

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Менеджмент в профессиональной деятельности
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра экономики, туризма и прикладной информатики**

Учебный план 44.04.01_2024_1154М-3Ф.plx
44.04.01 Педагогическое образование
Менеджмент в образовании

Квалификация **магистр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72
в том числе:
аудиторные занятия 8
самостоятельная работа 59,6
часов на контроль 3,85

Виды контроля на курсах:
зачеты 1

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	1		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Консультации (для студента)	0,4	0,4	0,4	0,4
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,15	0,15	0,15	0,15
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8,55	8,55	8,55	8,55
Сам. работа	59,6	59,6	59,6	59,6
Часы на контроль	3,85	3,85	3,85	3,85
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.э.н., декан ЭЮФ, Газукина Ю.Г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент в профессиональной деятельности

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 126)

составлена на основании учебного плана:

44.04.01 Педагогическое образование

утвержденного учёным советом вуза от 01.10.2024 протокол № 2.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра экономики, туризма и прикладной информатики

Протокол от 11.04.2024 протокол № 9

Зав. кафедрой Куттубаева Тосканай Айтмуқановна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **кафедра экономики, туризма и прикладной информатики**

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Куттубаева Тосканай Айтмуқановна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **кафедра экономики, туризма и прикладной информатики**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Куттубаева Тосканай Айтмуқановна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры **кафедра экономики, туризма и прикладной информатики**

Протокол от _____ 2027 г. № ____
Зав. кафедрой Куттубаева Тосканай Айтмуқановна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры **кафедра экономики, туризма и прикладной информатики**

Протокол от _____ 2028 г. № ____
Зав. кафедрой Куттубаева Тосканай Айтмуқановна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	<i>Цели:</i> Формирование теоретических знаний и практических навыков у студентов в области менеджмента в профессиональной деятельности.
1.2	<i>Задачи:</i> - определить особенности менеджмента в профессиональной сфере; - изучить применение принципов и методов в управлении образовательными системами; - раскрыть и изучить особенности стратегического развития организации в области образования; - изучить основы управления персоналом в образовательных системах; - выявить виды, этапы принятия управленческих решений в области образования; - сформировать навыки принятия управленческих решений в профессиональной сфере; - сформировать навыки управления деятельностью современной образовательной системы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Коммуникативные технологии общения
2.1.2	Философия и методология современной науки
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.2	Управление проектами

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	
ИД-1.УК-1: Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия ситуации и системы; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа проблемной ситуации. 	
ИД-2.УК-1: Осуществляет поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации на основе доступных источников информации. Определяет в рамках выбранного алгоритма вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке. Предлагает способы их решения.	
<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - находить информацию, необходимую для решения поставленной проблемной ситуации; - критически анализировать собранную информацию в рамках поставленной проблемной ситуации; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа информации. 	
ИД-3.УК-1: Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности	
<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы построения иерархической структуры целей, работ (шагов); <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать последовательность взаимосвязанных шагов в рамках поставленной цели; <p>владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозирования ожидаемых результатов деятельности. 	
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	
ИД-2.УК-2: Способен видеть образ результата деятельности и планировать последовательность шагов для достижения данного результата.	
<p>Знать: понятие планирования и его значимость для достижения заданного результата;</p> <p>Уметь: планировать деятельность и предвидеть результаты действий;</p> <p>Владеть: навыками планирования последовательности шагов для достижения заданного результата.</p>	
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	

ИД-1.УК-3: Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели							
знать: - стратегию реализации поставленной цели; уметь: - определять свою роль в команде; владеть навыками: - эффективного использования стратегии сотрудничества.							
ИД-2.УК-3: Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.							
Знать: социально-психологические аспекты управления; Уметь: учитывать в своей деятельности поведение групп людей; Владеть: навыками выделения особенностей поведения групп людей, с которыми взаимодействует.							
ИД-3.УК-3: Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон							
знать: - сущность функций менеджмента (организации, координации и др.); уметь: - организовать и координировать работу участников проекта; владеть: - навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов.							
ИД-4.УК-3: Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.							
уметь: - планировать свою деятельность и предвидеть результаты (последствия) личных действий; владеть: - навыками планирования последовательности шагов для достижения поставленной цели.							
ИД-5.УК-3: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.							
знать: - правила делегирования полномочий; уметь: - распределять поручения и организовать обсуждение разных идей и мнений; владеть навыками: - эффективного взаимодействия с другими членами команды.							
ОПК-7: Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений							
ИД-2.ОПК-7: Владеет управленческими методами организации и планирования деятельности участников образовательных отношений							
знать: - методы и технологии управления деятельностью участников образовательных отношений; уметь: - осуществлять методы менеджмента организаций; владеть: - технологиями управления деятельностью участников образовательных отношений.							

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте факт.	Примечание
	Раздел 1. Тема 1. Особенности менеджмента в профессиональной сфере						

1.1	Тема 1. Особенности менеджмента в профессиональной сфере /Лек/	1	0,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
1.2	Тема 1. Особенности менеджмента в профессиональной сфере Образовательные технологии: Метод дискуссии, выполнение практических заданий. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Дискуссия по заданной теме 3 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
1.3	Тема 1. Особенности менеджмента в профессиональной сфере Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта Форма отчетности: конспект, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 2. Тема 2. Управление образовательными системами							
2.1	Тема 2. Управление образовательными системами Образовательные технологии: Метод дискуссии, работа в малых группах, выполнение задания. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
2.2	Тема 2. Управление образовательными системами Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта Форма отчетности: конспект, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	

2.3	Тема 2. Управление образовательными системами /Лек/	1	0,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 3. Тема 3. Стратегическое развитие организации в области образования							
3.1	Тема 3. Стратегическое развитие организации в области образования /Лек/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
3.2	Тема 3. Стратегическое развитие организации в области образования Образовательные технологии: Метод дискуссии, выполнение практических заданий. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Дискуссия по заданной теме 3 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
3.3	Тема 3. Стратегическое развитие организации в области образования Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта Форма отчетности: конспект, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 4. Тема 4. Выбор решений в области образования							
4.1	Тема 4. Выбор решений в области образования /Лек/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	

4.2	Тема 4. Выбор решений в области образования Образовательные технологии: Деловая игра, работа в малых группах. План занятия: 1 Деловая игра 2 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
4.3	Тема 4. Выбор решений в области образования Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта 3 Подготовка доклада Форма отчетности: конспект, презентация, доклад, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 5. Тема 5. Управление персоналом в образовательных системах							
5.1	Тема 5. Управление персоналом в образовательных системах /Лек/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
5.2	Тема 5. Управление персоналом в образовательных системах Образовательные технологии: Метод дискуссии, выполнение практических заданий. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Обсуждение результатов самостоятельной работы. 3 Выполнение проверочной работы (тест). /Пр/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
5.3	Тема 5. Управление персоналом в образовательных системах Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта 3 Подготовка к проверочной работе Форма отчетности: конспект, тест, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 6. Тема 6. Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем							

6.1	Тема 6. Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем /Лек/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
6.2	Тема 6. Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем Образовательные технологии: Метод дискуссии, выполнение практических заданий. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
6.3	Тема 6. Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта 3 Подготовка доклада Форма отчетности: конспект, презентация, доклад, опрос на занятии. /Ср/	1	8,5	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 7. Тема 7. Теоретические основы и принципы самоменеджмента							
7.1	Тема 7. Теоретические основы и принципы самоменеджмента /Лек/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
7.2	Тема 7. Теоретические основы и принципы самоменеджмента Образовательные технологии: Метод дискуссии, выполнение практических заданий. План занятия: 1 Выполнение практических заданий 2 Обсуждение результатов самостоятельной работы. /Пр/	1	0,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	

7.3	Тема 7. Теоретические основы и принципы самоменеджмента Содержание самостоятельной работы: 1 Подготовка к практическому занятию (изучение основной и дополнительной литературы). 2 Подготовка конспекта 3 Подготовка доклада Форма отчетности: конспект, презентация, доклад, опрос на занятии. /Ср/	1	8,6	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 8. Консультации							
8.1	Консультация по дисциплине /Конс/	1	0,4	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7		0	
Раздел 9. Промежуточная аттестация (зачёт)							
9.1	Подготовка к зачёту /Зачёт/	1	3,85	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2	0	
9.2	Контактная работа /КСРАтт/	1	0,15	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-1.УК-3 ИД-2.УК-3 ИД-3.УК-3 ИД-4.УК-3 ИД-5.УК-3 ИД-2.УК-2 ИД-2.ОПК-7		0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

1. Назначение фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Менеджмент в профессиональной деятельности».
2. Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля в форме примерных тестовых заданий, дискуссий, практических заданий, деловой игры, рефератов (конспектов) и промежуточной аттестации в форме вопросов.

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Вопросы для дискуссии

- Менеджмент - это искусство. Менеджмент - это наука. Какое утверждение ближе к истине?
- Выделите группы работ, выполнение которых соответствует классификации ролей менеджеров, предложенной Г. Минцбергом
- Ваш оппонент утверждает, что хорошему управляющему незачем знать основы теории существования и законы развития организаций, а достаточно только иметь дар убеждения и предпринимательскую смекалку. Попробуйте доказать

обратное.

- Основные функции и методы работы менеджера
- Сформулируйте миссию организации.
- Причины, по которым один и тот же стиль управления не может быть применим к различным подразделениям организации.
- Должен ли руководитель обладать харизмой? Насколько это важно? Может ли руководитель приобрести лидерские качества или они являются врожденными?
- Разрешение скрытого конфликта
- Виды и формы стимулов.
- Служба персонала отвечает только за четкое ведение личных дел персонала и соблюдение трудового законодательства. Так ли это?
- Представление и получение обратной связи.
- Программа проведения предварительного, текущего и заключительного контроля.

Критерии оценки:

Результатами занятия должна стать формирующаяся у студентов компетенция, а также умение аргументированно отстаивать собственную точку зрения по рассматриваемой тематике. Максимальный балл за работу равен 100%. Для выставления итоговой оценки студенту используется следующий перечень критериев.

1. Теоретический уровень знаний
2. Подкрепление материалов фактическими данными
3. Способность делать выводы
4. Качество ответов на вопросы
5. Способность отстаивать собственную точку зрения
6. Степень участия в общей дискуссии

Критерии оценки: «отлично» – 91-100 % (повышенный уровень); «хорошо» – 76-90 % (пороговый уровень); «удовлетворительно» – 61-75 % (пороговый уровень); «неудовлетворительно» – 0-60 % (уровень не сформирован).

Практические задания

Практические задания выполняются по конкретной образовательной организации (или ее структурного подразделения) на выбор студента.

Тема 1. Особенности менеджмента в профессиональной сфере

Общая характеристика организации

При общей характеристике организации необходимо изучить и уточнить следующие вопросы:

- наименование организации и ее месторасположение;
- размер уставного капитала и учредители организации;
- виды деятельности, которыми организация занимается;
- масштаб деятельности организации;
- уровень специализации, кооперирования и концентрации;
- принадлежность организации к различным объединениям, наличие филиалов и представительств.

Тема 2. Управление образовательными системами

1. Составление схемы деятельности образовательной организации
2. Описать организационно-правовую форму организации, ее особенности.

Тема 3. Стратегическое развитие организации в области образования

1. Изучить и проанализировать цели и задачи организации;
2. Провести анализ внутренней среды организации

Организационная структура предприятия. При характеристике и анализе организационной структуры предприятия необходимо:

- изучить и представить в виде схемы организационную структуру управления;
- изучить и перечислить компоненты организационной структуры: линейные и функциональные структурные подразделения;
- изучить и проанализировать структуру и функции аппарата управления организации;
- выявить преимущества и недостатки организационной структуры предприятия.

Управление операционной деятельностью. При характеристике и анализе системы управления операционной деятельностью организации необходимо:

- изучить и дать краткое описание операционной деятельности (тип операционной деятельности, структура операционных процессов) или описание основных бизнес-процессов;
- изучить и проанализировать процесс обеспечения деятельности организации необходимыми ресурсами;
- выявить преимущества и недостатки процесса планирования и организации деятельности на предприятии;
- проанализировать информационное обеспечение операционной деятельности;
- Управление маркетингом. При изучении системы управления маркетингом на предприятии студент должен:
 - изучить цели и задачи маркетинговой деятельности организации;
 - изучить и проанализировать товарную политику организации: номенклатуру и ассортимент продукции организации, мероприятия по совершенствованию и модернизации продукции и др.;
 - изучить и проанализировать систему управления качеством продукции: показатели качества продукции, нормативные документы, используемые при производстве продукции, мероприятия по обеспечению и повышению качества продукции;
 - изучить и проанализировать сбытовую политику организации: условия выбора и интенсивность каналов товародвижения и сбыта, планирование продвижения товара на рынке, инструменты стимулирования сбыта;

- изучить и проанализировать коммуникационную политику организации: рекламная политика, система Паблик Рилейншз;
- изучить и проанализировать ценовую политику организации: система цен, методы ценообразования, ценовые стратегии, факторы, определяющие решения по ценам;
- выделить проблемы, связанные с организацией маркетинговой деятельности в организации.

Анализ внешней среды организации

Анализ внешней среды организации предполагает изучение следующих вопросов:

Макросреда организации. По этому разделу студенту необходимо:

- изучить нормативно-правовые документы, оказывающее влияние на деятельность организации;
- изучить и проанализировать, используя метод PEST-анализа, влияние макроэкономических, культурных, политических, технологических и социально-демографических факторов, оказывающих влияние на деятельность организации.

Микросреда организации. По этому разделу студенту необходимо:

- определить и проанализировать основных поставщиков организации;
- определить и проанализировать основных потребителей организации, выделить основные сегменты рынка по потребителям;
- определить и проанализировать основных конкурентов (позиция на рынке (местоположение, доля рынка), объем производства и реализации продукции, цены, качество продукции, основная стратегия конкурентной борьбы, конкурентные преимущества и недостатки и др.);
- определить и проанализировать контактные аудитории организации (СМИ, государственные органы управления, финансовые структуры, общественные организации, внутренние контактные аудитории и др.);
- выявить возможности и угрозы, генерируемые внешней средой организации

Тема 4. Выбор решений в области образования

- изучить и проанализировать процедуры контроля операционной деятельности, системы управления качеством.

- обобщить, используя метод SWOT-анализа, преимущества и недостатки в деятельности организации, выявленные на основе анализа внутренней среды организации, а также возможности и проблемы, выявленные на основе анализа внешней среды организации;

- разработать рекомендации по решению выявленных проблем и снижению рисков;
- разработать рекомендации по повышению эффективности деятельности организации.

Тема 5. Управление персоналом в образовательных системах

При характеристике и анализе системы управления персоналом необходимо:

- изучить и проанализировать в динамике за 3 года численность, профессиональный состав, квалификационный и образовательный уровень кадров (по категориям персонала);
- изучить и проанализировать процесс найма, отбора и подбора персонала;
- изучить и проанализировать систему развития персонала (оценка и аттестация персонала, повышение квалификации, подготовка и переподготовка кадров, работа с резервом на выдвижение и др.);
- изучить и проанализировать систему материального и морального стимулирования;
- выявить проблемы, связанные с управлением персоналом в организации.

Тема 6. Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем

Разработать должностную инструкцию любого сотрудника организации

Тема 7. Теоретические основы и принципы самоменеджмента

Проанализировать рабочий день сотрудника организации, выявить резервы времени и разработать рекомендации по повышению эффективности трудовой деятельности сотрудника

Критерии оценки:

«Отлично» (91-100 %) повышенный уровень - студент продемонстрировал отличное знание теории предмета, смог применить теорию на практике. Проанализирована проблема и даны обоснованные рекомендации по ее решению.

«Хорошо» (76-90%), пороговый уровень - студент продемонстрировал хорошее знание теории предмета, смог применить теорию на практике. В целом проблема проанализирована и даны отдельные рекомендации по ее решению.

«Удовлетворительно» (61-75%), пороговый уровень - студент продемонстрировал удовлетворительное знание теории предмета, смог применить некоторые положения на практике. Проблема проанализирована частично и даны отдельные рекомендации по ее решению.

«Неудовлетворительно» (0-60%), уровень не сформирован - студент не продемонстрировал знание теории предмета, не смог применить теорию на практике. Не проанализирована проблема и не даны рекомендации по ее решению.

Комплект примерных тестовых заданий

1. Критериями оптимальности принимаемого управленческого решения могут быть...

- a) как количественные, так и качественные показатели
- b) только количественные показатели
- c) только качественные показатели
- d) только показатели рентабельности

2. Вероятностные управленческие решения руководителю приходится принимать в условиях...

- a) недостаточной и неполной информации
- b) масштабной организационной структуры
- c) полной и достоверной информации
- d) повторяющихся управленческих действий

3. Системный подход к управлению рассматривает менеджмент как...

- a) сложную совокупность взаимосвязанных элементов и подсистем

- b) реализацию совокупности общих и специальных функций управления
c) использование различных методов управления в зависимости от конкретной ситуации
d) систему, основанную на разработке и реализации комплекса стратегических, тактических и оперативных целей управления
4. Какая из предложенных характеристик нетипична для бюрократического типа управления?
a) Ясная и чёткая мотивация инициативы персонала;
b) Жесткое распределение функций и обязанностей в системе управления;
c) Ориентация персонала на решение проблем;
d) Высокая исполнительская дисциплина;
e) Чрезмерное внимание документации.
5. Какие содержательные элементы наиболее полно и объективно выражают понимание цели?
a) Цель включает методологию разработки решений, информацию и человеческий фактор;
b) Цель – это результат, к достижению которого стремится менеджер;
c) Цель включает потребности и пути их реализации;
d) Цель – это модель факторов достижения эффективности управления;
e) Цель включает возможное, желательное и необходимое состояние системы.
6. Выберите наиболее полное определение понятия жизненного цикла организации:
a) ЖЦО – историческая эволюция, которую претерпевает организация, взаимодействуя с окружающей средой, при изменении жизненного цикла продукции;
b) ЖЦО – историческая эволюция, которую претерпевает организация при взаимодействии с окружающей средой, включающая предсказуемую последовательность качественно различающихся стадий;
c) ЖЦО – определённый временной интервал, включающий последовательность качественно различающихся стадий и этапов;
d) ЖЦО – необратимое, направленное, закономерное изменение организации и её подразделений от стадии формирования до этапа ликвидации, которое руководитель должен изменить.
7. Что представляют собой полномочия?
a) Должностной статус руководителя;
b) Авторитет менеджера в среде его коллег;
c) Право на принятие управленческих решений;
d) Право воздействовать на деятельность людей;
e) Наличие знаний и опыта для осуществления управления.
8. Предварительный контроль на конкретном участке ведения работ предусматривает предупреждение нарушений установленных правил ведения работ и предшествует процессу...
a) осуществления хозяйственных операций
b) планирования
c) анализа среды организации
d) установки производственного оборудования на данном участке
9. Какое из предложенных определений отражает понятие «метод управления»?
a) Приём расчёта показателей в процессе управления;
b) Разработка порядка совместной деятельности в организации;
c) Способ обработки полученной информации и её трансформация в командную информацию;
d) Разработка характера отношений между людьми в организации;
e) Способ использования средств управления в процессе воздействия управляющей системы на управляемую.
10. Соотношение стоимости прибавочного продукта, полученного в результате реализации конкретного управленческого решения, и затрат на его разработку и реализацию отражает _____ эффективность управленческого решения.
a) экономическую
b) социальную
c) технологическую
d) правовую
11. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль с точки зрения теории менеджмента в совокупности представляют собой _____ менеджмента.
a) функции менеджмента
b) принципы менеджмента
c) школы менеджмента
d) подходы менеджмента
12. Тот факт, что человек является частью персонала организации, подтверждает наличие у него трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются...
a) трудовым договором
b) актом сдачи-приёмки работ

- c) сертификатом о повышении квалификации
d) трудовой инструкцией
13. Права менеджера использовать определенные ресурсы организации, а также направлять усилия отдельных сотрудников на выполнение тех или иных задач являются сутью термина...
- a) «полномочия»
b) «делегирование»
c) «ответственность»
d) «власть»
14. Управленческое решение представляет собой _____, который в конечном счете повышает или снижает эффективность функционирования организации.
- a) продукт управленческого труда
b) управленческий проект
c) процесс
d) метод управления
15. Вероятностные управленческие решения руководителю приходится принимать в условиях...
- a) недостаточной и неполной информации
b) масштабной организационной структуры
c) полной и достоверной информации
d) повторяющихся управленческих действий
16. Какая из предложенных характеристик является главной в формулировании миссии организации?
- a) Отраслевая принадлежность организации и задачи её развития;
b) Получение прибыли в результате деятельности организации;
c) Назначение организации и её роль в обществе;
d) Ассортимент и качество выпускаемой продукции;
e) Политика по отношению к персоналу.
17. В чем заключается коренное отличие стратегического планирования от традиционной системы долгосрочного планирования:
- A) Ориентация на отдаленную перспективу (более 5 лет);
B) Учет факторов внешнего окружения;
C) Учет только факторов внутренней среды;
D) Применение методов экстраполяции.
18. Возможности и угрозы генерирует:
- A) Внутренняя среда СЭС;
B) Внешняя среда предприятий;
C) Внутренняя и внешняя среда СЭС.
19. По мнению Г. Минцберга, определение положения организации во внешней среде и относительно своих главных конкурентов – это понятие стратегии:
- A) Как «ловкого приема»;
B) Как позиции;
C) Как принципа поведения;
D) Как плана;
E) Как перспективы.
20. Укажите все верные ответы. К составляющим внешней среды относят:
- A) Макроокружение;
B) Мегаокружение;
C) Микроокружение;
D) Миниокружение.
19. Процесс комплексного анализа внутренних ресурсов и возможностей СЭС, направленный на оценку текущего состояния СЭС, ее сильных и слабых сторон, выявление стратегических проблем – это:
- A) Управленческий анализ;
B) SWOT-анализ;
C) Проблемный анализ;
D) PEST-анализ.
20. Что подразумевается под анализом среды предприятия:
- a. Процесс определения критически важных элементов внешней и внутренней среды, которые могут оказать влияние на способности предприятия в достижении своих целей;
б. Анализ сильных и слабых сторон предприятия, оценка его возможностей и потенциальных угроз;
в. Исследование рынка с целью прогнозирования его параметров для разработки стратегии предприятия;
г. Средство преобразования базы данных, полученных в результате анализа среды предприятия, в стратегический

план.

Критерии оценки: «отлично» – 91-100 % (повышенный уровень); «хорошо» – 76-90 % (пороговый уровень); «удовлетворительно» – 61-75 % (пороговый уровень); «неудовлетворительно» – 0-60 % (уровень не сформирован).

Оценочное средство «Деловая игра»

Деловая игра «Принятие решений менеджером»

Цель занятия: овладеть навыками практического использования системного подхода к решению проблем на разных уровнях принятия решений, умением выбрать методы, помогающие принимать обоснованные решения разных видов проблем.

Ситуация 1. В подведомстве Министерства образования, науки и молодежной политики находится лицей. Министерство разработало ряд действий, необходимых в случае появления различных обстоятельств, включая возможные конфликтные ситуации с обучающимися и родителями, кадровые проблемы, осуществление образовательной деятельности по образовательным стандартам и ведение документации. Задача руководителя лицея состоит в том, чтобы пунктуально выполнять предписания Министерства. Если возникает что-либо непредусмотренное ему необходимо сначала согласовать свое решение с вышестоящим руководством. Неукоснительно выполняя требования министерства, руководитель, тем не менее, должен самостоятельно принимать важные решения – ведь для успешной работы лицея требуется взвешенный подход к проблемам.

Ситуация 2. Директор детского сада работает в довольно свободных условиях и должен осуществлять выбор среди альтернативных решений управленческой деятельности. В его ведении находятся контроль процесса образовательной деятельности, использование материальных ценностей, должностные перемещения, отношения между работниками, а также работниками и родителями и многие другие вопросы. Более того, директор должен применять «здоровую», эффективную и работоспособную приспосабливаться к обстоятельствам систему руководства. В детском саду решения требуют масса проблем, большинство из которых уже появлялись прежде. Спектр возможных решений широк, задача руководителя заключается в выборе образа действий, который с наибольшей вероятностью приведет к успеху. Директор не только осуществляет рациональный анализ проблемы, но использует для определения соответствующего образа действия свое «чувство» ситуации. Проблемы довольно непросты, они усложняются воздействием внешних факторов. Таким образом, какие бы действия ни предпринимались, доля личной ответственности за них всегда присутствует. Выбранные решения в большинстве случаев оправдывают себя, если осуществляются с достаточной настойчивостью и подкрепляются необходимыми ресурсами.

Деятельность директора во многом связана с выбором подходящей стратегии.

Ситуация 3. Задача отдела маркетинга частной образовательной организации среднего профессионального образования состоит в создании новых возможностей для решения хорошо известных проблем. От работников отдела требуются новые идеи в разных сферах – от поиска новых подходов к рекламе до разработки методов активизации профориентационной деятельности. Чтобы создать прочную основу для принятия решения, необходимо прояснить и упростить проблему, а также осуществить сбор соответствующей информации. Для хорошего руководителя в области маркетинга характерны умение выбирать и способность проводить разумную стратегию, обладающую подлинной новизной и, одновременно, осмысленную с деловой точки зрения.

Ситуация 4. Особые требования к руководителям предъявляют неисследованные и плохо понятые ситуации, например работа руководителя научного коллектива, задача которого состоит в создании инноваций. Руководитель обычно начинает с плохо определенной проблемы, к которой не подходит ни одно из известных решений. Необходимо сосредоточить ресурсы и создать коллектив, по-настоящему способный проявить творческий подход. В некоторых случаях требуется создание новых концепций, инструментов, технологий или приемов. Таким образом, большая часть того, за что отвечает руководитель, характеризуется подлинной новизной.

Задания

1. Определите уровни и типы решений предложенных ситуаций. Существует ли прямая связь между старшинством по должности и уровнем принимаемых решений? Приведите другие конкретные примеры ситуаций, требующих принятия решений всех четырех типов.
2. Вспомните или придумайте несколько примеров ситуаций, решения которых у вас уже имеются, но, однако, когда-то доставили вам массу беспокойства. Попробуйте припомнить этапы принятия этих решений. Пришлось ли вам впоследствии ими воспользоваться? На каком уровне принятия решений ими можно воспользоваться? Всегда ли готовый ответ правильный? Почему?
3. Опишите все шаги (пункты) рационального подхода к следующим проблемам для любой ситуации, рассмотренной выше:
 - прием сотрудника на вакантную должность в вашем отделе;
 - покупка или аренда помещения (здания) для осуществления вашей деятельности;
 - поиск путей достижения 10%-ного роста качественной успеваемости обучающихся.
4. Подкрепите соответствующие шаги рационального подхода к решению проблем предыдущего задания использованием вспомогательных методов – составлением списков возможных решений, построением дерева решений и изображением причинно-следственных связей.

В аудитории группа докладывает результаты самостоятельной работы по вышеперечисленным пунктам с демонстрацией слайдов. Каждой группе задаются вопросы, позволяющие уяснить степень глубины понимания поставленной проблемы.

Критерии оценки:

«Отлично» (91-100%), повышенный уровень - студент продемонстрировал отличное знание теории предмета, смог применить теорию на практике. Проанализирована проблема и даны обоснованные рекомендации по ее решению.

«Хорошо» (76-90%), пороговый уровень - студент продемонстрировал хорошее знание теории предмета, смог применить теорию на практике. В целом проблема проанализирована и даны отдельные рекомендации по ее решению.

«удовлетворительно» (61-75%), пороговый уровень - студент продемонстрировал удовлетворительное знание теории предмета, смог применить некоторые положения на практике. Проблема проанализирована частично и даны отдельные рекомендации по ее решению.
(0-60%), уровень не сформирован - студент не продемонстрировал знание теории предмета, не смог применить теорию на практике. Не проанализирована проблема и не даны рекомендации по ее решению. «неудовлетворительно»

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Темы рефератов, конспектов

1. Система деловой оценки персонала на предприятии.
2. Формирование системы информационного обеспечения службы управления персоналом.
3. Проектирование вариантов структуры службы управления персоналом.
4. Источники удовлетворения потребности организации в персонале и их социально-экономическая характеристика.
5. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
6. Формирование методики анализа кадрового потенциала.
7. Проектирование системы взаимодействия предприятия со службами оказания помощи безработным.
8. Проектирование системы взаимодействия предприятия с учебными заведениями и центрами переподготовки кадров.
9. Проектирование системы управления мотивацией процесса трудовой деятельности.
10. Формирование резерва руководящих кадров на предприятии.
11. Совершенствование процесса аттестации персонала в организации.
12. Гибкое использование персонала и его роль в реформировании производства.
13. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.
14. Учет акцентуации личности в профессиональном отборе персонала в организации.
15. Маркетинг персонала и его проблемы.
16. Развитие персонала и его социально-экономическая эффективность.
17. Эффективное управление персоналом современной компании.
18. Собеседование при приеме на работу.
19. Сравнительный анализ этапов карьеры.
20. Гибкая занятость и гибкое рабочее время, и их использование в управлении персоналом.
21. Сравнение систем мотивации в России и КНР.
22. Возможности использования тестирования при приеме на работу.
23. Психологические аспекты проверки и отбора персонала.
24. Планирование численности персонала в организации.
25. Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность.
26. Современные аспекты работы с кадровым резервом.
27. Сущность менеджмента и его значение в российском обществе.
28. Анализ современных подходов в управлении организацией.
29. Значимость планирования как функции менеджмента в организации.
30. Контроль в системе управления организацией.
31. Особенности организации как объекта управления.
32. Прогноз и планирование работы в организации.
33. Стратегическое планирование работы организации.
34. Бизнес-планирование в менеджменте.
35. Принципы менеджмента современной организации.
36. Стили и методы управления современной организации.
37. Организация работы сотрудников современной организации как одна из основополагающих функций менеджмента.
38. Проектирование организационной структуры.
39. Разработка и принятие управленческих решений.
40. Управление персоналом современной организации.
41. Искусство делового общения и его значение для современной организации.
42. Организация и проведение делового совещания.
43. Управление конфликтами в современной организации.
44. Теории лидерства и управление современной организацией.
45. Теории мотивации и их использование в управлении сотрудниками организации.
46. Формальная и неформальная организация внутренней среды современной организации.
47. Система вознаграждения как элемент повышения производительности.
48. Миссия современной организации.
49. Информационное обеспечение менеджмента.
50. Самоменеджмент - сущность, особенности
51. Особенности методов коллективного решения проблем.
52. Управление организационными изменениями в современной организации.
53. Взаимосвязь основных функций менеджмента.
54. Лидерство и стили управления руководителя.
55. Факторы повышения эффективности управления в современной организации.
56. Управленческие решения на уровне организации и на уровне индивида.

58. Роль руководящих кадров в обеспечении эффективности управления.
59. Формирование стратегии предприятия в современных условиях.
60. Социальная сфера как внешняя среда современной организации.
61. Влияние политики на развитие современной организации.
62. Анализ внутренней среды современной организации.
63. Характеристика внешней среды современной организации.
64. Технология разработки имиджевой компании в современной организации.

Критерии оценки:

«Отлично» (91-100%), повышенный уровень - выполнены все требования к написанию и защите реферата (доклада): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны ответы на дополнительные вопросы.

«Хорошо» (76-90%), пороговый уровень - основные требования к реферату (докладу) и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

«Удовлетворительно» (61-75%), пороговый уровень - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата (доклада) или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

«Неудовлетворительно» (0-60%), уровень не сформирован - тема реферата (доклада) не раскрыта, обнаруживается ~~существенное непонимание проблемы~~

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

- 1) Особенности менеджмента в профессиональной сфере.
- 3) Роль менеджеров в организации. Требования, предъявляемые к профессиональной компетенции менеджеров.
- 4) Системный подход в управлении: его содержание и значение в управлении образовательными системами.
- 5) Внутренняя среда образовательной организации.
- 6) Внешняя среда образовательной организации.
- 7) Необходимость исследования внешней и внутренней среды для построения модели управления современной образовательной системой.
- 8) Понятие и классификация принципов управления образовательными системами
- 9) Понятие и классификация методов управления образовательными системами.
- 10) Сущность и методы стратегического планирования.
- 11) Цели и целеполагание управленческой деятельности. Требования, предъявляемые к стратегическим целям.
- 12) Этапы стратегического планирования и развития организации в области образования.
- 13) Основы и особенности управления персоналом в образовательных системах.
- 14) Сущность этапов и функций управления персоналом в образовательных системах.
- 15) Понятие и особенности стратегического развития организации в области образования.
- 16) Понятие и виды управленческих решений в области образования.
- 17) Факторы, определяющие эффективность управленческого решения в области образования.
- 18) Этапы подготовки, принятия и организации выполнения управленческих решений в области образования.
- 19) Разработка должностных инструкций сотрудников образовательных систем.
- 20) Сущность и теоретические основы самоменеджмента.
- 21) Значение и принципы самоменеджмента.

Критерии оценки:

«Зачтено» (91-100), повышенный уровень - студент показал прочные знания основных теоретических положений учебной дисциплины. При ответе на вопросы студент показал умение логически рассуждать, самостоятельно делать выводы. Были приведены примеры из практики. При подготовке к зачету были использованы конспекты лекции, основная и дополнительная литература.

«Зачтено» (76-90), пороговый уровень - студент показал прочные знания основных положений учебной дисциплины. При ответе на вопросы студент показал умение логически рассуждать, самостоятельно делать выводы. Были приведены частично примеры из практики. При подготовке к зачету были использованы конспекты лекции, основная литература.

«Зачтено» (61-75), пороговый уровень - студент показал знание основных положений учебной дисциплины. При ответе на вопросы студент частично показал умение логически рассуждать, делать выводы с помощью преподавателя. Не были приведены примеры из практики. При подготовке к зачету были использованы в основном конспекты лекции.

«Не зачтено» (менее 61), уровень не сформирован - при ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях студента основных положений учебной дисциплины. При ответе на вопросы студент не показал умение логически рассуждать, самостоятельно делать выводы. Не были приведены примеры из практики.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Короткий С.В.	Менеджмент: учебное пособие	Саратов: Вузовское образование, 2018	http://www.iprbookshop.ru/72358.html
Л1.2	Цибулькинова В.Е.	Общие основы менеджмента в образовании: учебное пособие для студентов педагогических вузов	Москва: Московский педагогический государственный университет, 2016	http://www.iprbookshop.ru/79043.html
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Крылова Т.Д.	Формирование системы менеджмента качества услуг делового образования в научных учреждениях: монография	Москва: ИД Экономическая газета: ИТКО, 2012	http://www.iprbookshop.ru/8384.html
Л2.2	Шарипов Ф.В.	Менеджмент общего и профессионального образования: учебное пособие	Москва: Логос, 2014	http://www.iprbookshop.ru/27267.html
6.3.1 Перечень программного обеспечения				
6.3.1.1	MS Office			
6.3.1.2	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ			
6.3.1.3	ГАРАНТ			
6.3.1.4	КонсультантПлюс			
6.3.1.5	MS Windows			
6.3.1.6	Яндекс.Браузер			
6.3.1.7	LibreOffice			
6.3.1.8	РЕД ОС			
6.3.2 Перечень информационных справочных систем				
6.3.2.1	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»			
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система IPRbooks			

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ		
	дискуссия	
	деловая игра	
	метод проектов	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
322 А2	Компьютерный класс. Лаборатория информатики и информационно-коммуникативных технологий. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры, ученическая доска, подключение к сети Интернет
202 А1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска с проектором, экран, подключение к интернету, ученическая доска, презентационная трибуна, столы, стулья

310 А1	Лаборатория методики обучения безопасности жизнедеятельности. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнение курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Комплект муляжей, макет массогабаритный автомата Калашникова АК-74 (складной приклад), общевойсковой защитный комплект, проектор, ноутбук, экран
--------	---	---

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические рекомендации к тестированию

Тесты – это одна из форм контроля и оценки знаний, умений и навыков, которая может использоваться в сочетании с другими формами и методами контроля и оценки.

Цель тестирования – выявить уровень знаний студентов, оценить степень усвоения ими учебного курса и практического владения теоретическим материалом и определить на этой основе направления дальнейшего совершенствования работы с ними, а также стимулировать активность их самостоятельной работы.

Преимуществом тестирования является то, что все студенты ставятся в равные условия, т. е. оценка их знаний становится объективной.

Тест позволяет определить, каков уровень усвоения знаний у того или иного студента, т.е. определить пробелы в обучении. А на основе этого идет коррекция процесса обучения, и планируются последующие этапы учебного процесса.

Тестирование широко используется в вузе для тренировочного, промежуточного и итогового контроля знаний, а также для обучения и самостоятельной работы студентов.

По типу ответов выделяют две группы тестовых заданий: открытой и закрытой формы.

Задания открытой формы относятся к наиболее распространенным формам учебных заданий. В заданиях открытой формы нет готовых ответов. Испытуемый должен самостоятельно дополнить недостающий элемент, свидетельствующий о знании соответствующего раздела темы. Само задание формируется в форме вопроса или высказывания.

Тестовые задания закрытой формы наиболее распространены в педагогике и психологии. Они сравнительно легко формулируются, хорошо понимаются тестируемыми.

Закрытые формы тестовых заданий содержат следующие конструктивные элементы:

- инструкцию;
- формулировку самого задания (предпочтительнее в утвердительной форме);
- варианты ответов;
- эталон.

Формы тестовых заданий:

1. Задания с одним правильным вариантом ответа.

Данные задания являются распространенными для испытуемых. Учащимся наряду с заданием предполагается несколько вариантов ответов, из которых они выбирают один верный.

2. Задания с несколькими правильными вариантами ответов.

Выделяют также задания, в которых допускается несколько правильных ответов из числа предложенных. Эти задания предназначены для проверки классификационных и номенклатурных знаний. Оценивание ответа осуществляется следующим образом: если испытуемый выбирает все правильные ответы, он получает один балл; в случае хотя бы одного ошибочного выбора, равно как и невыбора правильного ответа – ноль баллов.

3. Задания на установление соответствия.

В заданиях на установление соответствия требуется связать между собой элементы двух множеств. Основными элементами такого рода заданий являются: инструкция для испытуемых, состоящая из двух слов «Установите соответствие»; названия двух столбцов и составляющие их элементы.

Одно из требований к заданиям на соответствие – неодинаковое число элементов в правом и левом столбцах.

Выставление оценок за выполнение заданий на соответствие может осуществляться по-разному в зависимости от целей тестирования, технического оснащения теста, сложности задания и теста в целом.

4. Задания на установление правильной последовательности.

Задания данного типа позволяют проверить знания, умения и навыки установления правильной последовательности различных действий, операций, расчетов, связанных с выполнением профессиональных обязанностей, служебных инструкций, правил техники безопасности и многих других видов деятельности, где существуют эффективные алгоритмы деятельности.

5. Задания на логическое сравнение.

Структура задания на логическое сравнение имеет следующий вид:

- инструкция («Определите истинность или ложность утверждения и укажите правильный ответ»);
- варианты ответов (утверждение истинно; утверждение ложно; невозможно установить истинность или ложность утверждения);
- содержание задания, данное в форме утверждений (высказываний, определений и т. д.);
- эталоны ответов.

К заданиям в тестовой форме предъявляются следующие требования:

- правильность предметного содержания задания;
- логичность высказывания;
- правильность формы;
- краткость;

- наличие определенного места для ответов;
- правильность расположения элементов задания;
- одинаковость правил оценки ответов;
- одинаковость инструкции для всех испытуемых;
- адекватность инструкции форме и содержанию задания.

Методические рекомендации к организации дискуссии

Дискуссия от латинского «discussion» (рассмотрение, исследование):

- способ организации совместной деятельности с целью интенсификации процесса принятия решения в группе;
- метод активного обучения, основанный на публичном обсуждении проблемы, цель которого выяснение и сопоставление различных точек зрения, нахождение правильного решения спорного вопроса;
- метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины.

Цель дискуссии – не столько в том, чтобы разрешить проблему, а скорее в том, чтобы углубить её, стимулировать творчество и выработать решение проблемы посредством активной совместной деятельности.

Посредством применения дискуссионных методов осуществляется решение следующих задач:

- осознание участниками своих мнений, суждений, оценок по обсуждаемому вопросу;
- выработка уважительного отношения к мнению, позиции оппонентов;
- развитие умения осуществлять конструктивную критику существующих точек зрения, включая точки зрения оппонентов;
- развитие умения формулировать вопросы и оценочные суждения, вести полемику;
- развитие умения работать в группе единомышленников;
- способность продуцировать множество решений;
- формирование навыка говорить кратко и по существу;
- развитие умения выступать публично, отстаивая свою правоту.

Условия проведения дискуссии:

- предметность дискуссии;
- наличие доброжелательной и открытой атмосферы взаимодействия;
- готовность участников слушать и слышать иные позиции, иные точки зрения;
- наличие достаточного объема информации по обсуждаемой проблеме;
- наличие возможности высказаться;
- развернутая, корректная аргументация своей позиции;
- наличие возможности задавать вопросы.

Правила ведения и правила поведения в процессе общения. Среди правил ведения дискуссии называют следующие:

- выступления должны проходить организованно, каждый участник может выступать только с разрешения председательствующего (ведущего), недопустима перепалка между участниками;
- каждое высказывание должно быть подкреплено фактами;
- в обсуждении следует предоставить каждому участнику возможность высказаться;
- в ходе обсуждения недопустимо "переходить на личности", навешивать ярлыки, допускать уничижительные высказывания и т. п.

При организации дискуссии в учебном процессе обычно ставятся сразу несколько учебных целей, как чисто познавательных, так и коммуникативных. При этом цели дискуссии, конечно, тесно связаны с ее темой. Если тема обширна, содержит большой объем информации, в результате дискуссии могут быть достигнуты только такие цели, как сбор и упорядочение информации, поиск альтернатив, их теоретическая интерпретация и методологическое обоснование. Если тема дискуссии узкая, то дискуссия может закончиться принятием решения.

Во время дискуссии обучающиеся могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие дискуссии только к спору. И взаимоисключающий спор, и взаимодополняющий, взаиморазвивающий диалог играют большую роль, так как первостепенное значение имеет факт сопоставления различных мнений по одному вопросу. Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) студентов по предложенной проблеме;
- семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми участниками);
- корректность поведения участников;
- умение преподавателя проводить дискуссию.

Правильно организованная дискуссия проходит три стадии развития: ориентация, оценка и консолидация.

На первой стадии вырабатывается определенная установка на решение поставленной проблемы.

Вторая стадия – стадия оценки – обычно предполагает ситуацию сопоставления, конфронтации и даже конфликта идей, который в случае неумелого руководства дискуссией может перерасти в конфликт личностей.

Третья стадия – стадия консолидации – предполагает выработку определенных единых или компромиссных мнений, позиций, решений. На этом этапе осуществляется контролирующая функция.