Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Славянске-на-Кубани

Факультет педагогики, психологии и физической культуры
Кафедра профессиональной педагогики, психологии и физической культуры

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
_____ А. А. Евдокимов
«15» июня 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
(с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль) Технологическое образование,

Физика

Форма обучения очная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат: 00C7D81F155464E2952C62D138F9B3B449
Владелец: Хагуров Темыр Айтечевич
Действителен: с 13.10.2023 до 05.01.2025

Краснодар, 2020

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки), утвержденному приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 г. № 125, зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации от 15.03.2018г. регистрационный № 50358.

Программу составил:
Л.А. Яшкова, канд. истор. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение обсуждена на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры
протокол от «04» июня 2020 г. № 11
Заведующий кафедрой (разработчика)
профессиональной педагогики, психологии и физической культуры.
Лукьяненко М.А.

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение обсуждена на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры
протокол от «04» июня 2020 г. № 11

Заведующий кафедрой (выпускающей)
профессиональной педагогики, психологии и физической культуры
Лукьяненко М.А.

Утверждена на заседании учебно-методического совета филиала
протокол № 8 от «10» июня 2020 г.
Председатель УМС филиала Поздняков С.А.

Рецензенты:

Кириллова Татьяна Яковлевна ,
директор МБОУ СОШ № 3, им. полководца
А.В. Суворова г. Славянска-на-Кубани

Катаева Нина Вениаминовна ,
директор МБОУ СОШ № 5, им. В.Ф. Маргелова
г. Славянска-на-Кубани

Содержание

1 Цели и задачи изучения дисциплины 4
1.1 Цель освоения дисциплины 4
1.2 Задачи дисциплины 4
1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2 Структура и содержание дисциплины 6
2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ 6
2.2 Структура дисциплины 7
2.3 Содержание разделов дисциплины 7
2.3.1 Занятия лекционного типа 7
2.3.2 Занятия семинарского типа 10
2.3.3 Лабораторные занятия 12
2.3.4 Примерная тематика курсовых работ 12
2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 12
3 Образовательные технологии 13
3.1 Образовательные технологии при проведении лекций 13
3.2 Образовательные технологии при проведении практических занятий 14
4. Оценочные и методические материалы 15
4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и 15
промежуточной аттестации 15
4.1.2 Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций 16
4.1.3 Примерные тестовые задания для текущей аттестации 18
4.1.4 Примерные задания для практической работы студентов 19
4.2.1 Вопросы на зачет 20
4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, ... 21
умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы 21
формирования компетенций 21
5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины 24
5.1 Основная литература 24
5.2 Дополнительная литература 24
5.3 Периодические издания 25
6 Методические указания для обучающихся по освоению 25
дисциплины 25
7 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине 27
7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий 27
7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного 27
обеспечения 27
7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных 27
справочных систем 27
8 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине 29

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у будущих бакалавров знаний, умений и навыков в рамках комплексного представления о существующих теориях организационного поведения, а так же задачах, направлениях и методах формирования, поддержания и изменения организационного поведения с учетом современных требований управления персоналом, студентами изучаются не только методические основы, но и практические аспекты моделирования организационного поведения персонала.

1.2 Задачи дисциплины

Изучение дисциплины «Управление педагогическими системами» направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

ОПК-7 - способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

В соответствие с этими компетенциями ставятся следующие задачи дисциплины:

− углубление теоретических знаний в области социализации в организации, влияние
− организационного поведения персонала на деятельность руководителя и организационную эффективность в целом и т.д.;
− овладение основными методами диагностики главных параметров организационного поведения, корректировке этих значений, выявление недостатков, упущений, отклонений и разработке на этой основе конструктивных предложений по изменению и улучшению организационного поведения, поиск творческих подходов к его управлению;
− приобретение базовых навыков практической работы по сбору фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся системного подхода к изучению организационного поведения как одного из важных элементов современной организации, решения этических, социально-трудовых проблем.
− научение практическим навыкам формирования трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат), предупреждения личной профессиональной деформации и профессионального выгорания, управления этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;
− систематизировать приобретенные знания и умения во взаимосвязи со смежными дисциплинами

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Для освоения дисциплины «Организационное поведение» обучающиеся используют знания полученные и сформированные в ходе изучения дисциплин: «Педагогика», «Экономика образования», «Психология», «Обществознание».

Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей для изучения учебных дисциплин: «Организация дошкольного образования», «Основы инклюзивного образования», «Методология и методика психолого-педагогических исследований» преддипломной практики, а также подготовке выпускной квалификационной работы.

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

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у студентов профессиональной компетенций:

УК-3 - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

ОПК-7 - способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ.

№	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1	УК-3	– способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;	проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования.	определять стиль управления и эффективность руководства командой; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования	организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач.

№	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
2	ОПК-7	– способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	закономерности формирования и развития детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ; психолого- педагогические закономерности, принципы, особенности, этические и правовые нормы взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ;	обоснованно выбирать и реализовывать формы, методы и средства взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; предупреждать и продуктивно разрешать межличностные конфликты;	техниками и приемами взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ; приемами предупреждения и продуктивного разрешения межличностных конфликтов;

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачётных ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
		2
Контактная работа, в том числе:		
Аудиторные занятия (всего):	32,2	
Занятия лекционного типа	14	14
Лабораторные занятия	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	16	16
Иная контактная работа		
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе:	39,8	39,8

Курсовая работа		-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		20	20
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка к устному (письменному) опросу, практическому занятию, групповому заданию, круглому столу, эссе и оформление портфолио)		19,8	19,8
Реферат			
Подготовка к текущему контролю			
Контроль:		35,7	35,7
Подготовка к зачету			
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**144**
	в том числе контактная работа	**32,2**	**32,2**
	зачетных ед.	**2**	**2**

2.2 Структура дисциплины

Распределение трудоёмкости по разделам дисциплины приведено в таблице.

№	Наименование разделов	Всего	Количество часов			
			Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			ЛК	ПЗ	ЛР	СР
1	Теоретико-методологические основы дисциплины		4	6		22
2	Личность и группа в организационной среде		6	6		30
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность		4	4		17,8
Итого по дисциплине			**14**	**16**	**-**	**39,8**

Примечание: ЛК – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, КСР – контроль самостоятельной работы, СР – самостоятельная работа, ИКР – иная контактная работа.

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

2семестр

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Теоретико-методологические основы дисциплины	**Организационное поведение как учебная дисциплина** Сущность дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения организационного поведения. Особенности понятия «организация» в контексте организационного поведения. Признаки организации. Классификация организаций в зависимости: от формы собственности;	УО

		Теории поведения человека в организации Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками (психология, менеджмент, социология, социальная психология, антропология и другие). Основные подходы и школы научной мысли. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к изучению организационного поведения. Социально-психологические принципы и обоснованная необходимость ситуационного подхода в исследовании и прогнозировании поведения систем. Основные принципы интерактивной модели поведения. Особенности синергетического подхода к исследованию организационного поведения. Различные теории и подходы к личности (психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология). Понятие «менталитета». Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.	УО
2	Личность и группа в организационной среде	**Личность и организация** Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», « индивидуальность», «ра- ботник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности. Влияние основных переменных на поведение индивида в организации (внешняя окружающая среда, внутренняя организационная среда, ценностные ориентации, установка, способности, образ ситуации, мотивация, восприятие, научение, личность). Значение, роль и ошибки процессов восприятия, их влияние на формирование осознанного организационного поведения индивида, групп. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы измене- ния установок и влияние их на организационное поведение. Сущность Я - концепции, роль и способы её защиты. Причины и виды ролевого конфликта в организации и способы снижения ролевого напряжения личности. **Мотивация и результативность** Сущность мотивации индивида и группы. Модель мотивации организационного пове- дения индивида. Классификация мотивов организационного поведения. Сущность стимулиро- вания индивида и группы в современных организациях и его взаимосвязь с мотивацией. Виды экономических стимулов, применяемых в организациях. **Формирование группового поведения в организации**	ПО, ПО

		Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Осо- бенности влияния группы на деятельность индивида. Современный взгляд на формирование групп, групповую сплоченность (теория близости, теория равновесия, теория формирования групп, теория обмена). Этапы формирования групп. Виды конфликтов в организации. Характе- ристика межгрупповых конфликтных ситуаций. Причины межгрупповых конфликтов. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте. Рекомендации по проведению переговоров. Сущность лидерства. Особенности формального и неформального лидерства. Представ- ление о природе власти в организации. Стили работы руководителей.	УО
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	**Коммуникативное поведение в организации** Природа и сложность коммуникаций, их значение в организации. Содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций. Основные элементы процесса коммуникации. Различные виды коммуникаций (межличностные, вербальные, невер- бальные, формальные, неформальные, нисходящие, восходящие и другие). Факторы, влияю- щие на них. Характеристики эффективной обратной связи. Невербальные средства общения. Жесты, общие для всех культур. Мимические коды эмоциональных состояний (по В.А. Лабуноской). Барьеры эффективных коммуникаций, их примеры. Образцы межличностных коммуникаций в группе. **Изменения в организации** Понятие «организационного развития». Характеристики подходов к анализу процесса развития. Основные положения концепции организационного развития. Модель развития орга- низации (модель Мак-Кинси «7S»). Современные тенденции развития организации. Природа организационных изменений, причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления ра- ботников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. По- нятие «стресс». Причины стрессов в организации. Виды стрессов. Способы управления стрессом на уровне личности и на уровне организации.	УО УО УО Т

Примечание: УО – устный опрос, ПО – письменный опрос, Т – тестирование. ПР – практическая работа, ГЗ – групповое задание, КС – круглый стол, Э –эссе, Д – доклад.

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Теоретико-методологические основы дисциплины	**Тема 1. Организационное поведение как учебная дисциплина** Наука организационное поведение. Предмет изучения организационного поведения. Связь с другими дисциплинами и курсами. 1. Сущность, признаки организации. 2. Классификация и стадии развития организации. 3. Критерии и источники повышения эффективной деятельности организации.	УО ПР
1.2		**Тема 2. Теории поведения человека в организации** 1. Теории психоанализа (Зигмунд Фрейд, Карл Юнг, Альфред Адлер, Эрих Фромм, Карен Хорни). 2. Теории бихевиоризма (И.П. Павлов, В.М. Бех терев, Джон Уотсон, Баррес Скиннер, Аль- бер Бандура, Ганс Айзенк, Джордж Келли, Рэймонд Кеттел, Джулиан Роттер). 3. Теории гуманистической психологии (Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо, Карл Роджерс, Курт Левин Мендель Рокич).	УО Д
1.3		**Тема3. Личность и организации** 1. Понятия «человек», «индивид», «личность», « индивидуальность», «работник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности. 2. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение. Сущность Я – Концепции, роль и способы её защиты. 4. Ролевой конфликт в организации: причины, виды. Способы снижения ролевого конфликта личности.	ПР Т
2	Личность и группа в организационной среде	**Тема 4. Мотивация и результативность** 1. Сущность мотивации индивида и группы. Виды мотивов. Модель мотивации организационного поведения индивида. 2. Сущность стимулирования индивида и группы и его взаимосвязь с мотивацией. Виды стимулов и их применение на предприятиях. 3. Удовлетворенность трудом. Факторы, её формирующие. Влияние на производительность и дисциплину.	ПР Д
2.2		**Тема 5. Формирование группового поведения в организации** 1. Группы: понятие, классификация. 2. Этапы формирования группы и особенности их	УО

		влияния на деятельность индивида. 3. Групповая сплоченность: современный взгляд (теория близости, теория равновесия, теория формирования групп, теория обмена). 4. Конфликт: понятие, виды, причины. Характеристика и причины межгрупповых конфликт- ных ситуаций. 5. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте.	
2.3		**Тема 6. Коммуникативное поведение в организации** 1. Природа, значение и содержание коммуникаций. 2. Основные элементы и виды коммуникаций. 3. Обратная связь как характеристика эффективности межличностных коммуникаций. 4. Невербальные средства общения, их виды.	УО ПР
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	**Тема 7. Управление поведением в организации** 1. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации. График жизненного цикла организации. 2. Основные элементы организационной культуры. Сущность процесса формирования и изме-нений организационной культуры. 3. Модель формирования организационной культуры. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. 4. Составляющие репутации организации (имидж организации, авторитет первого лица, известность организации на рынке, наличие организационной культуры). Методы её формирования 5. Методы формирования и управление репутацией организацией. 6. Организационная культура как фактор управления поведением в организации	УО ПР
3.2		**Тема 8. Изменения в организации** 1. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к организации: сущность, основные принципы. 2. Организационное развитие: понятие, основные положения, современные тенденции. 3. Организационные изменения: природа. Причины сопротивления изменениям. Формы со- противления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 4. Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.	УО ПР

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Вид СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим (семинарским) занятиям	1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 302 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8135-3. https://www.biblio-online.ru/book/5867E5AC-4E52-4B66-B965-8FB814976B70 2. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.: Издатель- ство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866 3. Актуальные проблемы управления образовательной организацией: экономика образования : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 158 с. : ил., схем., табл. - Библиогр.: с. 100-103. - ISBN 978-5-4475-8960-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457435 4. Мкртычян Г.А. Организационное поведение. Учебник и практикум для академического ба- калавриата: НИУ ВШЭ, М.: Юрайт, 2017, УМО ВО. https://www.biblio-online.ru/book/E96794E5- 9BB3-47C9-BE47-FF91B07CBEE9 5. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение: Учебник для вузов, 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2015. 464 с. (Серия «Учебник для вузов»). http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659
2	Подготовка докладов, к дискуссиям и круглому столу.	1. Гостенина В. И. Социология управления: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. Санкт-Петербург: Питер 2013 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-00417-6 http://ibooks.ru/product.php?productid=335003 2. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н. Организационное поведение: Учебник для вузов, 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2015. 464 с. (Серия «Учебник для вузов»). http://ibooks.ru/reading.php?productid=344659 3. Латфуллин Г. Р. Организационное поведение: Учебник для вузов, Гриф МО, СПб.: Питер, 2010 г., 432 с. Электронное издание. http://ibooks.ru/reading.php?productid=21883

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть дополнен и конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3 Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся, в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, для реализация компетентностного подхода программа предусматривает широкое использование в учебном процессе следующих форм учебной работы:

– активные формы (лекция, вводная лекция, обзорная лекция, проблемная лекция, заключительная лекция, продвинутая лекция, презентация);

– интерактивные формы (практическое занятие, семинар, решение ситуативно-ориентированных задач, круглый стол);

– внеаудиторные формы (консультация, практикум, самостоятельная работа, подготовка доклада, реферат, написание статьи (по желанию), подготовка проекта);

– формы контроля знаний (групповой опрос, практическая работа, тестирование, портфолио, зачет).

3.1 Образовательные технологии при проведении лекций

Лекция – одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала. Она предшествует всем другим формам организации учебного процесса, позволяет оперативно актуализировать учебный материал дисциплины. Для повышения эффективности лекций целесообразно воспользоваться следующими рекомендациями:

– четко и ясно структурировать занятие;

– рационально дозировать материал в каждом из разделов;

– использовать простой, доступный язык, образную речь с примерами и сравнениями;

– отказаться, насколько это возможно, от иностранных слов;

– использовать наглядные пособия, схемы, таблицы, модели, графики и т. п.;

– применять риторические и уточняющие понимание материала вопросы;

– обращаться к техническим средствам обучения.

№	Тема	Виды применяемых образовательных технологий	Кол. час
1	Теоретико-методологические основы дисциплины		
1.1	Организационное поведение как учебная дисциплина	АВТ	2

1.2	Теории поведения человека в организации	АВТ, ЛПО	2
2	Личность и группа в организационной среде		
2.1	Личность и организация	АВТ, ЛПО	2
2.2	Мотивация и результативность	АВТ, ЛПО	2
2.3	Формирование группового поведения в организации	ПЛ, ГП	2*
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность		
3.1	Коммуникативное поведение в организации	АВТ, ИСМ	2
3.2	Изменения в организации	АВТ, ЛПО	2
		Итого по курсу	14
		в том числе интерактивное обучение*	**2**

АВТ – аудиовизуальная технология (основная информационная технология обучения, осуществляемая с использованием носителей информации, предназначенных для восприятия человеком по двум каналам одновременно зрительному и слуховому при помощи соответствующих технических устройств, а также закономерностей, принципов и особенностей представления и восприятия аудиовизуальной информации);

РМГ – работа в малых группах (в парах, ротационных тройках);

ЛПО – лекции с проблемным изложением (проблемное обучение);

СПО – семинары в форме дискуссий, дебатов (проблемное обучение);

ИСМ – использование средств мультимедиа (например, компьютерные классы);

ТПС – технология полноценного сотрудничества.

ГП – групповой проект.

Д – доклад.

3.2 Образовательные технологии при проведении практических занятий

Практическое (семинарское) занятие – основная интерактивная форма организации учебного процесса, дополняющая теоретический курс или лекционную часть учебной дисциплины и призванная помочь обучающимся освоиться в «пространстве» дисциплины; самостоятельно оперировать теоретическими знаниями на конкретном учебном материале. Для практического занятия в качестве темы выбирается обычно такая учебная задача, которая предполагает не существенные эвристические и аналитические напряжения и продвижения, а потребность обучающегося «потрогать» материал, опознать в конкретном то общее, о чем говорилось в лекции.

№	Тема	Виды применяемых образовательных технологий	Кол. час
1	Теоретико-методологические основы дисциплины		

1.1	Организационное поведение как учебная дисциплина	РМГ	2
1.2	Теории поведения человека в организации	РМГ, СПО	2
1.3	Личность и организация	РМГ, ТПС	2*
2	Личность и группа в организационной среде		
2.1	Мотивация и результативность	ГЗ	2*
2.2	Формирование группового поведения в организации	СПО	2
2.3	Коммуникативное поведение в организации	РМГ, рефлексия, ТАМ	2
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность		
3.1	Изменения в организации	СПО	2
3.2	Изменения в организации	СПО	2*
		Итого по курсу	16
		в том числе интерактивное обучение*	**6**

4. Оценочные и методические материалы

4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№	Раздел дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Теоретико-методологические основы дисциплины	УК-3 - ОПК-7 -	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос Доклад	15 10 5
2	Личность и группа в организационной среде	УК-3 - ОПК-7 -	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос Доклад	15 10 5
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	УК-3 - ОПК-7 -	Практическая работа (письменные задания) Устный опрос Доклад	15 10 5

4.1.2 Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенции	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	Пороговый	Базовый	Продвинутый
	Оценка		
	Не зачтено	Зачтено	
УК-3 способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;	Знать: - проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности; Уметь: - определять стиль управления и эффективность руководства командой; - подбирать методы и методики исследования профессиональных практических задач; уметь анализировать и интерпретировать результаты научного исследования Владеть: - организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач;	Знать - стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; - модели организационного поведения, факторы формирования организационных отношений; Уметь: - вырабатывать командную стратегию; -управлять поведением работников в конфликтных ситуациях организации; Владеть: участием в разработке стратегии командной работы; способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	Знать методы научного исследования в области управления; методы верификации результатов исследования; методы интерпретации и представления результатов исследования. Уметь: - владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать и интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; Владеть: составлением деловых писем с целью организации и сопровождения командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования профессиональных практических задач.
ОПК-7 способен взаимодействовать с участниками образо-	Знать: - основы контроля и оценки эффективности	Знать: -теории поведения личности в организа-	Знать: -влияние индивидуальных различий лю-

вательных отношений в рамках реализации образовательных программ	деятельности сотрудников в рамках анализа и прогнозирования организационного поведения. Уметь: - управлять поведением работников в конфликтных ситуациях организации; -участвовать в составлении и реализации планов (программ) направленных на закрепление моделей должного поведения для конкретной организации с учетом фактического состояния, финансовой возможности и общих целей развития организации; Владеть: -методами социально-психологического измерения и анализаличности, общественных процессов, групповой динамики, лидерства, организационной культуры и организационных изменений;	ции, методы управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности, сущность управления организационной культурой; Уметь: -оценивать свои персональные планы и цели профессиональной (управленческой) деятельности; Владеть: методами влияния на других людей; методами принятия решений в организации; - методами мотивации персонала в организации. - способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике	дей на их поведение в социальной группе; -причины возникновения и методы управления конфликтами, стрессами в организации; Уметь - целенаправленно и эффективно реализовывать современные методы и технологии моделирования поведения в организации, Владеть: - технологиями управления поведением персонала

Примерные вопросы для письменного опроса

1. Содержание понятия организационное поведение.
2. Личность как совокупность внутренних качеств человека.
3. Способности и типы мышления.
4. Типы поведения и темперамент.
5. Группа как субъект организационного поведения.
6. Стадии развития, структура, сплоченность, потенциал группы.
7. Идеальные типы руководителей. Общая типология качеств идеального менеджера.
8. Типология качеств руководителя по М. Шоу.
9. Градации качеств по личностным, деловым и профессиональным характеристикам (Л.Д. Кудряшовой).
10. Позитивные качества руководителя. Перечени О. Тида, Дж. Ханта, Дж. Адаира.

11. Обобщенные системы оценки качеств менеджера как требования к методам руководства. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана.
12. Типология отрицательных качеств.
13. Понятие, типы, основы власти.
14. Прочность власти в современных организациях.
15. Понятие лидерства. Типы лидеров. Этапы развития управленческих отношений.
16. Эволюция управленческих отношений.
17. Типы лидеров: по направленности; по ориентированности на определенный характер действий.
18. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства.
19. Стили руководства по К. Левину.
20. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта.
21. Стили руководства по Д. Мак Грегору. Стили руководства университета Огайо.
22. Двух параметрическая модель Блейка – Моутона.
23. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту.
24. Руководство по Ф. Фидлеру.
25. Модель Дж. Адаира как развитие умения руководить.
26. Лидерские стили П. Херсея и К. Бланшарда.
27. Модель руководства по К. Аргирису.
28. Ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Джаго.

4.1.3 Примерные тестовые задания для текущей аттестации

Примерные тестовые задания.

1. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо … знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации

собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации довольствоваться информацией предоставленной работодателем
обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать
код контролируемой компетенции: УК – 3, ОПК-7.

2. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с …
адаптацией к физической среде адаптацией к социальной среде
коррекцией или изменением поведения человека изменениями и модификациями в организации
код контролируемой компетенции: УК – 3, ОПК-7.

3. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для … отдела кадров

сотрудников, окружающих человека самого человека управления организацией
код контролируемой компетенции: УК – 3, ОПК-7.

4. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций: организации и внешней окружающей среды организации и человека и внешнего окружения человека и его действий в организации

код контролируемой компетенции: УК – 3, ОПК-7.

5. К установлению взаимодействия человека и организации существует … подхода. Два
Три
Четыре

код контролируемой компетенции: УК – 3, ОПК-7.

6. 4 типа адаптации человека в организации:
отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

4.1.4 Примерные задания для практической работы студентов

№	Наименование раздела	Задание
1	Теоретико-методологические основы дисциплины	Решение проблемно-ситуационных задач. Выполнение письменных заданий полученных в ходе лекций. Подготовка доклада с презентацией (по индивидуальному плану) Подготовка к дискуссиям Проект внутришкольного управления.
2	Личность и группа в организационной среде	Подготовка письменных ответов на вопросы семинара. Подготовка к дискуссиям по плану семинарских занятий. Подготовка к групповой работе. Подготовка доклада (из списка рефератов по индивидуально закрепленным)
3	Организационная культура в системе организационного поведения. Мотивация и результативность	Доклад с презентацией (круглый стол) Решение проблемно-ситуационных задач. Ответ на контрольный вопрос письменно. Подготовка к дискуссии (трудно или легко работать руководителем образовательной организации). Материалы к выполнению практических работ.

Тематика докладов

1. Конфликты в организации/коллективе: сущность, причины возникновения, модель развития.
2. Последствия конфликтов в организации, способы разрешения конфликтов. Личное поведение в конфликтах.
3. Общение и этика; профессиональная этика менеджера. Деловой этикет.
4. Деловое общение: беседы, совещания, публичные выступления.
5. Деловое общение: организация встреч, переговоров и т.д.
6. Особенности делового общения, этикета в разных странах.
7. Учет психологических факторов в управлении организацией/коллектива
8. Мотивация труда в современных условиях. Использование идей мотивации в практике управлении
9. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.
10. Проблема руководства и лидерства в организации.

11. Личностные качества менеджера как фактор его деловой карьеры.
12. Психологические аспекты управления коллективом; создание психологического климата коллектива.
13. Групповая динамика: учет особенностей различных стадий развития организации в прак- тике управления.
14. Учет психологических особенностей человека в практике управления коллектива (особенности проявления различных типов темперамента, типов поведения).
15. Формирование группового поведения в организации
16. Правила проведения совещаний: как и зачем их нужно проводить?
17. Этика и социальная ответственность бизнеса: зарубежная и российская практика.
18. Оценка работников при найме и перемещениях: современная теория и практика.
19. Стиль руководства, его влияние на успех работы организации.
20. Формирование работоспособной команды.
21. Конфликтология: использование ее идей в практике современного менеджмента (зарубежный и российский опыт).
22. Управление рабочим временем менеджера.
23. Особенности деловой карьеры женщин в менеджменте.
24. Использование идей психогеометрии в кадровом менеджменте.
25. Поведенческий маркетинг.
26. Коммуникативное поведение в организации.
27. Разработка, формирование имиджа менеджера.
28. Формирование корпоративной культуры организации.
29. Управление нововведениями в организации: как преодолеть сопротивление, психологический аспект.
30. Учет национально-культурных особенностей в деловом общении.
31. Персональное развитие в организации: условия творческого труда. Методы усиления продуктивности мышления.
32. Психотехнология решения проблем.
33. Саморазвитие менеджера.
34. Учет невербальных характеристик поведения в практике делового общения

4.2.1 Вопросы на зачет

1. Наука организационное поведение. Предмет изучения организационного
2. поведения. Связь с другими дисциплинами и курсами.
3. Организация: сущность, признаки, классификация и стадии развития.
4. Эффективность деятельности организации: критерии и источники её повышения.
5. Теории психоанализа (Зигмунд Фрейд, Карл Юнг, Альфред Адлер, Эрих Фромм, Карен Хорни).
6. Теории бихевиоризма (И.П. Павлов, В.М. Бехтерев, Джон Уотсон, Баррес Скиннер, Альберт Бандура, Ганс Айзенк, Джордж Келли, Рэймонд Кеттел, Джулиан Роттер).
7. Теории гуманистической психологии (Абрахам Маслоу, Элтон Мэйо, Карл Роджерс, Курт Левин, Мендель Рокич).
8. Ситуационный, интеракционистский, синергетический подходы к организации: сущность, основные принципы.
9. Основные черты российской системы управления. Взаимосвязь менталитета россиян и формирующейся российской системы управления.
10. Понятия «человек», «индивид», «личность», « индивидуальность», «работник». Основные подходы к исследованию, формированию, развитию личности.
11. Сущность, свойства, функции, формирование важнейших установок, способы изменения установок и влияние их на организационное поведение.
12. Сущность Я – Концепции, роль и способы её защиты.

13. Удовлетворенность трудом. Факторы, её формирующие. Влияние на производительность и дисциплину.
14. Сущность мотивации индивида и группы. Виды мотивов. Модель мотивации организационного поведения индивида.
15. Сущность стимулирования индивида и группы и его взаимосвязь с мотивацией. Виды стимулов и их применение на предприятиях.
16. Группы: понятие, классификация, этапы формирования, особенности влияния на деятельность индивида.
17. Групповая сплоченность: современный взгляд (теория близости, теория
18. равновесия, теория формирования групп, теория обмена).
19. Конфликт: понятие, виды, причины. Характеристика и причины межгрупповых конфликтных ситуаций.
20. Методы управления и профилактики конфликтным поведением индивида, группы. Стили поведения в конфликте.
21. Переговоры: стиль, тактика, последствия.
22. ФОС и программы начальной школы и ДОУ.
23. Формы и направления взаимодействия школы, семьи и общественности.
24. Правовой статус педагогических работников.
25. Ролевой конфликт в организации: причины, виды. Способы снижения ролевого конфликта личности. Лидерство.
26. Власть в организации. Стили руководства.
27. Коммуникации: природа, сложность, значение, содержание, основные элементы и виды.
28. Невербальные средства общения, их виды.
29. Организационная культура: понятие, основные элементы. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.
30. Составляющие репутации организации (имидж, авторитет, известность, наличие организационной культуры). Методы её формирования. Управление репутацией организацией.
31. Организационное развитие: понятие, основные положения, современные тенденции.
32. Организационные изменения: природа. Причины сопротивления изменениям. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
33. Стресс на предприятии: источники, формы проявления, последствия.
34. Тактика управления стрессом.
35. Процесс социализации: сущность, основные составляющие и методы.
36. Карьера: сущность, значение, теория выбора.

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

Цель – индивидуальное творческое задание. Выполнение контрольной работы способствует расширению и углублению знаний, приобретению обучающимися опыта работы со специальной литературой по конкретному вопросу дисциплины, а также позволяет оценить умения обучающегося применять нормы права при решении конкретной ситуации. Целью контроля является также оценка умения грамотно, аргументировано излагать собственные умозаключения по вопросу.

Процедура – традиционная форма контроля по отдельным темам, домашнее задание с последующим оформлением в письменном виде и представлением на защиту, подразумевающее вопросы к студенту, защиту собственного мнения студента.

№		

п/п	Критерии	Зачтено
Теоретические вопросы		
1	Глубина проработки материала по вопросам выбранных тем	Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов.
2	Представление	Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии.
3	Использование рекомендованной литературы	Основные источники рекомендованной литературы использованы.
4	Грамотность изложения и качество оформления	Продемонстрирована культура речи. Соблюдены основные требования к оформлению.
Практическая ситуация		
1	Решение практической ситуация	Выполнено верно
2	Анализ и оценка условий	В основном выполнено верно
3	Выводы	Сделаны верно. Имеются элементы обоснования

Вариант 1.

1. Развитие организации. Управление нововведениями.
2. Личность и ее социальная роль в организации.
3. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Причины ролевых конфликтов, их преодоление.

Вариант 2.

1. Типологии личностей. Восприятие и индивидуальность принятия решений.
2. Теория поведения человека в организации. Модель взаимодействия человека и организации. Ожидания человека и организации.

3. Коммуникационные технологии и межличностные процессы.

Вариант 3.

1. Управленческое лидерство в разных культурах.
2. Индивид в организации. Динамика поведения в группе: социологические, психологические и управленческие аспекты.
3. Стресс на предприятии: источники, формы проявления, последствия. Тактика управления стрессом.

Вариант 4.

1. Культура управления персоналом.
2. Мотивация и научение как основы управления поведением в организации.
3. Теории лидерства: различные подходы (теория черт, поведенческий подход, концепция ситуационного лидерства).

Вариант 5.

1. Проблемы организационной патологии и управляемости компании.
2. Организационная культура как метод коллективной мотивации (определение функций мотивации, современные мотивационные модели).
3. Группа. Коллектив. Команда: понятие, стадии развития. Формальная и неформальная структуры, их взаимовлияния.

Вариант 6.

1. Формирование имиджа фирмы. Организационная культура как фактор эффективности управления фирмой.
2. Формирование группового поведения в организации.
3. Использование идей теории мотивации в практике управления российских фирм.

Вариант 7.

1. Этапы развития организации и эволюция организационной культуры.
2. Как работники постигают культуру своей организации: ритуалы, символы, язык …

3. Факторы формирования социально-психологического климата коллектива.

Вариант 8.

1. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Причины искажения восприятия окружения. Характеристика личности (индивидуальности).
2. Мотивационный процесс. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.
3. Основные проблемы этики и культуры управления в современных условиях

Вариант 9.

1. Отношение к работе и трудовое поведение. Виды трудового поведения.
2. Анализ и конструирование организации.
3. Общие этические принципы и культура управленческого воздействия

Вариант 10.

1. Персональное развитие в организации.
2. Поведенческие проблемы, связанные со стрессом.
3. Организация как система: миссия, структура, культура и имидж.

Вариант 11.

1. Понятие, выбор и этапы карьеры. Управление деловой карьерой.
2. Удовлетворенность трудом и преданность организации: ее суть, факторы и следствия. Влияние на производительность и дисциплину.
3. Мотивационный кризис: причины возникновения и пути преодоления.

Вариант 12.

1. Смысл труда и особенности мотивации к труду в разных культурах.
2. Культура деловой коммуникации (понятие и её роль в концепции организационного поведения).
3. Поведение в организации: анализ, прогнозирование, методы исследования.

Вариант 13.

1. Социализация в организации, её этапы.
2. Организационные цели и личные цели (приоритеты) сотрудников: способы их согласования (сближения).
3. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации.

Вариант 14.

1. Репутация организации и её составляющие (имидж, авторитет первого лица, известность компании, наличие организационной культуры, формирование общественного мнения).
2. Личность руководителя (стили руководства) и организационная культура.
3. Коммуникативное поведение в организации. Конфликты и их роль в развитии организации.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (зачет)

Промежуточная аттестация и оценивание по дисциплине осуществляется на основе «Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки учебных достижений студентов филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Славянске-на-Кубани, обучающихся по программам высшего образования». Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения дисциплины. На основе ее осуществляется текущий контроль учебной деятельности - регулярная оценка степени сформированности компетенций при освоении студентом данной дисциплины в течение семестра. Оценка учебных достижений студентов в рамках модульно-рейтинговой системы осуществляется в рейтинговых баллах по стобалльной шкале.

В рейтинговых баллах оцениваются все виды аудиторной и самостоятельной работы студента: устный (письменный) опрос на лекциях, практических и семинарских занятиях; проверка выполнения письменных домашних заданий; проведение контрольных работ; тестирование (письменное или компьютерное); проведение коллоквиумов (в письменной или устной форме); проверка знаний по результатам самостоятельной работы студентов в письменной или

устной форме, а так же за другие формы контроля, отраженные в утвержденной рабочей программе дисциплины. Студенты очной (очно-заочной) формы обучения в ходе текущего контроля обязаны пройти внутрисеместровую аттестацию, на которую отводится 40 рейтинговых баллов из 100 баллов текущего контроля.

Зачет выставляется студенту по результатам успешного выполнения теоретических, практических и самостоятельных работ, внутрисеместровой аттестации, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины, в объемах, позволяющих объективно оценить степень усвоения студентом учебного материала, в течение семестра.

При выставлении зачета баллы, набранные за текущий контроль, переводятся в оценку:

60-100 баллов – «зачтено»;

0-59 баллов – «не зачтено».

При наборе менее 60 баллов зачет сдается по материалам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. При этом результаты текущего контроля не влияют на получение оценки. Зачет может проводиться в форме устного или письменного опроса (или в виде тестов с использованием компьютерной техники).

В данном случае при выставлении зачета применяются следующие критерии:

- студент полно раскрывает содержание учебного материала в объеме, предусмотренном рабочей программой дисциплины, изучил основную и дополнительную литературу; владеет методологией данной дисциплины, знает определения, умеет установить между ними причинно-следственные связи; умеет увязать теорию и практику при решении задач и конкретных ситуаций; допустил незначительные неточности при изложении материала, не искажающие содержание ответа по существу вопроса – «зачтено».

- имеет пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине, не может дать четкого определения основных понятий дисциплины; не умеет решать проблемные задачи по дисциплине и не может разобраться в конкретной ситуации, что свидетельствует об очень слабом понимании или непонимании дисциплины не может успешно продолжать дальнейшее обучение в связи с недостаточным объемом знаний – «не зачтено».

5 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1 Основная литература

1. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М.: Издатель- ство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866

5.2 Дополнительная литература:

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 302 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8135-3. https://www.biblio-online.ru/book/5867E5AC-4E52-4B66-B965-8FB814976B70

Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть Психологические механизмы: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 415 с. (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8137-7. https://www.biblio-online.ru/book/B8166BF5-64DC-421C-87C1-6150929D8EAF

Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.:

Издательство Юрайт, 2016. — 238 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8138-4. https://www.biblio-online.ru/book/4609161F-EB2C-4AC9-A1FC- FD8AB2CFC12C

5.3 Периодические издания

1. Вопросы образования. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/80288/udb/1270
2. Воспитание дошкольников. – URL: http://dlib.eastview.com/browse/publication/18846/udb/1270.
3. Воспитательная работа в школе. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/18906/udb/1270
4. Детский сад от А до Я. – URL: http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1371882.
5. Директор школы. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19066/udb/1270
6. Дошкольная педагогика. – URL: http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1381879 .
7. Журнал руководителя управления образованием. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19086/udb/1270
8. Игра и дети. – URL: http://dlib.eastview.com/browse/publication/19026/udb/1270 .
9. Исследовательская работа школьников. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19027/udb/1270
10. Народное образование. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/18887/udb/1270
11. Наука и школа. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/79294/udb/1270
12. Начальная школа плюс до и после. - URL: http://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1293677 (2010-2014 гг.).
13. Обучение дошкольников. – URL: http://dlib.eastview.com/browse/publication/18847/udb/1270 .
14. Педагогика. – URL: http://dlib.eastview.com/browse/publication/598/udb/4 .
15. Педагогическая диагностика. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19028/udb/1270
16. Педагогическая техника. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/18849/udb/1270
17. Педагогические измерения. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19029/udb/1270
18. Практика административной работы в школе. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/79226/udb/1270
19. Практика управления ДОУ. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/79227/udb/1270 .
20. Преподаватель XXI век. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/79307/udb/1270
21. Проблемы современного образования. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/18848/udb/1270
22. Современные тенденции развития дошкольного и начального образования https://e.lanbook.com/journal/2478#journal_name .
23. Социальная педагогика. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19006/udb/1270
24. Учительская газета. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/6205/udb/1270 .
25. Школьное планирование. – URL: https://dlib.eastview.com/browse/publication/19007/udb/1270

6 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины студенты часть материала должны проработать самостоятельно. Роль самостоятельной работы велика.

Планирование самостоятельной работы студентов по дисциплине необходимо проводить в соответствии с уровнем подготовки студентов к изучаемой дисциплине. Самостоятельная работа студентов распадается на направления: изучение и освоение теоретического лекционного материала, выполнение практико-ориентированных заданий, освоение методики решения практических задач исследования и организация исследовательской работы.

При всех формах самостоятельной работы студент может получить разъяснения по непонятным вопросам у преподавателя на индивидуальных консультациях в соответствии с графиком консультаций. Студент может также обратиться к рекомендуемым преподавателем учебникам и учебным пособиям, в которых теоретические вопросы изложены более широко и подробно, чем на лекциях и с достаточным обоснованием.

Консультация – активная форма учебной деятельности в педвузе. Консультацию предваряет самостоятельное изучение студентом литературы по определенной теме. Качество консультации зависит от степени подготовки студентов и остроты поставленных перед преподавателем вопросов.

Основной частью самостоятельной работы студента является его систематическая подготовка к практическим занятиям. Студенты должны быть нацелены на важность качественной подготовки к таким занятиям. При подготовке к практическим занятиям студенты должны освоить вначале теоретический материал по новой теме занятия, затем просмотреть объяснения. Если некоторые задания вызвали затруднения, попросить объяснить преподавателя на очередном практическом занятии или консультации.

Для работы на практических занятиях, самостоятельной работы во внеаудиторное время, а также для подготовки к экзамену рекомендуется использовать методические рекомендации к практическим занятиям. При подготовке к тестированию необходимо повторить материал, рассмотренный на практических занятиях, убедиться в знании необходимых определений и т. д. При подготовке к дискуссиям, конкурсам студентам изучают указанные преподавателем темы, используя конспекты лекций, рекомендуемую литературу, учебные пособия и материалы указанных сайтов. Ответы на возникающие вопросы в ходе подготовки можно получить на очередной консультации.

Ряд тем и вопросов курса отведены для самостоятельной проработки студентами. При этом у лектора появляется возможность расширить круг изучаемых проблем, дать на самостоятельную проработку новые интересные вопросы. Студент должен разобраться в рекомендуемой литературе и письменно изложить кратко и доступно для себя основное содержание материала. Преподаватель проверяет качество усвоения самостоятельно проработанных вопросов на практических занятиях и во время экзамена, затем корректирует изложение материала и нагрузку на студентов.

Для получения практического опыта решения задач по дисциплине «Управление педагогическими системами» на практических занятиях и для работы во внеаудиторное время предлагается самостоятельная работа в форме практических работ, которые составляют основу портфолио и проверяются преподавателем в форме собеседования.

Таким образом, использование всех рекомендуемых видов самостоятельной работы дает возможность значительно активизировать работу студентов над материалом курса и повысить уровень их усвоения.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

Методика написания докладов

Тема доклада определяется в соответствии с интересами студентов.

В ходе подготовки доклада студенту необходимо использовать, и обобщить материалы нескольких (обычно 5-10) источников – книг, статей, документов в соответствии с вопросами темами.

При подготовке доклада рекомендуется воспользоваться программой курса, в которой содержатся основные темы и вопросы данной учебной дисциплины.

Основные положения и фактические материалы, взятые из научной литературы и официальных документов, должны быть сопровождены соответствующими ссылками на источники.

Для написания рефератов можно использовать рекомендуемую литературу, а также самостоятельно найденные дополнительные источники по исследуемой тематике, например официальные сайты интернет источников.

Цель – оценка самостоятельной творческой исследовательской работы студента по изучению конкретной темы. Позволяет оценить способность студента выдвинуть собственную гипотезу, собрать, проанализировать материал, самостоятельно провести анализ, обосновать вы- воды, оформить и представить работу на обсуждение.

Процедура – традиционная форма текущего контроля по отдельным темам, домашнее задание с последующим представлением на обсуждение в аудитории, подразумевающее вопросы к докладчику, оппонирование и защиту собственного мнения студентов, принимающих участие в обсуждении. Доклад может быть представлен в форме презентации.

Структура и содержание доклада

Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность

темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада.

Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора.

В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например:

«Приложение 1».

Требования к оформлению доклада

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата. Критерии оценки доклада - актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме; - глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным те- мам.

7 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий

– Компьютерное тестирование по итогам изучения разделов дисциплины.
– Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

1. Офисный пакет приложений «Apache OpenOffice»
2. Приложение позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDFфайлов «Adobe Acrobat Reader DC»
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель) «WindowsMediaPlayer».
1. Программа просмотра интернет контента (браузер) «Google Chrome»

7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. **ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»** [учебные, научные здания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы; мультимедийная коллекция:

аудиокниги, аудиофайлы, видеокурсы, интерактивные курсы, экспресс-подготовка к экзаменам, презентации, тесты, карты, онлайн-энциклопедии, словари] : сайт. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red.

2. **ЭБС издательства «Лань»** [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств] : сайт. – URL: http://e.lanbook.com.
3. **ЭБС «Юрайт»** [раздел «ВАША ПОДПИСКА: Филиал КубГУ (г. Славянск-на-Кубани): учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»] : сайт. – URL: https://www.biblio-online.ru/catalog/E121B99F-E5ED-430E-A737-37D3A9E6DBFB.
4. **ЭБС «Znanium.com»** [учебные, научные, научно-популярные материалы различных издательств, журналы] : сайт. – URL: http://znanium.com/.
5. **Научная электронная библиотека. Монографии, изданные в издательстве Российской Академии Естествознания** [полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: https://www.monographies.ru/.
6. **Научная электронная библиотека статей и публикаций «eLibrary.ru»** : российский информационно-аналитический портал в области науки, технологии, медицины, образования [5600 журналов, в открытом доступе – 4800] : сайт. – URL: http://elibrary.ru.
7. **Базы данных компании «Ист Вью»** [раздел: Периодические издания (на рус. яз.) включает коллекции журналов России: по общественным и гуманитарным наукам; по вопросам педагогики и образования; по информационным технологиям; по вопросам экономики и финансов; по экономике и предпринимательству; Статистические издания России и стран СНГ] : сайт. – URL: http://dlib.eastview.com.
8. **КиберЛенинка** : научная электронная библиотека [научные журналы в полнотекстовом формате свободного доступа] : сайт. – URL: http://cyberleninka.ru.
9. **Единое окно доступа к образовательным ресурсам** : федеральная информационная система свободного доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное : сайт. – URL: http://window.edu.ru.
10. **Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов** [для общего, среднего профессионального, дополнительного образования; полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: http://fcior.edu.ru.
11. **Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации** [полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: http://publication.pravo.gov.ru.
12. **Энциклопедиум** [Энциклопедии. Словари. Справочники : полнотекстовый ресурс свободного доступа] // ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» : сайт. – URL: http://enc.biblioclub.ru/.
13. **Электронный каталог Кубанского государственного университета и филиало**в. – URL: http://212.192.134.46/MegaPro/Web/Home/About.
14. Электронная библиотека «Grebennikon» [раздел: Журналы (на рус. яз.) по экономике и менеджменту] : сайт. – URL: http://grebennikon.ru/journal.php.
15. Российское образование : федеральный портал. – URL: http://www.edu.ru/.
16. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов [для преподавания и изучения учебных дисциплин начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования; полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: http://school-collection.edu.ru.
17. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки [авторефераты – в свободном доступе] : сайт. – URL: http://diss.rsl.ru/.
18. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [на базе Российской государственной библиотеки] : сайт. – URL: http://xn—90ax2c.xn--p1ai/.
19. Научная **педагогическая** электронная библиотека (НПЭБ) [**сетевая информационно-поисковая** система Российской академии образования, многофункциональный полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: http://elib.gnpbu.ru.
20. **Электронная библиотека Государственной публичной исторической библиотеки (ГПИБ) России** [полнотекстовый ресурс свободного доступа] **: сайт. – URL:** http://elib.shpl.ru/ru/nodes/9347-elektronnaya-biblioteka-gpib.
21. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: http://www.gov.ru.
22. Кодексы и законы РФ. Правовая справочно-консультационная система [полнотекстовый ресурс свободного доступа] : сайт. – URL: http://kodeks.systecs.ru.

23. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» : сайт. – URL: http://www.consultant.ru.
24. Федеральный центр образовательного законодательства : сайт. – URL: http://www.lexed.ru/.
25. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - официальный сайт. – URL: http://www.fgosvo.ru.
26. ГРАМОТА.РУ : справочно-информационный интернет-портал. – URL: http://www.gramota.ru.
27. СЛОВАРИ.РУ. Лингвистика в Интернете : лингвистический портал. – URL: http://slovari.ru/start.aspx?s=0&p=3050.

8 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1	Лекционные занятия	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
2	Семинарские занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
3	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО)
4	Текущий контроль (текущая аттестация)	Учебная аудитория для проведения текущего контроля, оснащенная персональными ЭВМ и соответствующим программным обеспечением (ПО)
5	Самостоятельная работа	Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду филиала университета. Читальный зал библиотеки филиала.