

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Владимирович
Должность: директор филиала
Дата подписания: 19.05.2026 11:51:54
Уникальный идентификатор:
2559477a8ec1706dc9c1164bc411eb6d5c4a006

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра Социально-гуманитарные дисциплины

**УТВЕРЖДАЮ**
Директор филиала
А.В. Агафонов
"27" мая 2026г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Психология управления и саморазвития»

(наименование дисциплины)

Направление подготовки	40.04.01 - Юриспруденция (код и наименование направления подготовки)
Направленность (профиль) подготовки	Частное право в эпоху цифровизации (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	магистр
Форма обучения	очная, заочная
Год начала обучения	2026

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 1451 от 25 ноября 2020 года, зарегистрированный в Минюсте России 09.03.2021 №62681;

- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция.

Рабочая программ дисциплины включает в себя оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (п.6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины)

Автор Антонова Людмила Виталиевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Социально-гуманитарных дисциплин

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Социально-гуманитарные дисциплины (протокол № 9 от 22.05.2026г).

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

1.1. *Целями* освоения дисциплины «Психология управления и саморазвития» являются:

формирование у студентов системы знаний о психологии управления и саморазвития; развитие у обучающихся интереса к будущей профессиональной деятельности через изучение внутренних стимулов саморазвития личности, развитие навыков самопознания и психологической саморегуляции; раскрытие специфики использования знаний в области психологии управления и саморазвития в процессе профессиональной деятельности.

Для достижения целей дисциплины необходимо решить следующую *основную задачу* – привить обучаемым теоретические знания и практические навыки, необходимые для:

- изучения специфики организации как предмета изучения психологии управления;
- формирования представления о сущности и содержании саморазвития личности в процессе профессиональной деятельности.

1.2. Области профессиональной деятельности и(или) сферы профессиональной деятельности, в которых выпускники, освоившие программу, могут осуществлять профессиональную деятельность:

- *09 Юриспруденция*

1.3. К основным задачам изучения дисциплины относится подготовка обучающихся к выполнению трудовых функций в соответствии с анализом требований к профессиональным компетенциям, предъявляемых к выпускникам на рынке труда, обобщения отечественного и зарубежного опыта, проведения консультаций с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли

1.4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.	на уровне знаний: Знать: принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства.
			на уровне умений: Уметь анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства.
			на уровне навыков: Владеть: диагностикой ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стиля руководства по ситуации.

		<p>УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p>	<p>на уровне знаний: Знать: методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.</p>
			<p>на уровне умений: Уметь: анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом.</p>
			<p>на уровне навыков: Владеть: навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.</p>

		УК-3.3. Владеет навыками анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	на уровне знаний: Знать: методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.
			на уровне умений: Уметь: анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.
			на уровне навыков: Владеть: навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье сбережение)	УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Знать: методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.	на уровне знаний: Знать: способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения;

		<p>существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности техники и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.</p> <p><i>на уровне умений:</i> Уметь применять методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения</p> <p><i>на уровне навыков:</i> Владеть: приемами и методами определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий.</p>
	<p>УК-6.2. Уметь: решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие</p>	<p><i>на уровне знаний:</i> Знать: основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации;</p>

		улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.	<p>методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития.</p> <p><i>на уровне умений:</i> Уметь: применять методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; Выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности.</p> <p><i>на уровне навыков:</i> Владеть: технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля.</p>
--	--	---	---

		<p>УК-6.3. Владеть: технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	<p><i>на уровне знаний:</i> Знать: способы организации и развития познавательной деятельности личности; здоровьесберегающие методики самооценки, самоконтроля, самообразования. специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности</p> <p><i>на уровне умений:</i> Уметь: применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной деятельностью и ее развития на основе самооценки, самоконтроля и самообразования.</p> <p><i>на уровне навыков:</i> Владеть: приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.</p>
--	--	--	---

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.Д(М).Б.4 «Психология управления и саморазвития» реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модуля)» программы магистратуры.

Дисциплина преподается обучающимся по очной и заочной форме обучения – в 1-м семестре.

Дисциплина «Психология управления и саморазвития» является начальным этапом формирования компетенций УК-3 и УК-6 в процессе освоения ОПОП.

Дисциплина «Психология управления и саморазвития» основывается на знаниях, умениях и навыках, приобретенных при изучении дисциплин: философия и методология науки, учебная практика: ознакомительная практика, государственная итоговая аттестация: выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

Формой промежуточной аттестации знаний обучающихся по очной и заочной форме обучения является зачёт в 1-м семестре.

Дисциплина «Психология управления и саморазвития» реализуется в рамках обязательной части Блока 1 учебного плана обучающихся очной и заочной формы обучения.

Дисциплина базируется на знаниях психологии, полученных на предыдущих уровнях образования.

Дисциплина является основой для успешного освоения дисциплин (модулей): Правовые основы противодействия коррупции, Организация и управление юридической деятельностью, Корпоративное право в цифровой трансформации бизнеса.

3. Объем дисциплины

очная форма обучения:

Вид учебной работы по дисциплине	Всего в з.е. и часах	Семестр 1 в часах
Общая трудоёмкость дисциплины	3 з.е. - 108 ак.час	108 ак.час
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	32	32
<i>Лекции</i>	16	16
<i>Лабораторные занятия</i>	-	-
<i>Семинары, практические занятия</i>	16	16
<i>Консультация</i>	-	-
<i>Самостоятельная работа</i>	76	76
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт

заочная форма обучения:

Вид учебной работы по дисциплине	Всего в з.е. и часах	Семестр 1 в часах
Общая трудоёмкость дисциплины	3 з.е. - 108 ак.час	108 ак.час
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	8	8
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Лабораторные занятия</i>	-	-

<i>Семинары, практические занятия</i>	4	4
<i>Консультация</i>	-	-
<i>Самостоятельная работа</i>	96	96
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Вид промежуточной аттестации	Зачёт	Зачёт

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

4.1. Учебно-тематический план

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Трудоемкость в часах				Код индикатора достижений компетенции
	Контактная работа – Аудиторная работа			самостоятельная работа	
	лекции	лабораторные занятия	семинары и практические занятия		
Тема 1. Введение в курс психологии управления и саморазвития	4	-	6	26	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Тема 2. Организация как предмет изучения психологии управления	6	-	6	26	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Тема 3. Личность в системе управления и саморазвития	6	-	4	24	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Консультации	-			-	-
Контроль (зачёт)					УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
ИТОГО	32			76	

Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Трудоемкость в часах				Код индикатора достижений компетенции
	Контактная работа – Аудиторная работа			самостоятельная работа	
	лекции	лабораторные занятия	семинары и практические занятия		
Тема 1. Введение в курс психологии управления и саморазвития	1	-	1	30	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Тема 2. Организация как предмет изучения психологии управления	2	-	1	30	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Тема 3. Личность в системе управления и саморазвития	1	-	2	36	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
Консультации	-			-	-
Контроль (зачёт)				4	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
ИТОГО	8			100	

4.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в курс психологии управления и саморазвития

Психология управления как научная дисциплина: предмет, задачи, основные понятия.

Саморазвитие в контексте управленческой деятельности: цели, этапы, методы.

Связь психологии управления с другими науками (менеджмент, организационная психология, коучинг).

Основные теории управления (классические и современные подходы).

Роль эмоционального интеллекта и рефлексии в управлении и саморазвитии.

Тема 2. Организация как предмет изучения психологии управления

Психологическая структура организации: формальные и неформальные аспекты.

Организационная культура и ее влияние на поведение сотрудников.
Групповая динамика в управлении: лидерство, роли, конфликты.
Управление изменениями: сопротивление, адаптация, мотивация.
Психологический климат в организации и методы его диагностики.

Тема 3. Личность в системе управления и саморазвития

Психологический портрет эффективного руководителя: компетенции, ценности, стили управления.

Самооценка и самооэффективность в управленческой деятельности.

Управление стрессом и эмоциональное выгорание: профилактика и коррекция.

Техники саморазвития для руководителей (тайм-менеджмент, осознанность, когнитивные стратегии).

Психология принятия решений: когнитивные искажения и методы их преодоления.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений студентов.

Формы и виды самостоятельной работы студентов: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, курсовой работе, экзамену); самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, задачи, тесты).

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем

работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает: соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой.

Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема 1. Введение в курс психологии управления и саморазвития	<p>Сравните классические и современные теории управления (на примере 2–3 концепций). Подготовьте реферат (1–2 стр.) на тему: «Роль эмоционального интеллекта в управленческой деятельности».</p> <p>Проведите самоанализ своих управленческих качеств по критериям: Лидерские способности. Эмпатия и коммуникация. Способность к саморегуляции.</p> <p>Составьте таблицу: «Связь психологии управления с другими науками» (менеджмент, социология, педагогика).</p> <p>Проанализируйте пример неудачного управленческого решения (из истории или бизнеса). Какие психологические факторы сыграли ключевую роль?</p>	Составление сравнительной таблицы, написание реферата, письменный анализ
Тема 2. Организация как предмет изучения психологии управления	<p>Дайте определение понятиям: «организационная культура», «групповая динамика», «управление изменениями».</p> <p>Подготовьте презентацию (5–7 слайдов) на тему: «Психологические методы диагностики организационного климата».</p> <p>Проведите мини-исследование (анкетирование 5–10 человек) на тему: «Факторы удовлетворенности работой в коллективе».</p>	Письменное задание, презентация, отчёт о мини-исследовании

	Разработайте рекомендации по снижению сопротивления изменениям в организации (на примере гипотетической компании). Изучите кейс компании, пережившей кризис (например, Nokia или Kodak). Какие психологические ошибки допустило руководство?	
Тема 3. Личность в системе управления и саморазвития	Опишите психологические качества эффективного руководителя (на основе моделей МакГрегора, Блейка-Мутона). Напишите эссе (1–2 стр.) на тему: «Самоэффективность как ресурс управленца». Пройдите онлайн-тест на определение стиля управления (например, по теории Лайкерта). Проанализируйте результаты. Составьте персональный план саморазвития на 3 месяца с фокусом на: Тайм-менеджмент. Развитие эмоционального интеллекта. Преодоление когнитивных искажений. Разберите ситуацию: «Руководитель испытывает хронический стресс из-за высокой нагрузки». Какие методы психологической саморегуляции ему можно рекомендовать?	Письменное описание, эссе, анализ результатов теста, письменный разбор ситуации

Шкала оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему самостоятельной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера
«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему самостоятельной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой самостоятельной работы

6. Оценочные материалы (фонд оценочных средств) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1. Паспорт фонда оценочных средств

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Введение в курс психологии управления и саморазвития	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Знает: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p> <p>УК-6.1. Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.</p> <p>УК-6.2. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p> <p>УК-6.3. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и</p>	Опрос, тест

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
			<p>принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.</p>	
	<p>Организация как предмет изучения психологии управления</p>	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Знает: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p> <p>УК-6.1. Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.</p> <p>УК-6.2. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности; применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности.</p>	<p>реферат, тест</p>

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
			УК-6.3. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.	
3.	Личность в системе управления и саморазвития	<p>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-3.1. Знает: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; формулировать задачи для достижения поставленной цели и распределять полномочия членам команды; разрабатывать командную стратегию; организовать и координировать работу, применяя эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели; конструктивно преодолевать возникающие разногласия и конфликты.</p> <p>УК-3.3. Владеет навыками анализа, проектирования и организации межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p> <p>УК-6.1. Знает методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения.</p> <p>УК-6.2. Умеет решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной деятельности;</p>	реферат, тест

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
			применять методики самооценки и самоконтроля; применять методики, позволяющие улучшить и сохранить здоровье в процессе жизнедеятельности. УК-6.3. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни, в том числе с использованием здоровьесберегающих подходов и методик.	

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации.

Дисциплина «Психология управления и саморазвития» является начальным этапом формирования компетенций УК-3 и УК-6.

Формирование компетенций УК-3 и УК-6 начинается с изучения психологии на предыдущем уровне образования, продолжается при прохождении учебной практики: ознакомительной практики, учебной практики: технологической практики, производственной практики: технологической практики, производственной практики: преддипломной практики.

Итоговая оценка сформированности компетенций УК-3 и УК-6 определяется в период государственной итоговой аттестации: выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

В процессе изучения дисциплины, компетенции также формируются поэтапно.

Основными этапами формирования УК-3 и УК-6 при изучении дисциплины Б1.Д(М).Б.4 «Психология управления и саморазвития» является последовательное изучение содержательно связанных между собой тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение студентами необходимыми дескрипторами (составляющими) компетенций. Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – зачёт.

6.2. Контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
6.2.1. Контрольные вопросы по темам (разделам) для опроса на занятиях

Тема (раздел)	Вопросы
Тема 1. Введение в курс психологии управления и саморазвития	<p>Дайте определение психологии управления как научной дисциплины. Назовите ее основные задачи.</p> <p>В чем заключается взаимосвязь психологии управления и саморазвития личности?</p> <p>Перечислите основные классические и современные теории управления. Чем они отличаются?</p> <p>Как эмоциональный интеллект влияет на эффективность управленческой деятельности?</p> <p>Какие методы саморазвития наиболее актуальны для современных руководителей?</p>
Тема 2. Организация как предмет изучения психологии управления	<p>Охарактеризуйте психологическую структуру организации. Что включают ее формальные и неформальные аспекты?</p> <p>Как организационная культура влияет на поведение сотрудников? Приведите примеры.</p> <p>Опишите основные стадии групповой динамики в управленческом процессе.</p> <p>Какие факторы вызывают сопротивление организационным изменениям? Как его преодолеть?</p> <p>Какими методами можно диагностировать психологический климат в организации?</p>
Тема 3. Личность в системе управления и саморазвития	<p>Составьте психологический портрет идеального руководителя. Какие компетенции наиболее важны?</p> <p>Как самооценка и самоэффективность влияют на успешность управленческой деятельности?</p> <p>Опишите основные причины и симптомы профессионального выгорания у руководителей.</p> <p>Какие техники тайм-менеджмента наиболее эффективны для руководителей?</p> <p>Какие когнитивные искажения чаще всего влияют на процесс принятия управленческих решений?</p>

Шкала оценивания ответов на вопросы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает ответ на каждый теоретический вопрос, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные;
«Хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.

«Удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает теоретические вопросы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«Неудовлетворительно»	Обучающийся не знает ответов на поставленные теоретические вопросы.

6.2.2. Оценочные средства остаточных знаний (тест)

УК-3

1. Опишите использование методов наблюдения и сравнительного анализа при изучении поведения работников трудового коллектива.
2. Объясните, как распределение ролей в команде (по Белбину или другой модели) влияет на выработку командной стратегии.
3. Приведите пример алгоритма диагностики психологического климата в команде перед началом реализации проекта.
4. Опишите последовательность действий руководителя при возникновении межличностного конфликта внутри команды.
5. Объясните, как стадия развития команды (формирование, буря, нормирование, работа, расформирование) определяет выбор стратегии управления.
6. Сравните два подхода к постановке командной цели: метод SMART и метод «От обратного». Укажите сильные и слабые стороны каждого.
7. Опишите механизмы обратной связи, позволяющие корректировать командную стратегию без потери мотивации участников.
8. Объясните, как учесть индивидуальные особенности сотрудников (интроверты/экстраверты, тип темперамента) при организации командного взаимодействия.
9. Приведите пример выработки командной стратегии в условиях жесткого дедлайна и ограниченных ресурсов.
10. Опишите методы делегирования полномочий в команде, обеспечивающие при этом контроль результата.
11. Объясните разницу между формальным руководством и неформальным лидерством в контексте управления командой.
12. Опишите, как провести ретроспективу (анализ прошедшего этапа работы) для корректировки дальнейшей командной стратегии.
13. Приведите не менее трех способов мотивации команды на достижение стратегической цели.
14. Объясните, как внешние факторы (организационные изменения, кадровые перестановки, бюджетные ограничения) влияют на пересмотр командной стратегии.
15. Опишите технологию принятия группового решения в команде (например, метод номинальных групп, мозговой штурм, Дельфи).
16. Объясните, как организовать рабочее совещание, направленное именно на выработку стратегии, а не на обмен информацией.
17. Приведите пример команды, достигшей поставленной цели за счет синергии, а не простого суммирования усилий. Проанализируйте причины синергии.
18. Опишите методы предотвращения «группового мышления» (groupthink) при выработке командной стратегии.
19. Объясните, как оценить эффективность работы команды после достижения цели по критериям «результат», «процесс», «отношения».
20. Опишите алгоритм действий руководителя, если часть команды не принимает выработанную стратегию.
21. Приведите пример командной стратегии в кросс-функциональной команде (специалисты разных областей). В чем специфика управления такой командой?

22. Объясните, как распределение ответственности (RACI-матрица или аналоги) помогает реализовать командную стратегию.
23. Опишите, как использовать методы фасилитации для вовлечения пассивных членов команды в выработку стратегии.
24. Приведите пример адаптации командной стратегии при изменении ключевого требования от заказчика или руководства.
25. Объясните, как действовать руководителю, если обнаружилось, что изначальная стратегия ведет к провалу цели.
26. Опишите роль этапа «нормирование» в закреплении выработанной командной стратегии как общего правила.
27. Объясните, как выстроить систему коммуникаций в распределенной (удаленной) команде для реализации стратегии.
28. Приведите пример использования геймификации при организации командной работы для достижения поставленной цели.
29. Опишите методы разрешения ситуации, когда два члена команды претендуют на роль лидера и предлагают противоположные стратегии.
30. Объясните, как провести постпроектный анализ с целью выработки более эффективных командных стратегий в будущем.

Тестовые задания

31. Какой метод наиболее эффективен для распределения ролей в новой команде, когда цели еще не до конца ясны?
 - А. Назначить роли случайным образом
 - Б. Использовать ролевую модель (например, Белбина) в сочетании с диагностикой склонностей участников
 - В. Назначить руководителем самого опытного сотрудника, а остальных сделать исполнителями
32. Какая стадия развития команды (по Такмену) характеризуется конфликтами и борьбой за лидерство?
 - А. Формирование (Forming)
 - Б. Бурление (Storming)
 - В. Нормирование (Norming)
33. Что из перечисленного является наиболее важным при постановке командной цели?
 - А. Цель должна быть достигнута любой ценой
 - Б. Цель должна быть понятна и принята каждым членом команды
 - В. Цель должна быть сформулирована только руководителем без обсуждения
34. Какой метод принятия группового решения минимизирует влияние авторитета отдельных участников?
 - А. Метод номинальных групп
 - Б. Обычное голосование под руководством лидера
 - В. Решение единолично руководителем
35. Что означает термин «групповое мышление» (groupthink) в контексте командной стратегии?
 - А. Способность команды быстро генерировать идеи
 - Б. Стремление к единообразию и подавление критических мнений в ущерб качеству решения
 - В. Синхронизация мыслительных процессов у опытных участников команды
36. Как руководителю лучше всего поступить при возникновении межличностного конфликта между двумя членами команды?
 - А. Уволить обоих
 - Б. Игнорировать конфликт, надеясь, что разрешится сам
 - В. Выступить фасилитатором, помочь сторонам выявить интересы и найти взаимоприемлемое решение

37. Какой стиль руководства наиболее эффективен на стадии «Бурление» (Storming)?
- А. Авторитарный (жесткая регламентация и контроль)
 - Б. Фасилитирующий и конфликт-менеджерский с сохранением общего вектора
 - В. Полностью либеральный (полная свобода команды)
38. Что такое RACI-матрица?
- А. Матрица финансового планирования проекта
 - Б. Инструмент распределения ответственности (Responsible, Accountable, Consulted, Informed)
 - В. Методика оценки эффективности сотрудников
39. Как лучше всего действовать руководителю, если команда не принимает выработанную стратегию?
- А. Навязать стратегию приказом
 - Б. Выявить причины неприятия, провести повторное обсуждение и скорректировать стратегию с учетом возражений
 - В. Сменить всю команду
40. Какой фактор наиболее критичен для успеха удаленной (распределенной) команды?
- А. Высокая зарплата
 - Б. Намеренно выстроенные и регулярные коммуникации с использованием подходящих инструментов
 - В. Обязательное личное присутствие раз в неделю
41. Какой метод мотивации наиболее эффективен для долгосрочной командной работы над сложной стратегической целью?
- А. Только материальное премирование за результат
 - Б. Сочетание значимой цели, автономии, признания вклада и развития участников
 - В. Постоянный контроль и угроза штрафов
42. Что такое «синергия» в командной работе?
- А. Уменьшение общих усилий за счет разделения труда
 - Б. Эффект, при котором результат команды превышает сумму индивидуальных результатов ($1+1>2$)
 - В. Конфликт между лидерами команды
43. На каком этапе разработки командной стратегии наиболее важно собирать мнение всех участников, включая самых тихих?
- А. Только на начальном этапе
 - Б. На всех этапах, особенно при определении целей и способов их достижения
 - В. Только на этапе контроля выполнения
44. Что первично для эффективного руководства командой?
- А. Исключительно формальные полномочия руководителя
 - Б. Сочетание формальной власти с неформальным авторитетом и доверием команды
 - В. Только личная харизма
45. Какой метод делегирования обеспечивает баланс между свободой и контролем?
- А. Полное отсутствие контроля
 - Б. Детальный пошаговый контроль каждого действия
 - В. Постановка четких ожидаемых результатов, согласование промежуточных точек проверки и предоставление свободы в способах
46. Как следует действовать руководителю, если обнаружилось, что выбранная стратегия не ведет к цели?
- А. Продолжать следовать стратегии, чтобы «сохранить лицо»
 - Б. Собрать команду, проанализировать причины, быстро скорректировать или сменить стратегию
 - В. Уволить разработчиков стратегии
47. Что из перечисленного является признаком здорового психологического климата в команде?
- А. Отсутствие любых конфликтов
 - Б. Возможность высказывать несогласие без страха наказания, конструктивная критика
 - В. Постоянная ориентация только на результат любой ценой

48. Какой инструмент лучше всего подходит для ретроспективы (анализа прошедшего этапа)?
- А. Только отчет руководителя
 - Б. Анонимное анкетирование и групповое обсуждение по схеме: «Что пошло хорошо? Что плохо? Что улучшить?»
 - В. Наказание допустивших ошибки
49. Какой подход к принятию решений наиболее эффективен в условиях жесткого дедлайна?
- А. Демократическое голосование до полного консенсуса
 - Б. Распределение ответственности: руководитель принимает быстрое решение с правом вето, но с обязательным кратким информированием команды
 - В. Абсолютная анархия
50. Как лучше всего действовать при появлении нового члена в уже сложившейся команде?
- А. Игнорировать период адаптации, сразу давать полную нагрузку
 - Б. Организовать процесс онбординга, знакомство с командными нормами и стратегией, назначить наставника
 - В. Изолировать новичка от команды на месяц
51. Что важнее всего для выработки эффективной командной стратегии?
- А. Наличие идеального плана
 - Б. Гибкость и готовность адаптировать стратегию при изменении условий
 - В. Строгое следование первоначальному плану
52. Какое утверждение о мотивации команды верно?
- А. Деньги — единственный мотиватор для всех
 - Б. Разные члены команды могут иметь разные мотиваторы (признание, автономия, развитие, смысл), и руководитель должен это учитывать
 - В. Команду не нужно мотивировать, если поставили цель
53. Как часто руководителю следует собирать команду для синхронизации по стратегии?
- А. Раз в год
 - Б. Регулярно, с периодичностью, зависящей от темпа и сложности проекта (например, ежедневно на старте, раз в неделю — в стабильной фазе)
 - В. Только в случае кризиса
54. Какова главная цель организационных коммуникаций в команде?
- А. Передача распоряжений сверху вниз
 - Б. Обеспечение эффективного обмена информацией, необходимой для достижения общей цели
 - В. Сбор жалоб на руководство
55. Что такое «фасилитация» применительно к управлению командой?
- А. Жесткий контроль выполнения
 - Б. Процесс, помогающий команде эффективно работать и принимать решения, не навязывая своего мнения
 - В. Написание протоколов совещаний
56. Какой метод анализа коммуникаций позволяет выявить узкие места и информационные перегрузки в команде?
- А. SWOT-анализ
 - Б. Социометрия и карта коммуникационных потоков
 - В. PEST-анализ
57. Как руководителю организовать проектную команду из специалистов разных функциональных подразделений?
- А. Не нужно их организовывать, они сами разберутся
 - Б. Назначить ответственного от каждого подразделения, провести стартовую встречу, согласовать матрицу ответственности и регулярные кросс-функциональные синхронизации
 - В. Передать всех в прямое подчинение одному лидеру, игнорируя их функциональных руководителей
58. Что означает принцип «обратной связи» в управлении командой?
- А. Только наказание за ошибки

- Б. Регулярное информирование членов команды о том, насколько их действия соответствуют ожиданиям и стратегии, с фокусом на развитие
- В. Жалобы руководству на подчиненных
59. Какой подход наиболее эффективен, когда команда столкнулась с непредвиденным препятствием на пути к цели?
- А. Сразу изменить стратегию
- Б. Провести быстрый анализ («что случилось?», «какие варианты?»), принять решение с участием ключевых экспертов команды
- В. Ничего не менять и ждать
60. Что является конечным показателем успешности реализации компетенции УК-3?
- А. Отсутствие жалоб от членов команды
- Б. Достижение поставленной цели при сохранении работоспособности и позитивных отношений внутри команды
- В. Назначение руководителя команды на более высокую должность

Ключи к тесту

31.Б	32. Б	33. Б	34 А	35. Б	36.В	37. Б	38.Б	39.Б
40.Б	41.Б	42.Б	43. Б	44. Б	45. Б	46. А	47. Б	48. Б
49. Б	50. Б	51. Б	52. Б	53. Б	54. Б	55. Б	56. Б	57. Б
58. Б	59. Б	60. Б						

УК-6

- Опишите использование методов наблюдения и сравнительного анализа при изучении поведения работников трудового коллектива _____.
- Оцените эффективность управленческого общения при использовании убеждения как метода психологического воздействия _____.
- Перечислите барьеры на пути возникновения мотивации в трудовом коллективе _____.
- Опишите типологии темпераментов _____.
- Опишите сущностную цель саморазвития человека _____.
- Опишите мотивы саморазвития человека _____.
- Перечислите стратегии саморазвития человека _____.
- Покажите различие между самоутверждением в глазах других людей от самоутверждения в собственных глазах _____.
- Опишите деятельность человека по системному формированию и развитию у себя положительных и устранению отрицательных качеств _____.
- Опишите процесс самопознания как условие саморазвития человека _____.
- Опишите методы психологического воздействия в процессе управления _____.
- Перечислите функции управления и их психологические аспекты (мотивация, стимулирование труда, контроль, администрирование, построение стратегии) _____.
- Опишите классификацию психотипов личностей в трудовом коллективе _____.
- Перечислите правила успешного управленческого взаимодействия _____.
- Опишите человека как субъекта саморазвития _____.
- Опишите мотивы саморазвития человека _____.
- Перечислите стратегии саморазвития человека _____.
- Перечислите механизмы саморазвития человека _____.

19. Перечислите формы саморазвития человека_____.
20. Опишите самопознание как условие саморазвития человека_____.
21. Что понимается под саморазвитием личности?_____.
22. Опишите идентификацию как механизм самопознания личности_____.
23. Какие существуют принципы и сферы самопознания?_____.
24. В результате самопрогнозирования личности происходит (продолжите фразу)_____.
25. Перечислите техники самоменеджмента_____.
26. Дайте социально-психологическую характеристику феноменов лидерства и руководства в организации_____.
27. Выделите факторы, влияющие на успешность работы членов профессиональной группы_____.
28. Укажите роль коммуникации в управлении организацией_____.
29. Назовите условия возникновения управленческих отношений_____.
30. Перечислите существующие методики саморазвития с использованием здоровьесберегающих технологий_____.

Тестовые задания

31. Назовите эмоционально тяжелое переживание человеком своей неудачи, сопровождающийся чувством безысходности, крушения надежд в достижении определенной достигаемой цели:

- А. Аффект
- Б. Стресс
- В. Фрустрация
- Г. Страсть

32. Неудовлетворенность существующим профессиональным статусом, содержанием деятельности, способами ее реализации, межличностными отношениями характерны для фазы кризиса:

- А. Предкритической
- Б. Критической
- В. Посткритической

33. Один и тот же человек в разное время может по-разному реагировать на одно и то же воздействие в зависимости от эмоционального состояния и настроения. Какой психологический закон управления описан?

- А. Закон компенсации
- Б. Закон неадекватности взаимного восприятия
- В. Закон самосохранения
- Г. Закон искажения информации

34. Три «кита», на которых строится система управления персоналом:

- А. Эффективный подбор персонала
- Б. Строгий контроль
- В. Мотивация
- Г. Развитие персонала

35. Лидер в отличие от менеджера:

- А. Высокообразованный специалист с богатым опытом, он постоянно повышает свой профессиональный и научный уровень

- Б. Не прощает ошибок ни себе ни другим
- В. Ищет добросовестных исполнителей
- Г. Ищет единомышленников, без команды он не лидер

36. К основным психологическим свойствам деятельности не относятся:

- А. Активность
- Б. Осознаваемость
- В. Повторяемость
- Г. Целенаправленность
- Д. Предметность
- Е. Системность ее строения

37. Чрезмерная близость с подчиненными, недостатокстиля руководства:

- А. Пассивного
- Б. Авторитарного
- В. Демократического
- Г. Коллегиального

38. Система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий в группе называется...

- А. Эмпатия
- Б. Социометрический статус
- В. Аттракция
- Г. Симпатия

39. Стремление личности к достижению целей той степени сложности, на которую она считает себя способной, проявляется как

- А. Установка
- Б. Притязание
- В. Мироззрение
- Г. Личностный смысл

40. То, какими способами члены коллектива побуждаются к инициативе и творчеству, как осуществляется контроль, определяет:

- А. Темперамент руководителя
- Б. Стиль руководства
- В. Характер руководителя
- Г. Самооценка руководителя

41. Сколько существует уровней управления у руководителя?

- А. 10
- Б. 3
- В. 8
- Г. 5

42. Какие два параметра эффективности руководителя вам известны?

- А. Не психологический и психологический
- Б. Социальный и индивидуальный
- В. Общественный и либеральный
- Г. Демократический и авторитарный

43. Какой комплекс психологических теорий наиболее применим в рамках психологии управления?

- А. Теория отношений
- Б. Теория власти
- В. Теория установки
- Г. Теория отношений, теория деятельности, теория общения, теория установки

44. Что подразумевает харизматическая концепция происхождения качеств лидера?

- А. Человек не рождается лидером
- Б. Человек рождается с высоким интеллектом
- В. Человек рождается с задатками лидера, ему предписано руководить людьми
- Г. Личность сама приобретает качества лидера

45. Что включает в себя портрет современного руководителя?

- А. Биографические характеристики, способности
- Б. Личностные черты
- В. Инициативность
- Г. Все перечисленные варианты

46. Умеет слушать и слышать, может активизировать личность, требователен и справедлив - это черты стиля руководства:

- А. Коллегиального
- Б. Авторитарного
- В. Директивного
- Г. Волевой

47. Какой принцип используют в современных переговорах?

- А. Принцип авторитарности
- Б. Принцип самоуверенности
- В. Принцип партнерства
- Г. Принцип недоверия

48. Сколько этапов входит в процесс переговоров?

- А. 2
- Б. 3
- В. 4
- Г. 1

49. К элементам управления относится:

- А. Субъект управления
- Б. Процесс управления
- В. Объект управления
- Г. Все варианты

50. Какой единственный тактильный жест разрешен в деловой среде?

- А. Объятие
- Б. Похлопывание по спине
- В. Рукопожатие

51. Отдельные люди или группы, на которые направлены организованные, систематические, планомерные воздействия субъекта управления - это ...

- А. Предмет управления
- Б. Субъекты управления
- В. Объект управления
- Г. Социальные группы

52. Сильный, уравновешенный и подвижный тип нервной системы характерен для:

- А. Сангвиников
- Б. Флегматиков
- В. Холериков
- Г. Меланхоликов

53. Система воздействий, оказываемых на персонал, с целью побудить его выполнять определенные действия, нужные для достижения целей организации:

- А. Давление
- Б. Мотивация
- В. Императивное воздействие
- Г. Манипуляция

54. Стиль управления, не интересующийся мнением команды, предпочитающий строгий контроль и частые вмешательства в работу команды, называется

- А. Авторитарный
- Б. Волевой
- В. Директивный
- Г. Все ответы верны

55. Тесный контакт с подчиненными, индивидуальный подход к исполнителям, не терпит кабинетного стиля управления стиль управления

- А. Авторитарный
- Б. Либеральный
- В. Директивный
- Г. Демократический

56. Тип личности (или поведения), который ориентирован в своих проявлениях вовне, на окружающих:

- А. Сангвиник
- Б. Экстраверт
- В. Флегматик
- Г. Интроверт

57. Типичные, часто проявляющиеся в поступках и действиях проявления личности, привычные формы поведения:

- А. Темперамент
- Б. Свойства нервной системы
- В. Темповые характеристики
- Г. Характер

58. Эмоционально - оценочное отношение личности к себе называется:

- А. Самопознание
- Б. Самоотношение
- В. Самооценка
- Г. Самопроверка

59. Что такое профессиональная мотивация?

- А. Совокупность приемов и способов поведения
- Б. Совокупность элементов, связанных между собой
- В. Побуждение человека или группы людей, у каждого из которых есть свои собственные потребности к работе по достижению целей
- Г. Совокупность основных руководящих ориентиров, которым необходимо следовать в управленческой деятельности

60. Кто осуществляет контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом?

- А. Специалисты
- Б. Работники
- В. Руководители
- Г. Отдельные руководители
- Д. Министерства

Ключи к тесту

31.В	32.А	33.Г	34 АВГ	35.Г	36.Е	37.А	38.Б	39.Б
40.Б	41.Б	42.Б	43.Г	44.В	45.Г	46. А	47. В	48. Б
49. Г	50. В	51. В	52. А	53. Б	54.Г	55. Г	56. Б	57. Г
58. В	59. В	60. В						

Шкала оценивания результатов тестирования

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85 - 100	отлично
70 - 84	хорошо
50- 69	удовлетворительно
0 - 49	неудовлетворительно

6.2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ

Вопросы (задания) для зачета:

1. Психология управления и саморазвития как учебная дисциплина.
2. Методы психологического воздействия в процессе в процессе управления.
3. Функции управления и их психологические аспекты (мотивация, стимулирование труда, контроль, администрирование, построение стратегии).
4. Классификация психотипов личностей в трудовом коллективе и правила успешного управленческого взаимодействия.
5. Человек как субъект саморазвития.
6. Мотивы саморазвития человека.

7. Стратегии саморазвития.
8. Механизмы саморазвития.
9. Формы саморазвития.
10. Самопознание как условие саморазвития.

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

Основной целью проведения промежуточной аттестации является определение степени достижения целей по учебной дисциплине или ее разделам. Осуществляется это проверкой и оценкой уровня теоретической знаний, полученных обучающимися, умения применять их в решении практических задач, степени овладения обучающимися практическими навыками и умениями в объеме требований рабочей программы по дисциплине, а также их умение самостоятельно работать с учебной литературой.

Организация проведения промежуточной аттестации регламентирована «Положением об организации образовательного процесса в федеральном государственном автономном образовательном учреждении «Московский политехнический университет»

6.4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
ЗНАТЬ	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом;	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
	методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.	организации и управления коллективом; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.	коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.	коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом.
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять: анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
		управлять коллективом.	достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.	коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.
владет ь	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: диагностикой ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стиля руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения диагностикой ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стиля руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения в диагностике ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стиля руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.	Обучающийся свободно применяет полученные навыки и приемы диагностики ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стиля руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
знать	<p>Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний:</p> <p>способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения; существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности техники и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации; методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; способы организации и развития познавательной деятельности личности; здоровьесберегающие методики самооценки,</p>	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний:</p> <p>способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения; существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности техники и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации; методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; способы организации и развития</p>	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний:</p> <p>способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения; существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности техники и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации; методики самооценки и самоконтроля, сохранения и</p>	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний:</p> <p>способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения; существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности техники и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; основные концепции развития человека в коллективе, закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации; методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья</p>

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительный	удовлетворительный	хорошо	отлично
	самоконтроля, самообразования. специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности	познавательной деятельности личности; здоровьесберегающие методики самооценки, самоконтроля, самообразования. специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности	улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; способы организации и развития познавательной деятельности личности; здоровьесберегающие методики самооценки, самоконтроля, самообразования. специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности	в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; способы организации и развития познавательной деятельности личности; здоровьесберегающие методики самооценки, самоконтроля, самообразования. специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять: применять методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; Выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности; применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной деятельностью и ее развития на основе самооценки, самоконтроля и самообразования.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; Выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности; применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной деятельностью и ее развития на основе самооценки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; Выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности; применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять методики самооценки и самоконтроля, сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; Выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности; применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной деятельностью и ее

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительн о	удовлетворительн о	хорошо	отлично
		самоконтроля и самообразования.	деятельностью и ее развития на основе самооценки, самоконтроля и самообразования.	развития на основе самооценки, самоконтроля и самообразования.
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: приемами и методами определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий; технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля; приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения приемами и методами определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий; технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля; приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения в использовании, приемов и методов определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий; технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля; приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.	Обучающийся свободно применяет полученные навыки и приемы определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий; технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля; приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.

6.4.2. Методика оценивания результатов промежуточной аттестации

Показателями оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации по дисциплине «Психология управления и саморазвития» являются результаты обучения по дисциплине.

Оценочный лист результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Знания	Умения	Навыки	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
УК-3	принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом	анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.	диагностика ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменой стили руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.	
УК-6	способы получения информации о методиках самооценки, самоконтроля и саморазвития, здоровьесбережения; существующие концепции саморазвития, личностного роста в психологии; сферы и области самопознания, способы самопознания и саморазвития личности и методики изучения самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; основные концепции развития человека в коллективе,	применять методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесбережения; выстраивать траектории личного профессионального развития на основе имеющихся приоритетов собственной деятельности; применять разнообразные технологии, приемы управления собственной познавательной деятельностью и ее развития на основе самооценки,	Использовать приемы и методы определения самооценки, формирования самоконтроля и саморазвития с использованием подходов здоровьесберегающих технологий; технологиями выстраивания приоритетов в ходе личностного и профессионального развития; целеполаганием в ходе профессиональной деятельности; определения направлений совершенствования профессиональной деятельности; приемами сохранения и	

Код компетенции	Знания	Умения	Навыки	Уровень сформированности компетенции на данном этапе / оценка
УК-3	принципы формирования команд, методы руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом; методы анализа межличностных, групповых и организационных коммуникаций; принципы проектирования коммуникаций в команде; методы организации и управления коллективом	анализировать команду под управленческую задачу, применять методы руководства с учетом зрелости коллектива, выбирать адекватный стиль лидерства; анализировать существующие коммуникации в команде, проектировать эффективные каналы связи для достижения цели, организовывать взаимодействие и управлять коллективом; анализировать коммуникационные процессы в команде; проектировать эффективные коммуникации для достижения поставленной цели; организовывать взаимодействие и управлять коллективом.	диагностика ролевой структуры команды, технологиями делегирования и обратной связи, гибкой сменной стили руководства по ситуации; навыками анализа и диагностики коммуникаций; методами проектирования и организации командных коммуникаций; способами управления коллективом для решения совместных задач; навыками диагностики коммуникативных барьеров, проектирования коммуникационных процессов, методами организации совместной деятельности и управления командой.	
	закономерности психического саморазвития; основные психологические особенности самореализации; методики сохранения и улучшения здоровья в процессе жизнедеятельности и в ходе профессионального развития; способы организации и развития познавательной деятельности личности; специфику своего самообразования и саморазвития в профессиональной деятельности	самоконтроля и самообразования.	улучшения здоровья, а также самооценки и самоконтроля; приемами, методами, средствами управления и развития собственной познавательной деятельности.	
Оценка по дисциплине (среднее арифметическое)				

Оценка «отлично» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 4,5 до 5,0.

Оценка «хорошо» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 3,5 до 4,4.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 2,5 до 3,4.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если среднее арифметическое находится в интервале от 0 до 2,4.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Философия и методология науки», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы магистратуры;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- ЭБС «ЛАНЬ» -<https://e.lanbook.com/>

- Образовательная платформа Юрайт - <https://urait.ru>

- IPR SMART -<https://www.iprbookshop.ru/>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585977>

2. Маралов, В. Г. Психология саморазвития : учебник для вузов / В. Г. Маралов, Н. А. Низовских, М. А. Щукина. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21819-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585182>

Дополнительная литература:

1. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 364 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18847-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583379>

2. Диянова, З. В. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности : учебник для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16263-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/585778>

3. Кавун, Л. В. Психология личности. Теории зарубежных психологов : учебник для вузов / Л. В. Кавун. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 109 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07439-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/598714>

4. Коблева, А. Л. Развитие человеческого капитала в сфере образования : учебник для вузов / А. Л. Коблева. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 153 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13791-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588494>

5. Кочеткова, А. И. Прикладная психология управления : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 437 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7962-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/583299>

6. Морозюк, С. Н. Психология личности. Психология характера : учебник для вузов / С. Н. Морозюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 217 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06609-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586355>

Периодика

Портал психологических изданий.- URL: <https://psyjournals.ru/> - Текст : электронный.

9. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Профессиональная база данных и информационно-справочные системы	Информация о праве собственности (реквизиты договора)
Гарант (справочно-правовая система) https://www.garant.ru/	Универсальная справочная правовая система, предлагающая исчерпывающую базу нормативных актов, кодексов, законов и тд.
научная электронная библиотека Elibrary http://elibrary.ru/	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - это крупнейший российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 26 млн научных статей и публикаций, в том числе электронные версии более 5600 российских научно-технических журналов, из которых более 4800 журналов в открытом доступе свободный доступ
сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. http://www.inion.ru	Библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам ведутся с начала 1980-х годов. Общий объём массивов составляет более 3 млн. 500 тыс. записей (данные на 1 января 2012 г.). Ежегодный прирост — около 100 тыс. записей. В базы данных включаются аннотированные описания книг и статей из журналов и сборников на 140 языках, поступивших в Фундаментальную библиотеку ИНИОН РАН. Описания статей и книг в базах данных снабжены шифром хранения и ссылками на полные тексты источников из Научной электронной библиотеки.
Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс] – http://www.edu.ru	Федеральный портал «Российское образование» – уникальный интернет-ресурс в сфере образования и науки. Ежедневно публикует самые актуальные новости, анонсы событий, информационные материалы для широкого круга читателей. Еженедельно на портале размещаются эксклюзивные материалы, интервью с ведущими специалистами – педагогами, психологами, учеными, репортажи и аналитические статьи. Читатели получают доступ к нормативно-правовой базе сферы образования, они могут пользоваться самыми различными полезными сервисами – такими, как онлайн-тестирование, опросы по актуальным темам и т.д.

Название организации	Сокращённое название	Организационно-правовая форма	Отрасль (область деятельности)	Официальный сайт
Общество «Знание»	-	Российская общественная некоммерческая организация	Просветительская работа в регионах, философия, социология, культурология, история, основы	www.znaniyerussia.ru

			российской государственности	
--	--	--	---------------------------------	--

11. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
<p>№ 206 Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет гуманитарных дисциплин</p>	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 150-249 Node 2 year Educational Renewal License	Сублицензионный договор №977_1049.ЕП/25 от 10.12.2025
	Windows 7 OLPNLAcdmс	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант- справочно-правовая система	Договор №С-002-2025 от 09.01.2025
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic (Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	МТС Линк	Договор №2/2026 (091_168.ЕП/26) от 27.03.2026
<p>№ 103 а Помещение для самостоятельной работы обучающихся</p>	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Расширенный Russian Edition. 150-249 Node 2 year Educational Renewal License	Сублицензионный договор №977_1049.ЕП/25 от 10.12.2025
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант- справочно-правовая система	Договор №С-002-2025 от 09.01.2025
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)

	Delivery Academic (Microsoft Open License AIMP)	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
--	---	---

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой среднего профессионального образования/бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет социально-гуманитарных дисциплин № 206 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся №103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала

12. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа.

Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы;

составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью.

Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

Методические указания к самостоятельной работе.

Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в библиотеке университета, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, практическими заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- 1) конспектирование (составление тезисов) лекций;
- 2) выполнение контрольных работ;
- 3) решение задач;
- 4) работу со справочной и методической литературой;
- 5) работу с нормативными правовыми актами;
- 6) выступления с докладами, сообщениями на семинарских занятиях;
- 7) защиту выполненных работ;
- 8) участие в оперативном (текущем) опросе по отдельным темам изучаемой дисциплины;
- 9) участие в беседах, деловых (ролевых) играх, дискуссиях, круглых столах, конференциях;
- 10) участие в тестировании и др.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- 1) повторения лекционного материала;
- 2) подготовки к практическим занятиям;
- 3) изучения учебной и научной литературы;
- 4) изучения нормативных правовых актов (в т.ч. в электронных базах данных);
- 5) решения задач, и иных практических заданий;
- 6) подготовки к тестированию и т.д.;
- 7) подготовки к практическим занятиям устных докладов (сообщений);
- 8) подготовки рефератов по заданию преподавателя;

9) выполнения курсовых работ, предусмотренных учебным планом;

10) выделения наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями на консультациях.

11) проведения самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в данной программе задач, тестов, написания рефератов по отдельным вопросам изучаемой темы.

Текущий контроль осуществляется в форме устных, тестовых опросов, докладов.

В случае пропусков занятий, наличия индивидуального графика обучения и для закрепления практических навыков студентам могут быть выданы типовые индивидуальные задания, которые должны быть сданы в установленный преподавателем срок.

13. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение по данной дисциплине инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее ОВЗ) осуществляется преподавателем с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции и с ОВЗ по слуху предусматривается сопровождение лекций и практических занятий мультимедийными средствами, раздаточным материалом.

Для студентов с ОВЗ по зрению предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения, а также предусмотрена возможность разработки аудиоматериалов.

По данной дисциплине обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может осуществляться как в аудитории, так и с использованием электронной информационно-образовательной среды, образовательного портала и электронной почты.

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202__-202__ учебном году на заседании кафедры, протокол № _____ от «» 202__ г.

Внесены дополнения и изменения _____

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202__-202__ учебном году на заседании кафедры, протокол № _____ от «» 202__ г.

Внесены дополнения и изменения _____

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202__-202__ учебном году на заседании кафедры, протокол № _____ от «» 202__ г.

Внесены дополнения и изменения _____

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 202__-202__ учебном году на заседании кафедры, протокол № _____ от «» 202__ г.

Внесены дополнения и изменения _____

