

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
БОРИСОГЛЕБСКИЙ ФИЛИАЛ  
(БФ ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий кафедрой  
естественнонаучных и  
общеобразовательных дисциплин



С.Е. Зюзин  
01.09.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.09 Теоретические основы управления образовательной организацией**

**1. Код и наименование направления подготовки:**

44.04.01. Педагогическое образование

**2. Профиль подготовки:**

Управление образовательной организацией

**3. Квалификация выпускника:** магистр

**4. Форма обучения:** заочная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра естественнонаучных и общеобразовательных дисциплин

**6. Составитель программы:** Л.В. Лободина, кандидат педагогических наук, доцент

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом Филиала от 04.07.2022 протокол № 9

**8. Учебный год 2022-2023      Семестры:** Уст. сессия, 1

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью учебной дисциплины является освоение теоретических основ в сфере управления образовательной организацией.

Задачи учебной дисциплины:

- дать представление о методологических основах управленческой деятельности в сфере образования;
- показать общественно-государственный характер управления образовательными организациями в РФ;
- раскрыть содержание основных функций, технологий и моделей управления образовательной организацией;
- охарактеризовать принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации;
- дать представление о лидерстве и стилях управления;
- выявить специфику управленческого труда.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина Теоретические основы управления образовательной организацией относится к обязательной части блока Б1 Дисциплины (модули).

Изучение данной дисциплины является основой для освоения дисциплин: Управление развитием образовательных систем, Современные стратегии управления персоналом образовательной организации, Концепция построения системы менеджмента качества образовательной организации / Прикладные аспекты стратегического менеджмента в образовании, а так же для прохождения практик и последующей профессиональной деятельности выпускника.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код	Индикатор	Планируемые результаты обучения
ОПК-1	Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	ОПК-1.1	Анализирует приоритетные направления развития системы образования РФ, законы и иные нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики, методы и технологии развития области профессиональной деятельности	Знает: приоритетные направления развития системы образования Российской Федерации, законы и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность в сфере образования в Российской Федерации. Умеет: применять основные нормативно-правовые акты в сфере образования и профессиональной деятельности с учетом норм профессиональной этики, выявлять актуальные проблемы в сфере образования с целью выполнения научного исследования.
		ОПК-1.2	Использует нормативные правовые акты, нормы профессиональной этики в сфере образования и научно-исследовательской работы	
		ОПК-1.3	Разрабатывает научно-методические материалы в сфере профессиональной деятельности с учётом нормативных правовых актов и норм профессиональной этики	

		ОПК-1.4	Производит оценку результатов профессиональной деятельности с учётом норм профессиональной этики и требований ФГОС различных уровней образования	
ОПК-4	Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей	ОПК-4.1	Демонстрирует знание общих принципов организации воспитательного процесса; системы базовых национальных ценностей, задач, методов и принципов духовно-нравственного воспитания обучающихся.	Знает: общие принципы и подходы к реализации процесса воспитания; методы и приемы формирования ценностных ориентаций обучающихся, развития нравственных чувств (совести, долга, эмпатии, ответственности и др.), формирования нравственного облика (терпения, милосердия и др.), нравственной позиции (способности различать добро и зло, проявлять самоотверженность, готовности к преодолению жизненных испытаний), нравственного поведения; документы, регламентирующие содержание базовых национальных ценностей. Умеет: создавать воспитательные ситуации, содействующие становлению у обучающихся нравственной позиции, духовности, ценностного отношения к человеку; осуществлять превентивные мероприятия профилактической направленности.
ОПК-6	Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями	ОПК-6.1.	Анализирует эффективность психолого-педагогических технологий, в том числе инклюзивных, с учётом различных условий, в которых протекают процессы обучения, воспитания и социализации обучающихся с особыми образовательными потребностями.	Знает: психолого-педагогические основы учебной деятельности; принципы проектирования и особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями. Умеет: использовать знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы; применять образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.
		ОПК-6.2.	Использует знания об особенностях развития обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями при отборе и проектировании психолого-педагогических технологий, необходимых для развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.	
ПК-1.	Способен осуществлять руководство образовательной организацией на основе принципов государственно-	ПК-1.1	Управляет разработкой, актуализацией и утверждением локальных нормативных актов	Знает: законодательство РФ, субъекта РФ, ФГОС соответствующего уровня образования; основы психологии необходимые для руководства образовательной деятельностью; нормы профессиональной этики; основы управления персоналом, основы
		ПК-1.2	Планирует, координирует и контролирует деятельность структурных подразделений	
		ПК-	Руководит	

	общественного управления	1.3	административной, финансовой и хозяйственной деятельностью в соответствии с учредительными документами образовательной организации	<p>нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты и охраны труда санитарно-эпидемиологические правила и нормативы, относящиеся к деятельности образовательной организации</p> <p>требования к информационной образовательной среде образовательной организации</p> <p>нормы и правила комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности образовательной организации</p> <p>Умеет:</p> <p>обеспечивать исполнение локальных нормативных актов по организации и осуществлению образовательной деятельности</p> <p>планировать, координировать и контролировать деятельность структурных подразделений и работников</p> <p>формировать организационную структуру, штатное расписание, планировать потребность в кадрах, организовывать их подбор</p> <p>организовывать систему делопроизводства и документооборота образовательной организации</p> <p>использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, применяемые в управлении образовательной организации</p>
		ПК-1.4	Формирует организационную структуру и кадровую политику	
		ПК-1.5	Осуществляет обеспечение комплексной безопасности образовательной организации	
ПК-2.	Способен проектировать программы стратегического развития образовательной организации	ПК-2.1	Анализирует опыт и тенденции развития образовательных организаций в РФ и в мире	<p>Знает:</p> <p>направления и тенденции развития образования в РФ и в мировом образовательном пространстве</p> <p>основы стратегического планирования образовательных систем</p> <p>основы менеджмента в сфере образования</p> <p>основы цифровизации образовательной организации</p> <p>Умеет:</p> <p>анализировать деятельность образовательной организации, роль в социуме, уровень социального партнерства и степень интегрированности в местное сообщество</p>
		ПК-2.2	Применяет программно-проектные методы организации деятельности	
		ПК-2.3	Реализует проекты в сфере цифровой трансформации образовательной организации	
		ПК-2.4	Осуществляет мониторинг, анализ, оценку и контроль эффективности и результативности деятельности образовательной организации, корректирует программу стратегического развития	

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4 / 144.**

**Форма промежуточной аттестации: экзамен**

### 13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			Уст. сессия	№1
Контактная работа		20	8	10
в том числе:	лекции	8	4	4
	практические	12	6	6
Самостоятельная работа		115	62	53
Промежуточная аттестация – экзамен		9	–	9
Итого:		144	72	72

#### 13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК *
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Тема 1. Методологические основы управленческой деятельности в сфере образования	Цели и задачи социальной и образовательной политики. Понятие социальной системы и образовательной (педагогической) системы. Субъекты и объекты управления. Понятие и сущность управленческой деятельности. Школы управления. Принципы как руководящие правила управления (Ф. Тейлор, А. Файоль). Методы управления. Понятие управленческого решения. Структура принятия управленческого решения.	-
1.2	Тема 2. Функции управления образовательными организациями. Модели и технологии управления	Понятие «функции управления». Функции управления образовательными и социально-педагогическими организациями: системный анализ, целеполагание, планирование, организация деятельности, контроль, регулирование (коррекция), диагностика. Модели управления в сфере социально-педагогической деятельности. Современные технологии управления в образовании. Характеристика основных направлений управленческой деятельности. Информационные технологии в управлении.	-
1.3	Тема 3. Принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации	Понятие персонала. Категории персонала. Структура персонала. Должность и должностные полномочия. Система управления персоналом: задачи, принципы построения. Оценка потенциала персонала: понятие, виды, методы. Руководство персоналом образовательной организации. Коллектив и его характеристики. Структура и развитие взаимоотношений между членами коллектива. Динамика групп и лидерство. Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры.	-
1.4.	Тема 4. Лидерство и стили управления	Сущность и содержание понятия лидерства. Подходы к теории лидерства: личностный, поведенческий, ситуационный. Авторитет, как одна из основных составляющих лидерства. Виды авторитета. Характерные черты лидера. Основные роли лидера. Стили управления. Функции руководителя. Задачи руководителей в зависимости и от уровня	-

		управления. Управленческая культура руководителя. Личные качества руководителя.	
1.5	Тема 5. Основы профессиональной управленческой деятельности. Управленческий труд и его специфика	Сущность и содержание управленческой деятельности. Принципы и этапы разработки плана организации управленческого труда, система контроля его исполнения. Показатели эффективности труда в сфере управления, методика их определения. Пути повышения эффективности управленческого труда.	-
1.6	Тема 6. Государственно-общественная система управления образованием в России	Признаки государственного характера управления образованием. Принципы государственной политики в сфере образования. Государственные органы управления образованием, содержание их деятельности. Признаки общественного характера управления образовательными организациями. Коллективные органы управления, их состав и характеристика деятельности. Органы самоуправления. Семья как объект управления.	-
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Тема 1. Методологические основы управленческой деятельности в сфере образования	Школы управления. Принципы как руководящие правила управления (Ф. Тейлор, А. Файоль). Методы управления. Понятие управленческого решения. Структура принятия управленческого решения.	-
2.2	Тема 2. Функции управления образовательными организациями. Модели и технологии управления	Модели управления в сфере социально-педагогической деятельности. Современные технологии управления в образовании. Информационные технологии в управлении.	-
2.3	Тема 3. Принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации	Коллектив и его характеристики. Структура и развитие взаимоотношений между членами коллектива. Динамика групп и лидерство. Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры.	-
2.4	Тема 4. Лидерство и стили управления	Авторитет, как одна из основных составляющих лидерства. Виды авторитета. Характерные черты лидера. Основные роли лидера. Стили управления. Управленческая культура руководителя. Личные качества руководителя.	-
2.5	Тема 5. Основы профессиональной управленческой деятельности. Управленческий труд и его специфика	Принципы и этапы разработки плана организации управленческого труда, система контроля его исполнения. Показатели эффективности труда в сфере управления, методика их определения.	-
2.6	Тема 6. Государственно-общественная система управления образованием в России	Коллективные органы управления, их состав и характеристика деятельности. Органы самоуправления. Семья как объект управления.	-

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1.	Тема 1. Методологические основы управленческой деятельности в сфере образования	1	2	0	20	23
2.	Тема 2. Функции управления образовательными организациями. Модели и технологии управления	2	2	0	21	25
3.	Тема 3. Принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации	1	2	0	21	24
	Итого в устан. сессию:	4	6	0	62	72
4.	Тема 4. Лидерство и стили управления	1	2	0	18	21
5.	Тема 5. Основы профессиональной управленческой деятельности. Управленческий труд и его специфика	2	2	0	18	22
6.	Тема 6. Государственно-общественная система управления образованием в России	1	2	0	17	20
	Экзамен					9
	Итого в 1 сем.	4	6	0	53	72
	Итого:	8	12	0	115	144

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, прежде всего обучающиеся должны ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Электронный вариант рабочей программы размещён на сайте БФ ВГУ.

Обучающиеся должны иметь четкое представление о:

- перечне и содержании компетенций, на формирование которых направлена дисциплина, их индикаторах;
- основных целях и задачах дисциплины;
- планируемых результатах, представленных в виде знаний, умений и навыков, которые должны быть сформированы в процессе изучения дисциплины;
- количестве часов, предусмотренных учебным планом на изучение дисциплины, форму промежуточной аттестации;
- количестве часов, отведенных на контактную самостоятельную работу;
- формах аудиторных занятий и самостоятельной работы;
- структуре дисциплины, основных разделах и темах;
- системе оценивания учебных достижений обучающихся;
- учебно-методическом и информационном обеспечении дисциплины.

Знание основных положений, отраженных в рабочей программе дисциплины, поможет обучающимся ориентироваться в изучаемом курсе, осознавать место и роль

изучаемой дисциплины в подготовке к будущей профессии, строить свою работу в соответствии с требованиями, заложенными в программе.

Основными формами аудиторных занятий по дисциплине являются лекции и практические занятия, посещение которых обязательно для всех обучающихся.

В ходе лекционных занятий следует не только слушать излагаемый материал и кратко его конспектировать, но очень важно участвовать в анализе примеров, предлагаемых преподавателем, в рассмотрении и решении проблемных вопросов, выносимых на обсуждение. Необходимо критически осмысливать предлагаемый материал, задавать вопросы как уточняющего характера, помогающие уяснить отдельные излагаемые положения, так и вопросы продуктивного типа, направленные на расширение и углубление сведений по изучаемой теме, на выявление недостаточно освещенных вопросов, слабых мест в аргументации и т.п.

Подготовка к практическим занятиям ведется на основе планов практических занятий.

В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо изучить в соответствии с вопросами для повторения основную литературу, просмотреть и дополнить конспекты лекции, ознакомиться с дополнительной литературой – это поможет усвоить и закрепить полученные знания. Кроме того, к каждой теме в планах практических занятий даются практические задания, которые также необходимо выполнить самостоятельно во время подготовки к занятию.

Обязательно следует познакомиться с критериями оценивания каждой формы контроля (реферата, теста, проекта и т.д.) – это поможет избежать недочетов, снижающих оценку за работу.

При подготовке к промежуточной аттестации необходимо повторить пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем вопросов, выносящихся на экзамен. Рекомендуется использовать конспекты лекций и источники, перечисленные в списке литературы в рабочей программе дисциплины, а также ресурсы электронно-библиотечных систем. Необходимо обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных по разным причинам. При необходимости можно обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Для достижения планируемых результатов обучения используются интерактивные лекции, письменные работы (выполнение практико-ориентированных и творческих заданий), практическая деятельность (мини-исследования).

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Цибульникова, В.Е. Общие основы менеджмента в образовании : учебное пособие: / В.Е. Цибульникова; Московский педагогический государственный университет. – Москва: Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2016. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599210">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599210</a> (дата обращения: 21.04.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4263-0439-0. – Текст: электронный.
2	Жук, А.П. Основы управленческой деятельности: учебное пособие (курс лекций): курс лекций/ А.П. Жук, А.Г. Ванина; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 166 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457963</a> (дата обращения: 21.04.2022). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Теплякова, Т.Ю. Организация труда персонала: учебно-практическое пособие: учебное пособие / Т. Ю. Теплякова; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного образования. – 2-е издание, дополненное и исправленное. – Ульяновск: Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2011. – 170 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363084">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=363084</a> (дата обращения: 21.04.2022). – ISBN 978-5-9795-0891-7. – Текст: электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:



№ п/п	Ресурс
4	Говорова, С.В. Основы управленческой деятельности: учебное пособие / С. В. Говорова, В. С. Пелешенко; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. – 109 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=457963</a> (дата обращения: 21.04.2022). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.
5	Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие: / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева; Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614106">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=614106</a> (дата обращения: 21.04.2022). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Петренко, Е.С. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and self-development: учебное пособие: [16+] / Е. С. Петренко, Л. В. Шабалтина, А. В. Варламов. – Москва: Креативная экономика, 2019. – 102 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599622">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=599622</a> (дата обращения: 21.04.2022). – Библиогр.: с. 98 - 100. – ISBN 978-5-91292-295-4. – DOI 10.18334/9785912922954. – Текст: электронный.

## 17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины используются **информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:**

- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – <http://elibrary.ru/>
- Электронная Библиотека Диссертаций Российской Государственной Библиотеки – <https://dvs.rsl.ru/>
- Научная электронная библиотека – <http://www.scholar.ru/>
- Федеральный портал Российское образование – <http://www.edu.ru/>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
- Единая коллекция Цифровых Образовательных Ресурсов – <http://school-collection.edu.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» – <http://biblioclub.ru/>

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория. Набор демонстрационного оборудования: проектор мультимедийный, экран, компьютер (или ноутбук):

**программное обеспечение:**

- Win10 (или Win7), OfficeProPlus 2010
- браузеры: Yandex, Google, Opera, Mozilla Firefox, Explorer
- STDU Viewer version 1.6.2.0
- 7-Zip
- GIMP GNU Image Manipulation Program
- Paint.NET.

## 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Тема 1. Методологические основы управленческой деятельности в сфере образования	ОПК-1	ОПК-1.2	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания
2.	Тема 2. Функции управления образовательными организациями. Модели и технологии управления	ОПК-1 ОПК-6	ОПК-1.3 ОПК-1.4 ОПК-6.1 ОПК-6.2	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания
3.	Тема 3. Принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации	ПК-1 ПК-2	ПК-1.2; ПК-1.3 ПК-1.4 ПК-2.1; ПК-2.2 ПК-2.3; ПК-2.4	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания Контрольная работа
4.	Тема 4. Лидерство и стили управления	ОПК-4 ПК-2	ОПК-4.1 ПК-2.2; ПК-2.4	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания Контрольная работа
5.	Тема 5. Основы профессиональной управленческой деятельности. Управленческий труд и его специфика	ОПК-1 ОПК-4 ПК-1	ОПК-1.3 ОПК-1.4 ОПК-4.1 ПК-1.1; ПК-1.2; ПК-1.3; ПК-1.4 ПК-1.5	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания Контрольная работа
6.	Тема 6. Государственно-общественная система управления образованием в России	ОПК-1 ПК-2	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ПК-2.1; ПК-2.2	Собеседование, сообщение, доклад, реферат, тестовые задания
Промежуточная аттестация форма контроля – экзамен				Перечень вопросов к экзамену

## 20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания и критерии их оценивания

### 20.1 Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: собеседование, реферат, доклад, сообщение, индивидуальные практические работы, дискуссия, контрольная работа.

#### Перечень вопросов для собеседования

##### Тема 1. Методологические основы управленческой деятельности в сфере образования

1. Системный подход как методологическая основа управления образовательными организациями.
2. Структура методологии управления.
3. Основания методологии управления.
4. Управление в сфере образования как разновидность социального управления.

##### Тема 2. Функции управления образовательными организациями. Модели и технологии управления

1. Планирование как функция управления образовательной организацией.
2. Делегирование полномочий в образовательной организации.
3. Характерные черты технологий управления.
4. Классификация моделей и технологий управления в зависимости от менталитета.

5. Современные технологии управления в контексте экономики.
6. Технологии с точки зрения управления коллективом и психологии.

### **Тема 3. Принципы и содержание кадровой политики в образовательной организации**

1. Стимулирование и мотивация персонала образовательной организации.
2. Социальные связи и информирование в кадровой политике.
3. Внешние и внутренние факторы влияния на кадровую политику.
4. Специфика региональной кадровой политики.
5. Кадровая политика как социальное явление.

### **Тема 4. Лидерство и стили управления**

1. Ситуационные подходы к лидерству.
2. Концепции лидерского поведения.
3. Интерактивный и сервисный лидер.
4. Особенности лидерства в педагогической сфере.
5. Стили педагогической деятельности.

### **Тема 5. Основы профессиональной управленческой деятельности. Управленческий труд и его специфика**

1. Становление и развитие теории и практики управления.
2. Историческое развитие российской модели управления.
3. Управление как вид профессиональной деятельности.
4. Классификация управленческих работников.
5. Уровневая модель управления.
6. Эффективность управленческого труда.

### **Тема 6. Государственно-общественная система управления образованием в России**

1. Формы государственно-общественного управления образованием в РФ.
2. Региональные системы государственно-общественного управления образованием в РФ.
3. Муниципальные системы государственно-общественного управления образованием в РФ.
4. Государственно-общественное управление образованием в контексте повышения качества образовательной деятельности образовательных организаций.

### **Описание технологии проведения собеседования**

Собеседование проводится в устной форме по предлагаемым вопросам после изучения соответствующего теоретического материала.

### **Требования к выполнению задания**

За устный ответ ставится оценка:

-«отлично», если обучающийся показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, прекрасно ориентируется в различиях научных подходов, оперирует научными понятиями, опирается на знание законов и закономерностей психического развития субъектов образовательного процесса, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог, быстро ориентируется в неожиданно поставленных проблемах;

-«хорошо», если обучающийся показал уверенное понимание теоретических проблем, способность опираться на фундаментальные положения научных концепций, оперировать научными понятиями, владеет научным языком, опирается на знание законов и закономерностей психического развития субъектов образовательного процесса, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог. Высказанная точка зрения обучающегося характеризуется аргументированностью, содержательными обобщениями, логической выстроенностью, методологической фундаментальностью. Но, вместе с тем, обучающийся испытывает некоторые затруднения в различении позиции какого-либо подхода допустил неточности при изложении материала, испытывает затруднения при решении неожиданно поставленных проблем;

-«удовлетворительно», если он воспроизводит основные теоретические положения, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, легко идет на диалог, поддерживает его

при ответе на вопросы, относительно ориентируется в различных подходах и поставленных проблемах, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует. Испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции, при переходе из плоскости монолога к диалогической форме изложения материала.

-«неудовлетворительно», если он показал слабые знания обсуждаемых теоретических проблем. Высказанные точки зрения были сумбурными, отсутствовала логическая последовательность развертывания ответа, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, отсутствие представлений о разнообразии позиций различных авторов, имело место некорректное использование научных терминов и понятий.

## **Рефераты, доклады, сообщения**

### **Темы рефератов, докладов, сообщений**

1. Организация личного труда руководителя образовательным учреждением.
2. Моделирование как один из путей совершенствования современной структуры управления.
3. Классификация управленческих решений.
4. Основные подходы к принятию управленческих решений.
5. Модели руководства и лидерства.
6. Кибернетический подход в управлении.
7. Понятие коммуникации в управлении.
8. Теория рефлексивного управления.
9. Типы организационных структур.
10. Методы коллективного принятия решений.
11. Основные типы аттестации персонала в образовательной организации.
12. Особенности кадровой политики в сфере образования.

### **Описание технологии проведения задания**

Темы рефератов, докладов (сообщений) выдаются на первом занятии. Рефераты, доклады, сообщения выполняются в часы, отведённые на самостоятельную работу. Реферат, доклад, сообщение могут быть заслушаны на занятии или оформлены и представлены преподавателю на бумажном носителе.

### **Требования к выполнению задания**

Задание оценивается по 2-балльной шкале: «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится, если:

- содержание реферата, доклада (сообщения) соответствует выбранной теме и не ограничивается материалом, изученным на занятиях
- материал использованных источников адаптирован и доступен для понимания самого докладчика и других выступающих
- реферат, доклад (сообщение) структурировано, имеет вводную, основную и заключительную части
- использованные источники являются официальными и соответствуют современному положению дел рассматриваемого вопроса

Оценка «не зачтено» ставится, если:

- содержание реферата, доклада (сообщения) не соответствует выбранной теме или ограничивается материалом, изученным на занятиях
- материал использованных источников не адаптирован, содержит сложные выкладки, формулы и затруднителен для понимания самого докладчика и других обучающихся
- использованные источники являются заимствованными (выполненными другими лицами, представлено в ранее подготовленных рефератах, докладах (сообщениях) и т.д.) или не соответствуют современному положению дел рассматриваемого вопроса
- задание не выполнено, не представлено преподавателю.

### **Тестовые задания**

1. Что понимается под управлением:  
а) планомерное воздействие на некоторый объект с целью изменения его свойств+

- б) планомерное воздействие на некоторый объект с целью достижения определенного результата
- в) управление движением объекта

2. Планирование это:

- а) вид деятельности
- б) отдельный вид управленческой деятельности, который определяет перспективу и будущее состояние организации+
- в) интеграцию видов деятельности

3. Как осуществляется организационное планирование?

- а) только на высшем уровне управления
- б) на среднем уровне управления
- в) на всех уровнях управления+

4. Что такое внутренняя среда организации:

- а) люди+
- б) информационные связи+
- в) конкуренты
- г) законы+

5. Каким образом могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления:

- а) вертикальными связями
- б) горизонтальными связями+
- в) функциональными связями

6. Как осуществляется текущий контроль в организации:

- а) путем заслушивания работников организации на производственных совещаниях
- б) путем наблюдения за работой работников
- в) с помощью системы обратной связи между руководящей и руководимой системами+
- г) путем докладов на сборах и совещаниях

7. Кто должен осуществлять контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом:

- а) специалисты
- б) работники
- в) руководители+

8. Что такое контроль:

- а) вид управленческой деятельности по обеспечению выполнения определенных задач и достижения целей организации+
- б) наблюдение за работой персонала организации
- в) постоянная проверка того, как организация осуществляет свои цели и корректирует свои действия

9. Каким должен быть контроль (выберите наиболее полный ответ):

- а) объективным и гласным
- б) объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным+
- в) текущим

10. Деятельность по отношению к человеческим ресурсам, которая определяет, как хорошо люди исполняют свои обязанности – это:

- а) тестирование
- + б) оценка
- в) испытание

11. Кого принято называть субъектом управления:

- а) организацию
- б) трудовой коллектив

+ в) физическое или юридическое лицо, от которого исходят властные полномочия

12. Как называется процесс побуждения себя и других к определенной деятельности с целью достижения личных целей, а также целей организации:

- а) привлечение
- + б) мотивация
- в) стимулирование

13. Формально организации складываются на основе ... отношений:

- а) социальных
- б) властных
- + в) должностных

14. Обмен информацией и ресурсами между подразделениями одного иерархического уровня – это:

- а) вертикальные коммуникации
- + б) горизонтальные коммуникации
- в) общественные коммуникации

15. Что является характерным признаком либерального стиля руководства:

- а) концентрация власти в руках одного человека
- б) работники сами принимают необходимые решения
- + в) работники не могут полагаться на компетенцию руководителя

16. Устоявшаяся манера поведения руководителя по отношению к трудовому коллективу – это:

- + а) стиль руководства
- б) структура управления
- в) властные полномочия

17. Какая из функций управления определяет степень соответствия принятых решений фактическому состоянию системы:

- а) координация
- б) планирование
- + в) контроль

18. Внутренняя среда организации – это:

- а) взаимодействие между подразделениями организации
- + б) часть этой организации и ситуационные факторы внутри нее
- в) внутренние составляющие организации, оказывающие влияние на ее функционирование

19. Нахождение определенного варианта действия, а также сам процесс деятельности и ее конечный результат – это:

- + а) решение
- б) консенсус
- в) компромисс

20. Способ воздействия управляющей системы или подсистемы на управляемую с целью достижения тех или иных целей – это:

- а) способ управления
- + б) метод управления
- в) управленческое воздействие

21. В какой структуре управления лучше всего проявляется принцип единоначалия:

- а) матричной
- + б) линейной
- в) функциональной

22. Необходимость делегирования полномочий вызвана:

- а) необходимостью более оперативно принимать управленческие решения
- б) ограниченными возможностями менеджеров
- + в) ростом масштабов организации

23. С чем связаны организационные полномочия:

- + а) с должностью человека
- б) с личными качествами человека
- в) с управленческой ситуацией

24. Как называются управленческие решения, принятые по заранее определенному алгоритму?

- а) детерминированные
- б) структурированные
- + в) формализованные

25. В чем заключается риск при принятии управленческих решений:

- а) в опасности принять нерациональное решение
- + б) в вероятной потере ресурсов
- в) в отсутствии или ограниченном количестве имеющейся для принятия решения информации

26. Эффективность управления – это:

- + а) сопоставление затрат и результатов
- б) уровень понесенных затрат
- в) количество потраченного времени

27. Какое из перечисленных определений соответствует понятию «Лидерство»:

- а) возможность влиять на поведение других лиц
- б) поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого
- в) способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации +

28. Какие действия соответствуют стилю руководства «делегирование»:

- а) постановка задачи +
- б) контроль
- в) разъяснение выполнения

29. При каких методах управления руководитель определяет содержание заданий и конкретные способы их выполнения:

- а) при демографических
- б) консультативных +
- в) авторитарных

30. К какой фазе развития конфликта относится инцидент:

- а) к первой
- б) ко второй +
- в) к третьей

31. Стратегия соперничества в конфликтном общении:

- а) характеризует человека как эгоиста +
- б) ведет к эскалации конфликта независимо от другой позиции
- в) ее применимость и выигрешность зависит от конкретной ситуации

32. Институционализация конфликта – это.....

- а) достижение соглашения между конфликтующими сторонами по признанию и соблюдению установленных правил и норм поведения в конфликте
- б) определение места и времени переговоров по существу конфликта
- в) создание соответствующих органов и рабочих групп по регулированию конфликтного взаимодействия +

33. Интегративное разрешение конфликта – это.....

- а) достижение согласия через узаконенные процедуры установления победителя
- б) разрешение конфликта, примиряющее обе стороны или решение без проигравших +
- в) соглашение, достигаемое, когда стороны конфликта сходятся в срединной точке на некоей очевидной координате

34. Эскалация конфликта – это.....

- а) дальнейшее его обострение
- б) трансформация в другую часть
- в) ослабление конфликта

### **Описание технологии проведения тестов**

Тесты проводятся в письменном виде после изучения всех вопросов, включённых в тест. Выполнение тестовых заданий предполагает выбор одного (верного) ответа или нескольких верных ответов (что оговаривается в задании) из предложенных вариантов.

### **Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)**

Оценка «зачтено» ставится при правильных ответах на не менее чем 60% вопросов теста, «не зачтено» – при правильных ответах на не менее чем 60% вопросов теста.

## **Ситуационные задачи для контрольной работы**

### **Задание 1.**

Можно выделить четыре уровня мотивации подчиненных:

- первый уровень – подчиненный действует и докладывает начальнику;
- второй уровень – подчиненный спрашивает, что нужно сделать
- третий уровень – подчиненный ждет, чтобы ему сказали, что нужно сделать;
- четвертый уровень – подчиненный прячется от начальника.

Подчиненных с каким уровнем мотивации вы оценили бы наиболее высоко?

Какие качества личности могут обеспечить человеку этот уровень мотивации?

### **Задание № 2.**

Одним из ключевых вопросов управления школой был и остается вопрос – кого можно назвать хорошим руководителем?

Внимание при этом концентрировалось на личных качествах руководителя.

Так, Конфуций исходил из того, что руководитель прежде всего обладает тонким и глубоким проникновением в характеры и чувства своих соратников.

Греки во времена Гомера видели следующие четыре качества, необходимые идеальному руководителю: 1) мудрость Нестора; 2) справедливость Агамемнона; 3) хитрость Одиссея; 4) энергичность Ахиллеса.

Гомер подчеркивал, что в действительности идеального руководства не существует, к нему можно только приблизиться, когда различные руководители – каждый с присущими ему качествами – будут целенаправленно работать вместе. При этом руководитель обязан постоянно помнить о своих сильных и слабых сторонах; в противном случае он может пасть жертвой собственного высокого положения.

В конце XX века некоторые ученые полагают, что для современного руководителя необходимы:

- физические качества – активность, энергичность, здоровье, сила;
- личностные качества – приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху;
- интеллектуальные качества – ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало;
- способности – контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность.

Однако с этим мнением немало ученых и практиков не соглашается, высказывая следующие соображения:

обладание руководителем перечисленных выше качествами еще не гарантирует эффективность руководства;

- всем отмеченным требованиям удовлетворяет только небольшое число людей;
- данный подход предполагает, что «руководителями рождаются»;



- хорошо руководить нельзя (или практически нельзя) научиться.

К этому можно было бы добавить и ряд других возражений.

Продумайте и сформулируйте систему тех качеств, которыми должен обладать современный руководитель.

### Задание № 3

В работе руководителя особую роль играет рациональность мышления.

Диалектику мыслительного процесса современного российского руководителя можно охарактеризовать следующими чертами:

- панорамность мышления (системность, широта, комплексность) и профессиональная предметность (знание деталей и тонкостей управления);
- умение понимать, принимать и использовать точки зрения, позиции, мнения, противоположные собственным, и одновременно умение проводить свою принципиальную линию;
- противодействие неделовому нажиму сверху без попадания в оппозицию к руководству;
- умение не соглашаться, не становясь при этом неприятным;
- склонность к новым идеям и достижениям, способность отличить их от прожектерства;
- способность рисковать (принимать решения, действовать без уверенности в позитивности последствий этих решений и действий), редко ошибаться с существенным вредом для деятельности учреждения;
- предельная тактичность и вежливость в обращении с людьми и жесткая требовательность к любым отклонениям от установленных правил работы;
- демократичность, позволяющая не сковывать своим авторитетом мысли и действия подчиненных людей, и одновременно твердость в проведении линии на повышение дисциплины, без которой высокорезультативная работа невозможна.

Современный руководитель должен обладать способностью быть разным в различных условиях, чтобы соответствовать требованиям обстановки в процессе управления.

Продумайте ответы на следующие вопросы.

1. Согласны ли вы с положениями, изложенными выше, или у вас имеются аргументированные возражения по отдельным позициям? В последнем случае подготовьте систему доказательств выдвигаемых вами положений.

2. Чем отличается от идеала ваша собственная организация мышления?

Каковы ее особенности? Учитывая, что учитель – руководитель классного коллектива, какие черты современного мышления руководителя вы считаете необходимым активно в себе развивать?

### Задание № 4.

В рамках педагогического менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в деятельности учреждения. В практике встречаются следующие варианты:

- руководитель принимает решение и сообщает результат подчиненным, если это необходимо;
- руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял;
- руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, приветствует их вопросы, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения;
- руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку;
- руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения;
- руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта;
- руководитель излагает проблему и принимает решение группы.

Вопрос: какой из предложенных вариантов вы считаете предпочтительным. Обоснуйте свою позицию.

### Задание № 5.

Важная задача руководителя – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у него имеется следующий диапазон действий.

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.

2. Проводить совещания с единомышленниками, советоваться с ними по различным стратегическим и тактическим вопросам.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию школы.
4. Создавать условия для социальной активности работника.
5. Предлагать педагогам более творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.
8. Привлекать подчиненных к формулировке целей деятельности школы и выработке решений.
9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.
10. Обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице.
11. Организовывать постоянное повышение квалификации педагогов.
12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.
13. Предоставлять учителю сложную и ответственную работу, которая требует полной самоотдачи.

Дайте ответ на следующие вопросы.

1. Какие действия руководителя по увеличению творческой отдачи в работе подчиненных вы считаете главными и почему?
2. Какие еще меры, по вашему мнению, может предпринимать руководитель, чтобы добиться активности и лучших результатов труда?

### **Задание № 6.**

Специфика педагогического коллектива (преимущественно женский состав, его излишняя эмоциональность) делают школу зоной повышенной конфликтности. Поэтому лучше, если руководителю удастся вовремя распознать конфликты и сделать соответствующие выводы. Ситуации, как правило, возникают одни и те же:

- дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается не «в ходу»;
- сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;
- во время разговоров во главу угла ставятся негативные факты. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нем.

Как показывает практика, наладить ситуацию можно, если, например, распределять задания не тет-а-тет, а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов.

Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Считается, что руководителю недопустимо:

- скрывать какую-либо информацию от своих подчиненных;
- высказывать особое расположение к кому-либо из сотрудников;
- безропотно отдавать своих подчиненных «на растерзание» вышестоящему начальству;
- недооценивать профессионализм своих коллег.

Постарайтесь сформулировать ответы на следующие вопросы:

1. Согласны ли вы с высказанными предположениями?
2. Что должен делать руководитель, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?
3. Каковы должны быть действия руководителя в разрешении конфликта?

### **Задание № 7.**

В практике экономического менеджмента решение социальных проблем осуществляется на основе перспективного плана. Планирование социального развития – это составление планов не только для коллектива в целом, но и для отдельных работников. Индивидуальные планы называются картами социально-профессионального роста, или карьерограммами.

Это своеобразные договоры, заключаемые работником и администрацией о перспективах его жизнедеятельности на предприятии.

Карьерограмма состоит из ряда разделов. В первом из них в хронологическом порядке указываются события, этапы роста (развития) работника.

К таким событиям относятся изменения в квалификации, должности, условиях труда, его оплате, в благах, распределяемых на предприятии. Диапазон событий, которые значимы для людей и вызывают у них чувство необходимости роста, развития, достаточно широк.

Второй раздел отводится требованиям, которые должны выполнить работники для продвижения по этапам роста. Какое, например, образование (или квалификацию) необходимо приобрести,

чтобы продвинуться по службе, какие виды работ выполнить, чтобы получить дополнительное поощрение и т.п.

Третий раздел карьерограммы фиксирует обязательства, которые несет администрация в отношении профессионального роста работника.

В четвертом разделе отмечаются меры поощрения или наказания за выполнение или невыполнение работником требований и администрацией – обязательств.

1. Считаете ли вы возможным составление таких карьерограмм с администрацией школы?
2. Какое значение для вас имела бы такая карьерограмма? Чему она могла бы способствовать?

### **Описание технологии проведения контрольной работы**

Контрольная работа проводится в письменном виде по вариантам после изучения соответствующего теоретического материала.

### **Требования к выполнению контрольной работы**

За контрольную работу ставится оценка:

-«отлично», если обучающийся показал высокое качество общетеоретической подготовки, способность выявить спорность и противоречивость некоторых научных концепций, определений, устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, прекрасно ориентируется в различиях научных подходов, оперирует научными понятиями, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог, быстро ориентируется в неожиданно поставленных проблемах;

-«хорошо», если обучающийся показал уверенное понимание теоретических проблем, способность опираться на фундаментальные положения научных концепций, оперировать научными понятиями, владеет научным языком, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог. Высказанная точка зрения обучающегося характеризуется аргументированностью, содержательными обобщениями, логической выстроенностью, методологической фундаментальностью. Но, вместе с тем, обучающийся испытывал некоторые затруднения в различении позиции исследователей внутри какого-либо подхода, научной парадигмы, допустил неточности при изложении материала, испытывал затруднения при решении неожиданно поставленных проблем;

-«удовлетворительно», если он воспроизводит основные теоретические положения дисциплины, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, легко идет на диалог, поддерживает его при ответе на вопросы, относительно ориентируется в различных научных позициях авторов и поставленных проблемах. Умеет раскрыть какое-либо явление, факт языком одного подхода, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует, испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции, при переходе из плоскости монолога к диалогической форме изложения материала.

-«неудовлетворительно», если он показал слабые знания обсуждаемых теоретических проблем. Высказанные точки зрения были сумбурными, отсутствовала логическая последовательность развертывания ответа, выявлено неумение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, имело место некорректное использование научных терминов.

## **20.2 Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация по дисциплине Теоретические основы управления образовательной организацией осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

### **Вопросы к экзамену:**

1. Цели и задачи социальной и образовательной политики. Понятие социальной системы и образовательной (педагогической) системы.
2. Субъекты и объекты управления. Понятие и сущность управленческой деятельности.
3. Школы управления. Принципы как руководящие правила управления (Ф. Тейлор, А. Файоль). Методы управления.
4. Понятие управленческого решения. Структура принятия управленческого решения.
5. Понятие «функции управления». Функции управления образовательными и социально-педагогическими организациями: системный анализ, целеполагание, планирование, организация деятельности, контроль, регулирование (коррекция), диагностика.
6. Модели управления в сфере социально-педагогической деятельности.
7. Современные технологии управления в образовании.
8. Характеристика основных направлений управленческой деятельности.

9. Информационные технологии в управлении.
10. Понятие персонала. Категории персонала. Структура персонала.
11. Должность и должностные полномочия.
12. Система управления персоналом: задачи, принципы построения.
13. Оценка потенциала персонала: понятие, виды, методы.
14. Руководство персоналом образовательной организации.
15. Коллектив и его характеристики. Структура и развитие взаимоотношений между членами коллектива.
16. Понятие организационной культуры. Типы организационной культуры.
17. Сущность и содержание понятия лидерства. Подходы к теории лидерства: личностный, поведенческий, ситуационный.
18. Авторитет, как одна из основных составляющих лидерства. Виды авторитета.
19. Характерные черты лидера. Основные роли лидера.
20. Стили управления. Функции руководителя. Задачи руководителей в зависимости и от уровня управления.
21. Управленческая культура руководителя. Личные качества руководителя.
22. Сущность и содержание управленческой деятельности.
23. Принципы и этапы разработки плана организации управленческого труда, система контроля его исполнения.
24. Показатели эффективности труда в сфере управления, методика их определения. Пути повышения эффективности управленческого труда.
25. Признаки государственного характера управления образованием. Принципы государственной политики в сфере образования.
26. Государственные органы управления образованием, содержание их деятельности. Признаки общественного характера управления образовательными организациями.
27. Коллективные органы управления, их состав и характеристика деятельности. Органы самоуправления. Семья как объект управления.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

<i>Критерии оценивания компетенций</i>	<i>Уровень сформированности компетенций</i>	<i>Шкала оценок</i>
<p><i>Обучающийся показал высокое качество общетеоретической подготовки по учебной дисциплине, способен выявлять спорность и противоречивость некоторых научных концепций, определений, устанавливать неоднозначность используемых научных понятий, владеет научным языком, прекрасно ориентируется в различиях научных подходов, методологических основаниях, парадигмальных установках различных научных школ, оперирует научными понятиями, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживает диалог и быстро ориентируется в неожиданно поставленных проблемах, способен применять теоретические знания для решения практических задач, вышеперечисленные показатели и формируемые компетенции сформированы на достаточно высоком уровне.</i></p>	<p><i>Повышенный уровень</i></p>	<p><i>Отлично</i></p>
<p><i>Обучающийся показал уверенное понимание теоретических проблем учебной дисциплины, но допускает неточности при изложении материала; способен опираться на фундаментальные положения научных концепций, но испытывает некоторые затруднения в различении позиции исследователей внутри какого-либо подхода, научной парадигмы; оперирует научными понятиями, умеет привлекать собственный опыт и опираться на опыт других, поддерживать диалог, но испытывает затруднения при</i></p>	<p><i>Базовый уровень</i></p>	<p><i>Хорошо</i></p>

<p>решении неожиданно поставленных проблем, применение теоретических знаний для решения практических задач вызывает некоторые затруднения, вышеперечисленные показатели и формируемые компетенции сформированы на достаточном уровне, либо ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым одному-двум из перечисленных показателей.</p>		
<p>Обучающийся воспроизводит основные положения проблем педагогики и психологии профессионального образования, имеет достаточный уровень владения излагаемым материалом, легко идет на диалог, поддерживает его при ответе на вопросы, относительно ориентируется в различных научных позициях авторов и поставленных проблемах, умеет раскрыть какое-либо явление, факт языком одного подхода, какой-либо одной научной теории, однако ряд излагаемых теоретических позиций не дифференцирует, испытывает определенные трудности в отстаивании собственной позиции, при переходе из плоскости монолога к диалогической форме изложения материала, при решении практических задач опирается на жизненный опыт, а не на теоретические знания, вышеперечисленные показатели и формируемые компетенции сформированы на удовлетворительном уровне, либо ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует любым трём и более перечисленных показателей.</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>
<p>Обучающийся показал слабые знания обсуждаемых теоретических проблем, высказываемые точки зрения сумбурны, отсутствует логическая последовательность развертывания ответа, отсутствует умение сопоставлять подходы, выделять их отличительные признаки, отсутствуют представления о разнообразии позиций различных исследователей, имеет место некорректное использование научных терминов, отсутствует способность решать практические задачи, вышеперечисленные показатели и формируемые компетенции сформированы на низком уровне, либо вообще не сформированы.</p>	<p>–</p>	<p>Неудовлетворительно</p>