</p> <p>ПКР-4.3: Владеет различными методами анализа основных категорий предметной области знаний.</p>	<p>контроля; стили руководства и новейшие стили управления коллективом с целью создания атмосферы сотрудничества для эффективного взаимодействия и достижения поставленной цели.</p> <p>Уметь: применять приемы создания благоприятного психологического климата в коллективе, соблюдая этические нормы в профессиональном общении.</p> <p>Владеть: навыками социального взаимодействия.</p> <p>ПКР-4.2:</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать различного рода информацию с целью принятия управленческих решений и получения оценки эффективности функционирования управленческих объектов. <p>ПКР-4.3:</p> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - систему управления человеческими ресурсами; иметь системное представление о развитии управленческой науки и опыта российской управленческой практики; - психологические аспекты принятия управленческого решения 		
<p>ПКР-5: Способен конструировать содержание образования и реализовывать образовательный процесс в предметной области в соответствии с требованиями ФГОС соответствующего уровня образования,</p>	<p>ПКР-5.1: Знает требования ФГОС соответствующего уровня образования к содержанию образования в предметной области, примерные образовательные программы и учебники по преподаваемому предмету, перечень и содержательные характеристики учебной документации по вопросам организации и реализации образовательного процесса.</p>	<p>ПКР-5.1:</p> <p>Способен конструировать содержание образования и реализовывать образовательный процесс в предметной области в соответствии с требованиями ФГОС соответствующего уровня образования, с уровнем развития современной науки и с учетом возрастных особенностей обучающихся /</p>	<p>Собеседование</p> <p>Тест</p> <p>Реферат</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

<p>с уровнем развития современной науки и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников</p>	<p>ПКР-5.2: Умеет конструировать предметное содержание обучения в соответствии с уровнем развития научного знания и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников; разрабатывать рабочие программы на основе примерных образовательных программ. ПКР-5.3: Владеет навыками конструирования и реализации предметного содержания и его адаптации в соответствии с особенностями обучающихся / воспитанников.</p>	<p>воспитанников.</p> <p>ИПКР-5.1. Знает требования ФГОС соответствующего уровня образования к содержанию образования в предметной области, примерные образовательные программы и учебники по преподаваемому предмету, перечень и содержательные характеристики учебной документации по вопросам организации и реализации образовательного процесса.</p> <p>Знать: Основы конструирования содержания образования в соответствии с требованиями ФГОС НОО, с уровнем развития современной науки и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников. Сущность психологии развития и возрастной психологии. Теории психического развития человека в трудах зарубежных и отечественных психологов. Особенности психического развития человека в разные возрастные периоды жизненного цикла. Уметь: Применять теории психического развития человека в трудах зарубежных и отечественных психологов. Учитывать особенности психического развития человека в разные возрастные периоды жизненного цикла при реализации образовательного процесса. Владеть: Навыками организации и реализации образовательного процесса, разработки рабочих программ на основе примерных образовательных программ.</p> <p>Собеседование, реферат, тестирование, задача (практическое задание)</p>		
--	---	--	--	--

		<p>ПКР-5.2:</p> <p>Умеет конструировать предметное содержание обучения в соответствии с уровнем развития научного знания и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников;</p> <p>разрабатывать рабочие программы на основе примерных образовательных программ. ПС:</p> <p>«Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»</p> <p>Знать: Сущность психологии развития и возрастной психологии. Теории психического развития человека в трудах зарубежных и отечественных психологов. Особенности психического развития человека в разные возрастные периоды жизненного цикла.</p> <p>Уметь: конструировать предметное содержание обучения в соответствии с уровнем развития научного знания и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников;</p> <p>разрабатывать рабочие программы на основе примерных образовательных программ.</p> <p>Владеть: Навыками конструирования предметного содержания обучения, разработки рабочих программ на основе примерных образовательных программ.</p> <p>Собеседование, реферат, тестирование, задача (практическое задание)</p>		
--	--	--	--	--

		<p>ПКР-5.3:</p> <p><i>Знать: Сущность психологии развития и возрастной психологии.</i></p> <p><i>Теории психического развития человека в трудах зарубежных и отечественных психологов.</i></p> <p><i>Особенности психического развития человека в разные возрастные периоды жизненного цикла.</i></p> <p><i>Уметь: конструировать предметное содержание обучения в соответствии с уровнем развития научного знания и с учетом возрастных особенностей обучающихся / воспитанников;</i></p> <p><i>разрабатывать рабочие программы на основе примерных образовательных программ.</i></p> <p><i>Владеть: Навыками конструирования и реализации предметного содержания и его адаптации в соответствии с особенностями обучающихся / воспитанников.</i></p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8
- КСР	1
самостоятельная работа	89
Промежуточная аттестация	4
	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1. Теоретические основы психологии управления	20	2	0	2	18
Тема 2. Психология субъекта управления	20	0	2	2	18
Тема 3. Личность подчиненного. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного	22	2	2	4	18
Тема 4. Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления	21	2	2	4	17
Тема 5. Психология принятия управленческого решения	20	0	2	2	18
Аттестация	4				
КСР	1				1
Итого	108	6	8	15	89

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 Теоретические основы психологии управления.

Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления. Связь с другими науками.

Методологические подходы. Эволюция управленческой мысли. Школы управления. Уровни управления

Тема 2. Психология субъекта управления.

Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств. Профессиограмма руководителя, ее содержание. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.

Личностные факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности.

Практическая диагностика студентов по тестовой методике «Способны ли вы стать руководителем?».

Тема 3. Личность подчиненного. Психология управления поведением и деятельностью подчиненного.

Личность как объект управления. Личность и социальная роль. Структура личности. Влияние особенностей личности на эффективность ее профессиональной деятельности. Профессиограмма и психограмма педагога. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля.

Тема 4. Психология управленческого взаимодействия: управленческая команда как вид и форма коллективного управления.

Социальная роль и сущность малых социальных групп. Понятие команды. Процесс командообразования. Понятие психологического климата группы. Признаки здорового психологического климата в трудовой группе. Структура группы: социометрическая, коммуникативная,

социальной власти. Социально-психологический климат коллектива. Методики изучения социально-психологических характеристик группы

Тема 5. Психология принятия управленческого решения.

Управленческие решения в структуре деятельности педагога. Общая характеристика управленческих решений Этапы выработки управленческих решений.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

1. Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ № 241-ОД от 13.05.21);
2. Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);
3. Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 20.11.2019 №601-ОД);
4. Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);
5. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов: учебно-метод. пособие/Е.И. Яковлева, А.В. Крымов, П.Ю. Иванов, Ю.В. Родионова, Е.В. Себина. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2018. – 62 с.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКР-11:

1. В чем состоит особенность предмета психологии управления?
2. Перечислите универсальные принципы управления, разработанные представителем административной школы управления А. Файолем?
3. Какой из научных подходов к управлению утверждает, что главной задачей руководителя является необходимость видеть организацию в целом, в единстве составляющих её частей, каждая из которых вносит свой вклад в функционирование целого.
4. В чем состоит отличие лидерства от руководства?
5. Какой из стилей руководства, представленный в решетке менеджмента Р. Блейка и Д. Моутона, является наиболее эффективным?
6. Нужно ли применять на практике либеральный стиль руководства? В каких случаях?
7. Как соотносятся понятия личности и социальной роли?
8. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?

9. Почему подчиненные по-разному могут выполнять свою роль во взаимодействии с руководителем?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКР-4:

1. Каковы типичные признаки и состав команды?
2. Охарактеризуйте основные этапы командообразования?
3. Каковы признаки зрелого психологического климата и пути его формирования?
4. Что такое статусно-ролевая структура группы?
5. Как могут соотноситься официальные и неофициальные отношения в группе?
6. От чего зависит социально- психологический климат коллектива?
7. Что такое ценностно-ориентационное единство группы?
8. Что такое групповая динамика?
9. Как называются группы разного уровня развития?
10. Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Собеседование) для оценки сформированности компетенции ПКР-5:

1. В чем суть управленческого решения?
2. Перечислите факторы, ограничивающие возможности руководителя принять эффективное управленческое решение?
3. Охарактеризуйте основные требования к эффективному решению?
4. Дайте характеристику основных типов руководителей по критерию различия в принятии решений?
5. Назовите факторы эффективности принимаемых решений.
6. Назовите требования, предъявляемые к управленческим решениям.
7. Для чего нужен контроль за выполнением решения?

Критерии оценивания (оценочное средство - Собеседование)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Ответ дан в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучаемый отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала.
отлично	Ответ соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает основные принципы и законы, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Студент способен выразить идею ясно, удерживая внимание и интерес слушателя
очень хорошо	Ответ дан в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучаемый отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Ответ соответствует изучаемой теме, студент корректно отражает основные принципы и законы, но при ответе не учитывает идеи современных авторов.

Оценка	Критерии оценивания
	Студент способен выразить свои идеи, но не может при этом удержать внимание и интерес слушателя.
удовлетворительно	Ответ соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, студент не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Студент с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при ответе на дополнительные вопросы.
неудовлетворительно	Ответ не соответствует объявленной теме или не раскрывает ее содержания.
плохо	Ответ не дан, обучаемый демонстрирует полное незнание материала

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКР-11:

1. Социальная роль руководителя предполагает:

1. Негативизм.
2. Доминирование.
3. Конформизм.
4. Деспотизм.

2. Ведущий стиль межличностного взаимодействия, заключающийся в мягкости, ожидании помощи и советов, доверчивости, склонности к восхищению окружающими, вежливости, называется:

1. Властно-лидирующий.
2. Ответственно-великодушный.
3. Зависимо-послушный.
4. Недоверчиво-скептический.

3. Социальная роль исполнителя предполагает:

1. Заботливость.
2. Доброжелательность.
3. Подчинение.
4. Скептицизм.

4. Одно из первых исследований стилей руководства было проведено в 1939 году:

1. К. Левиным.
2. З. Фрейдом.
3. Ф. Тейлором.
4. Р. Блейком.

5. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:

1. Авторитарный.
2. Демократический.
3. Либеральный

6. При каком из стилей руководства руководитель считает наказание основным методом стимулирования, поощряет редко только избранных:

1. Авторитарном.
2. Демократическом.
3. Либеральном.

7. Какие потребности являются для руководителя ведущими и определяющими деятельность:

1. Потребность в общении.
2. Потребность в доминировании
3. Потребность в опеке, покровительстве
4. Потребность в автономии

8. Лидерство-это эффективное использование:

1. способности к убеждению
2. способности к влиянию
3. организаторских способностей
4. информационных технологий

9. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:

1. харизматической
2. экспертной
3. принудительной
4. диктаторской

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКР-4:

1. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется

1. организационной культурой
2. социально-психологическим климатом коллектива
3. внутренней политикой
4. межличностными отношениями

2. Социально-психологический климат оказывает влияние

1. только на отдельных членов коллектива
2. только на коллектив в целом
3. на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом

3. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

1. доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу
2. свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива
3. отсутствие критики
4. невысокая степень эмоциональной включенности
5. удовлетворенность принадлежностью к коллективу

4. Команда — это:

1. группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
2. небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
3. группа сотрудников, имеющих общие интересы.

5. Тип управленческой команды определяется:

1. особенностями лидера;
2. культурой группы;
3. типом организационной структуры.

6. Адаптация — этап развития команды, на котором:

1. члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
2. члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
3. члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.

7. Групповая динамика — это:

1. позитивные воззрения на потенциал;
2. условия, удовлетворяющие работников;

3. процесс взаимодействия индивидов.

8. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

1. наличие лидера;
2. размер;
3. групповое единомыслие;
4. наличие ролевой структуры;
5. наличие синергетического эффекта.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКР-5:

1. Какое из определений понятия «управленческое решение» является неверным?

1. управленческое решение – выбор комбинации альтернатив
2. управленческое решение – выбор альтернативы
3. управленческое решение – сопоставление возможных потерь и выгод, рисков и шансов
4. управленческое решение – средство преодоления разрыва между желаемым и действительным состоянием объект

2. Что должно учитывать управленческое решение, чтобы быть реально осуществимым?

1. общие и частные ограничения
2. конкретные возможности управляемой системы, имеющиеся ресурсы
3. степень сопротивления деловой контактной среды
4. характер и темперамент руководителя.

3. Что не относится к психологическому аспекту свойств управленческих решений?

1. учет инновационной готовности персонала
2. оценка социально-психологического климата
3. профессиональные качества руководителя
4. квалификационный рост персонала

4. Что не относится к педагогическому аспекту свойств управленческих решений?

1. воспитательный характер управленческих решений
2. квалификационный рост персонала
3. профессиональные качества руководителя
4. формирование позитивных моральных установок

5. Что является основными характеристиками качества управленческого решения?

1. научная обоснованность
2. логичность
3. своевременность
4. адаптивность
5. перспективность

6. Каким требованиям должно отвечать решение:

1. обоснованность
2. четкость формулировок
3. своевременность и эффективность
4. реальная осуществимость
5. всем выше перечисленным

7. Лицо, принимающее решение несет ответственность за:

1. «Непродуманные» решения.
2. «Моральные» решения.
3. Решения, принятые в условиях неопределенности и риск
4. За все принимаемые им решения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	100 % правильных ответов
отлично	90-100% правильных ответов
очень хорошо	70-89% правильных ответов
хорошо	60-69 % правильных ответов
удовлетворительно	50-60% правильных ответов
неудовлетворительно	40-50 % правильных ответов
плохо	Менее 40 % правильных ответов

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПКР-11:

1. Психологическое содержание управленческой деятельности.
2. Основные направления в современной психологии управления.
3. Личные и социально – психологические потребности во власти и подчинении.
4. Культура управления в организации как социально-психологическая проблема.
5. Представления руководителя о самом себе и их связь с эффективной управленческой деятельностью.
6. Влияние жизненных кризисов на эффективность профессиональной деятельности руководителя.
7. Профессиограмма руководителя.
8. Психологические аспекты профессиональной карьеры руководителя.
9. Психологические аспекты самоменеджмента руководителя
10. Зависимость эффективности управленческой деятельности от биографических характеристик, способностей и черт личности.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПКР-4:

1. Социально-психологические основы принятия управленческих решений.
2. Административные и психологические ресурсы управленческой деятельности.
3. Классификация управленческих решений.
4. Психологические аспекты принятия решений.
5. Качество решения: факторы и оценка.
6. Организационные и социально-психологические основы разработки управленческих решений.
7. Основные требования к разработке и качеству управленческих решений.
8. Технология принятия управленческих решений.
9. Ответственность руководителя за принятое решение.
10. Оценка эффективности управленческих решений.

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПКР-5:

1. Социально-психологические механизмы поведения личности в коллективе.
2. Место социального контроля в управлении групповыми процессами.
3. Использование средств PR (Паблик Рилейшинз) в управлении.
4. Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективной управленческой деятельности коллективом
5. Стиль руководства как фактор эффективности деятельности коллектива.
6. Средства психологического влияния.
7. Психологические механизмы влияния и взаимовлияния в процессе общения руководителя и подчиненного.
8. Психология манипуляции личностью в процессе управления.
9. Социально-психологические аспекты регулирования конфликтов в подразделениях компаний.
10. Социально-психологическая адаптация работников организаций.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	- содержание и оформление работы соответствует требованиям Методических рекомендаций и теме работы; - работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается высоким уровнем новизны; - дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; - проблема раскрыта глубоко и максимально всесторонне, материал изложен логично; - теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны представляющие интерес практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; - в работе широко используются материалы исследования, проведенного автором

Оценка	Критерии оценивания
	самостоятельно или в составе группы (в отдельных случаях допускается опора на вторичный анализ имеющихся данных); - в работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования; - широко представлен список использованных источников по теме работы; - приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы; - по своему содержанию и форме работа соответствует всем предъявленным требованиям.
отлично	- содержание и оформление работы соответствует требованиям Методических рекомендаций и теме работы; - работа актуальна, выполнена самостоятельно, имеет творческий характер, отличается определенной новизной; - дан обстоятельный анализ степени теоретического исследования проблемы, различных подходов к ее решению; - проблема раскрыта глубоко и всесторонне, материал изложен логично; - теоретические положения органично сопряжены с практикой; даны представляющие интерес практические рекомендации, вытекающие из анализа проблемы; - в работе проведен количественный анализ проблемы, который подкрепляет теорию и иллюстрирует реальную ситуацию, приведены таблицы сравнений, графики, диаграммы, формулы, показывающие умение автора формализовать результаты исследования; - широко представлен список использованных источников по теме работы; - приложения к работе иллюстрируют достижения автора и подкрепляют его выводы; - по своему содержанию и форме работа соответствует всем предъявленным требованиям.
очень хорошо	- содержание и оформление работы соответствует требованиям Методических указаний; - содержание работы в целом соответствует заявленной теме; - работа актуальна, написана самостоятельно; - проведен глубокий анализ степени теоретического исследования проблемы; - в докладе и ответах на вопросы основные положения работы раскрыты на хорошем или достаточном теоретическом и методологическом уровне; - теоретические положения сопряжены с практикой; - представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; - практические рекомендации обоснованы; - приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы; - составлен список использованных источников по теме работы.
хорошо	- содержание и оформление работы соответствует требованиям Методических указаний; - содержание работы в целом соответствует заявленной теме; - работа актуальна, написана самостоятельно; - дан анализ степени теоретического исследования проблемы; - в докладе и ответах на вопросы основные положения работы раскрыты на достаточном теоретическом и методологическом уровне; - теоретические положения сопряжены с практикой; - представлены количественные показатели, характеризующие проблемную ситуацию; - практические рекомендации обоснованы; - приложения грамотно составлены и прослеживается связь с положениями курсовой работы; - составлен список использованных источников по теме

Оценка	Критерии оценивания
	работы.
удовлетворительно	- содержание и оформление работы соответствует требованиям данных Методических указаний; - имеет место определенное несоответствие содержания работы заявленной теме; - в докладе и ответах на вопросы исследуемая проблема в основном раскрыта, но не отличается новизной, теоретической глубиной и аргументированностью, имеются не точные или не полностью правильные ответы; - нарушена логика изложения материала, задачи раскрыты не полностью; - в работе не полностью использованы необходимые для раскрытия темы научная литература, нормативные документы, а также материалы исследований; - теоретические положения слабо увязаны с управленческой практикой, практические рекомендации носят формальный бездоказательный характер.
неудовлетворительно	- содержание и оформление работы не соответствует требованиям данных Методических указаний; - содержание работы не соответствует ее теме; - в докладе и ответах на вопросы даны в основном неверные ответы; - работа содержит существенные теоретико-методологические ошибки и поверхностную аргументацию основных положений; - курсовая работа носит умозрительный и (или) компилятивный характер; - предложения автора четко не сформулированы.
плохо	- содержание и оформление работы не соответствует требованиям данных Методических указаний; - содержание работы не соответствует ее теме; - в докладе и ответах на вопросы даны только неверные ответы; - работа содержит грубые теоретико-методологические ошибки и не содержит никакой аргументации основных положений; - курсовая работа носит умозрительный и (или) компилятивный характер; - предложения автора не сформулированы.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	знаний вследствие отказа обучающегося от ответа		много негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько негрубых ошибок	подготовки . Допущено несколько несущественных ошибок	подготовк и. Ошибок нет.	
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».

	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»
--	-------	---

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКР-11

Управление как социальный феномен
Предмет науки управления и этапы ее развития.
Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики.
Руководство и лидерство как социальные феномены
Основные функции управленческой деятельности
Основные теории лидерства.
Власть и лидерство. Типы власти используемые руководителем
Профессионально важные качества руководителя
Психология индивидуального стиля управления
Социализация личности обучающегося как социальный феномен
Психосоциальные кризисы
Характеристика процесса адаптации подчиненного к условиям организации
Внешние и внутренние факторы регуляции поведения обучающегося

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКР-4

Теории формирования групп
Понятие и классификация групп
Социально-психологическая структура группы
Группа как объект управления
Психологическая характеристика малой группы

Этапы формирования групп
Оценка эффективности работы группы
Понятие коллектива (команды). Этапы развития коллектива.
Понятие социально-психологического климата, его составляющие.
Пути оптимизации психологического климата в коллективе

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПКР-5

Понятие управленческого решения в системе управления.
Классификация управленческих решений
Основные стадии процесса подготовки и принятия управленческих решений.
Подготовка и принятие управленческих решений
Психологические феномены принятия решений.
Управленческие решения и ответственность
Процесс делегирования полномочий

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Бергис Т. А. Психология управления : учебное пособие / Бергис Т. А. - Тольятти : ТГУ, 2021. - 288 с. - Книга из коллекции ТГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-8259-1038-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=804676&idb=0>.
2. Авдулова Т. П. Психология управления : учебник и практикум / Т. П. Авдулова. - 2-е изд. ; испр.

и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 231 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-05717-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842551&idb=0>.

3. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. - Москва : Юрайт, 2023. - 381 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-11660-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845347&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Захарова Л. Н. Психология управления / Захарова Л. Н., Заладина А. С. - Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2022. - 58 с. - Рекомендовано методической комиссией факультета социальных наук для студентов ННГУ, обучающихся по направлениям подготовки 37.03.01 «Психология» и 38.03.03 «Управление персоналом». - Книга из коллекции ННГУ им. Н. И. Лобачевского - Психология. Педагогика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830139&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс»: <http://www.consultant.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Консультант студента»: <http://www.studentlibrary.ru/>
3. Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <http://znanium.com/>
4. Электронно-библиотечная система «Лань»: <https://e.lanbook.com/>
5. Операционная система MicrosoftWindows
6. Пакет прикладных программ MicrosoftOffice

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 44.03.05 - Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки).

Автор(ы): Дюдяков Алексей Александрович, кандидат медицинских наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 4.12.2024, протокол № 20.