

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА  
КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»  
Проректор з науково-методичної  
та навчальної роботи



О. Б. Жильцов  
04.09.2014 р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ

Спеціальність 8.18010020 «Управління навчальним закладом»

2014 – 2015 навчальний рік

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА  
КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної  
та навчальної роботи

\_\_\_\_\_ О.Б. Жильцов  
\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ**

Спеціальність 8.18010020 «Управління навчальним закладом»

2014 – 2015 навчальний рік

Робоча навчальна програма **Психологія управління** для студентів спеціальності 8.18010020 «Управління навчальним закладом»

Розробники: Редько Сергій Іванович, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри державного управління та управління освітою

Робочу навчальну програму схвалено на засіданні кафедри державного управління та управління освітою

Протокол від «03» вересня 2014 року № 1

Завідувач кафедри державного управління та управління освітою \_\_\_\_\_ Т.В. Поспелова

© \_\_\_\_\_, 2014 р.

© \_\_\_\_\_, 2015 р.

## Зміст

Пояснювальна записка.....	5
Структура програми навчальної дисципліни.....	7
I. Опис предмета навчальної дисципліни.....	7
II. Тематичний план навчальної дисципліни.....	8
III. Програма	
Змістовний модуль I. Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності .....	9
Змістовний модуль II. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі .....	15
IV. Навчально-методична карта дисципліни «Психологія управління»	22
V.    Завдання для самостійної роботи.....	23
Карта самостійної роботи .....	26
VI.    Індивідуальна навчально – дослідна робота .....	27
VII.    Система поточного та підсумкового контролю.....	28
VIII.    Методи навчання.....	31
IX.    Методичне забезпечення курсу.....	31
X.    Питання до ПМК .....	32
XI.    Рекомендована література.....	43
Основна	
Додаткова	

### Пояснювальна записка

Робоча навчальна програма з дисципліни «Психологія управління» є нормативним документом Київського університету імені Бориса Грінченка, який розроблено кафедрою державного управління та управління освітою на основі освітньо-професійної програми підготовки спеціалістів відповідно до навчального плану для спеціальності 8.18010020 «Управління навчальним закладом» заочної форми навчання.

Програму розроблено з урахуванням рекомендацій МОН України (Лист №1/9-736 від 06.12.2007 р.) «Про перелік напрямків (спеціальностей) та їх поєднання з додатковими спеціальностями і спеціалізаціями для підготовки педагогічних працівників за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра, спеціаліста, магістра».

Робочу навчальну програму укладено відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Програма визначає обсяги знань, які повинен опанувати студент відповідно до вимог освітньо-кваліфікаційної характеристики, алгоритму вивчення навчального матеріалу дисципліни «Психологія управління», необхідне методичне забезпечення, складові та технологію оцінювання його навчальних досягнень.

Вивчення дисципліни «Психологія управління» передбачає розв'язання низки завдань професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, а саме:

формування у майбутніх керівників навчальних закладів спеціальних знань щодо психосоціологічних підходів у сучасній управлінській парадигмі; оволодіння сучасними психологічними методами ефективного використання людських ресурсів; розуміння психологічних основ системного управління освітніми організаціями; набуття умінь психологічного аналізу внутрішнього й зовнішнього середовища освітньої організації і практичних навичок психологічного забезпечення професійної діяльності, прийняття адекватних управлінських рішень;

завданнями формування і розвитку управлінських здібностей керівника навчального закладу; необхідністю діагностики управлінських здібностей на психофізіологічному, психологічному та соціально-психологічному рівнях та виділення професійно важливих якостей, необхідних для успішного здійснення керівником навчального закладу управлінських функцій;

діагностика соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі, врахування чинників, які впливають на його формування у щоденній роботі керівника навчального закладу, визначення оптимальних стратегій формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

*Мета курсу* – діагностика особистості керівника навчального закладу як фактора підвищення ефективності управлінської діяльності, розвиток його професійно-важливих якостей, управлінських здібностей методами активного соціально-психологічного навчання;

формування професійних компетенцій керівника навчального закладу по визначенню чинників, що впливають на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та їх врахування в управлінській діяльності.

Для досягнення визначеної мети в процесі викладання курсу «Психологія управління» необхідно вирішити такі *завдання*:

– *систематизувати знання* щодо: змісту управлінської діяльності керівника навчального закладу; психологічної структури управлінських здібностей; професійно-важливих якостей керівника навчального закладу та умов їх формування і розвитку;

складових сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі та їх змісту; чинників, які впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу; шляхів його формування у педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу;

– *сформувати вміння*: здійснювати психодіагностику індивідуально-психологічних властивостей особистості керівника навчального закладу; проводити самоаналіз рівня розвитку здібностей та перспективного бачення зони особистісного росту; використовувати сучасні методи соціально-психологічного навчання для розвитку професійно-важливих якостей управлінця ;

здійснювати психодіагностику соціально-психологічного клімату педагогічного колективу; проводити аналіз та оцінку рівня розвитку психологічного клімату та визначати перспективні напрямки його удосконалення; використовувати сучасні методи соціально-психологічного навчання для розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі;

Підвищенню ефективності семінарських та практичних занять сприятиме передбачене програмою виконання самостійного творчого завдання у дистанційному форматі з актуальних проблем розвитку, становлення, реформування середньої освіти в контексті інтеграції у європейський освітній простір загалом і зокрема розвиток і удосконалення моделей, технологій системи управління навчальним закладом та управлінської діяльності керівників освітніх організацій.

Під час семінарських, практичних занять та індивідуальної навчально-дослідницької та самостійної роботи *студенти набувають уміння та навички*:

– здійснювати психодіагностику змісту управлінської діяльності керівника навчального закладу;

– проводити аналіз та оцінку професійно-важливих якостей керівника навчального закладу та умов їх формування і розвитку;

– використовувати сучасні методи соціально-психологічного навчання для розвитку професійно-важливих якостей управлінця;

– здійснювати психодіагностику соціально-психологічного клімату педагогічного колективу;

– проводити аналіз та оцінку рівня розвитку психологічного клімату та визначати перспективні напрямки його удосконалення;

– використовувати сучасні методи соціально-психологічного навчання для розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі.

Кількість годин, відведених на вивчення дисципліни становить 72 год., із них 4 год. лекцій, 2 год. – семінарські заняття, 2 год. – практичні заняття, 4 год. – модульний контроль, 60 год. – самостійна робота.

Вивчення студентами навчальної дисципліни «Психологія управління» завершується складанням підсумкового модульного контролю (ПМК).

## Структура програми навчальної дисципліни

### I. Опис предмета навчальної дисципліни

**Предмет:** процес навчання та виховання студентів вищого навчального закладу в умовах реформування та модернізації системи освіти в Україні, формування компетентнісних якостей керівника навчального закладу в системі освіти.

Курс – 1	Напрямок, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
<p>Кількість кредитів, відповідних ECTS: 2 кредити</p> <p>Змістові модулі – 2 модулі</p> <p>Загальний обсяг дисципліни (години): 72 години</p>	<p>Шифр та назва спеціальності: 8.18010020 – Управління навчальним закладом</p> <p>Освітньо-кваліфікаційний рівень – магістр</p>	<p>Нормативна Рік підготовки: 1 Семестр 2 Аудиторні заняття: 12 годин, з них</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• лекції (теоретична підготовка) – 4 години</li><li>• семінарські заняття – 2 години</li><li>• практичні заняття – 2 годин</li><li>• модульний контроль – 4 години</li></ul> <p>Самостійна робота – 60 години</p> <p>Форма підсумкового контролю: ПМК</p>



## II. Тематичний план навчальної дисципліни

№	Назва теоретичних розділів	Кількість годин							
		Разом	Аудит.	Лек.	Практ.	Сем.	Інд. роб.	Підсумк. контроль	Сам. роб.
<b>Змістовний модуль I.</b>									
<b>Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності</b>									
1	Психофізіологічна підструктура управлінських здібностей та її діагностика.	12	2	1	0,5			0,5	10
2	Психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток.	12	2	0,5	0,5	0,5		0,5	10
3	Соціально-психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток.	12	2	0,5			0,5	1	10
	Разом	36	6	2	1	1		2	30
<b>Змістовний модуль II.</b>									
<b>Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі</b>									
3	Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність управління навчальним закладом	12	2	1	0,5			0,5	10
4	Шляхи оптимізації задоволеності міжособистісними стосунками в педагогічному колективі	12	2	0,5	0,5	0,5		0,5	10
5	Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі	12	2	0,5			0,5	1	10
	Разом	36	6	2	1	1		2	30
	Разом за навчальним планом	72	12	4	2	2		4	60

### III. Програма

#### Змістовний модуль I

#### Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності

Лекція 1.

**Тема лекції:** Психофізіологічна підструктура управлінських здібностей та її діагностика (1 год.)

Вступ. Зміст, структура і психологічні компоненти управлінської діяльності.

Функції управлінської діяльності.

Психологічні компоненти управлінської діяльності: діагностичний, прогностичний, проектувальний, організаторський, комунікативний, мотиваційний, емоційно-вольовий, порівняльно-оцінювальний, гностичний.

Здібності та їх якісна характеристика. Задатки і здібності. Співвідношення між здібностей та знаннями, вміннями і навичками особистості.

Комплексність вивчення управлінських здібностей. Психофізіологічний, психологічний та соціально-психологічний підходи до вивчення управлінських здібностей.

Психограма керівника навчального закладу. Базові параметри психофізіологічної підструктури управлінських здібностей: сила і лабільність нервової системи та функціональна асиметрія.

**Основні поняття теми:** задатки, здібності, особистісний компонент психологічної готовності до управління, професіограма, професійно-важливі якості, психограма.

#### Практичне заняття 1.

**Тема:** Психодіагностика індивідуально-психологічних передумов для розвитку управлінських здібностей (0,5 год.)

*План заняття:*

I. Завдання для виконання

1. Ознайомитись з психологічними методиками діагностики психофізіологічних передумов до розвитку управлінських здібностей особистості.
2. Використовуючи методики психодіагностики «Визначення придатності до менеджерської діяльності на основі виявленої функціональної асиметрії», «Теппінг-тест»(Є.П. Ільїн) та «Конструктивний малюнок людини з геометричних фігур» здійснити психодіагностику власних індивідуально-психологічних відмінностей – передумов до здійснення управлінської діяльності.
3. Порівняти отримані за підсумками психодіагностик результати з психограмою керівника навчального закладу.

4. Зробити висновок щодо наявності індивідуально-психологічних відмінностей та передумов для успішного здійснення управлінської діяльності

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

### *Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления.-Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.
3. Булах І.С. Психологія особистісного зростання. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. – 338 с.
4. Виявлення і оцінка лабільності і сили нервової системи (Методика “Тепінг-тест”). – Психодіагностика в службі зайнятості. – К., 1998, с. 121-127.
5. Деркач А.А. Акмеология // Личность: профессиональное развитие человека. Кн.1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М.: РАТС, 2000. – Кн. 2. – 536 с.
6. Євдокимова Г.О., Мерзлякова О.Л. Складання прогнозу успішності розвитку професійних здібностей студентів за показниками психодіагностики. Методичні рекомендації. – К., 2002. – 15 с.
7. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
8. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління закладами середньої освіти // Автореф. дис. доктора психол. наук. – К., 2000. – 37 с.
9. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
10. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
11. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
12. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
13. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
14. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
16. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості: Навч. посібник. –К., ІЗМН, 2006. – 236 с.

#### **Додаткові джерела**

1. Кристофен Э. Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.

2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с.
3. Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
4. Третьяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.
5. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2001. – 400 с.

## Лекція 2.

**Тема лекції:** Психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток (0,5 год.).

Модель структури управлінських здібностей успішного керівника навчального закладу. Характеристика підструктур моделі управлінських здібностей: психофізіологічна підструктура, професійна, емоційно-вольова, інтелектуальна, мотиваційна та соціально-психологічна.

Професійні здібності керівника навчального закладу та їх належність до певних підструктур моделі.

Психологічні засоби розвитку психоемоційної стійкості керівника навчального закладу. Інформаційна теорія П.В. Сімонова.

Розвиток креативності мислення: психологічний інструментарій. Особливості прояву півкулевої асиметрії.

**Основні поняття теми:** емоційна стійкість, інтелект, креативність мислення, проблемна ситуація, рівень домагань, рівень суб’єктивного контролю, спрямованість особистості, творчий потенціал особистості.

## Семінарське заняття 1.

**Тема:** Розвиток креативності мислення (0,5 год.).

*План заняття:*

I. Теоретична частина:

1. Назвати складові інтелектуальної підструктури управлінських здібностей. Які із професійних здібностей, що включені у цю підструктуру є найбільш важливими для керівника навчального закладу? Поясніть чому?
2. Як пов’язані між собою інтернальність та креативність? Чи корелюють ці складові управлінських здібностей між собою?
3. Ознайомитися із інструментарієм щодо розвитку креативності мислення. Апробація вправ на розвиток креативності мислення.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Навчальна дискусія.

## Практичне заняття 2.

**Тема:** Психодіагностика емоційної спрямованості особистості (0,5 год.)

*План заняття:*

I. Завдання для виконання:

1. Ознайомитись з психологічною методикою «Психодіагностика емоційної спрямованості особистості (Б.І. Додонов)».
2. Використовуючи вказану методику здійснити психодіагностику власної емоційної спрямованості.
3. Зробити висновок щодо домінуючих емоцій та визначити шляхи саморозвитку та самовдосконалення.
4. Оволодіти психологічними методами та вправами, спрямованими на підвищення емоційної стійкості та стресостійкості .

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

**Основні джерела**

1. Булах І.С. Психологія особистісного зростання. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. – 338 с.
2. Євдокимова Г.О. Професійна орієнтація: психодинамічний підхід та два методи оцінки його ефективності // Педагогічний процес: теорія і практика. К.: “Науковий світ”, 2002. – Вип.1. – С. 169-171.
3. Євдокимова Г.О., Мерзлякова О.Л. Складання прогнозу успішності розвитку професійних здібностей студентів за показниками психодіагностики. Методичні рекомендації. – К., 2002. – 15 с.
4. Жариков Е.С. Психологія управління. Книга для керівника і менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
5. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
6. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
7. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
8. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.

**Додаткові джерела**

1. Кристофен Э. Смит Л. Тренінг лідерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с.
3. Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
4. Третьяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.

5. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2001. – 400 с.

Лекція 3.

**Тема лекції:** Соціально-психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток (0,5 год.).

Поняття, структура та види спілкування. Управлінське спілкування. Основні функції управлінського спілкування.

Умови ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні. Стратегії поведінки в процесі взаємодії: 1) співробітництво; 2) протидія; 3) компроміс; 4) поступливість; 5) уникнення. Характеристика стратегій поведінки при спілкуванні за схемою Томаса – Кілмана.

**Основні поняття теми:** ділове (управлінське) спілкування, компроміс, комунікабельність, конфлікт, конформізм, спілкування, толерантність.

### Семінарське заняття 2.

**Тема:** Вибір оптимальної стратегії поведінки для ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні (0,5 год.)

I. Теоретична частина.

1. У чому полягають особливості уникання як стилю спілкування? У яких ситуаціях цей стиль найкраще спрацьовує?

2. У чому полягають особливості протидії як стилю спілкування? У яких випадках цей стиль є оптимальним?

3. У чому полягають особливості поступливості як стилю спілкування? Коли він найкраще спрацьовує?

4. Який із стилів спілкування – співробітництво чи компроміс – є найбільш конструктивним для обох сторін? Назвати особливості застосування обох стилів.

II. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.

2. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.

3. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

4. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.

5. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

7. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.

8. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.

#### *Додаткові джерела*

1. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с.

2. Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.

### **Змістовний модуль II.**

#### **Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі**

Лекція 1.

**Тема лекції:** Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність управління навчальним закладом (1 год.)

Вступ. Зміст, структура і психологічні ознаки соціально-психологічного клімату колективу.

Предметність (*спрямованість психіки на процес діяльності*) та емоційність (*переживання задоволеності та незадоволеності діяльністю та її результатами*) психічного настрою.

Основні риси сприятливого соціально – психологічного клімату в колективі.

Взаємозв'язок та взаємозумовленість емоційного, когнітивного та поведінкового компонентів у структурі сприятливого психологічного клімату педагогічного колективу.

«Суб'єктивні» та «об'єктивні» ознаки сприятливого психологічного клімату. Фактори, які впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Вплив темпераменту на спілкування між членами колективу. Психологічна сумісність та її вплив на формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

**Основні поняття теми:** сприятливий психологічний клімат, несприятливий психологічний клімат, психологічна сумісність, рефлексія, спілкування, темперамент.

#### **Практичне заняття 1.**

**Тема:** Психодіагностика темпераменту. Особливості психологічної сумісності. (0,5 год.)

#### *План заняття:*

I. Завдання для виконання

Ознайомитись з психологічними методиками діагностики темпераменту. Використовуючи методики психодіагностики здійснити психодіагностику

власного темпераменту з метою формування навиків аналізу і оцінювання особливостей поведінки конкретних людей (в тому числі і власні) в різних життєвих ситуаціях.

3. Порівняти отримані результати з раніше відомим про особливості прояву темпераменту у власній поведінці.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

#### *Рекомендована література:*

##### **Основні джерела**

1. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.

2. Жариков Е.С. Психологія управління. Книга для керівника і менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.

3. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К.: МАУП, 1996. – 165 с.

4. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

5. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.

6. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.

7. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.

8. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.

9. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.

##### **Додаткові джерела**

1. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 2005. – 207 с.

2. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 285 с.

3. Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.

4. Третьяченко В.В. Коллективные субъекты управления: формирования, развитие та психологична підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.

#### **Лекція 2.**

**Тема лекції:** Шляхи оптимізації задоволеності міжособистісними стосунками в педагогічному колективі (0,5 год.).

Задоволеність особистості вчителя працею та її основні джерела. Вплив матеріально-технічної бази навчального закладу на психологічний клімат.



Вплив на соціально-психологічний клімат міжособистісних стосунків у педагогічному колективі.

Статуси педагогічні працівники навчального закладу за положенням у структурі особистих стосунків.

Чинники, що зумовлюють задоволеність міжособистісними стосунками у педагогічному колективі. Залежність психологічного клімату та взаємин у педагогічному колективі від ставлення керівника до підлеглих.

Психологія «важких» вчителів.

Напрями діяльності керівника закладу освіти щодо оптимізації задоволеності працівників міжособистісними стосунками в колективі як фактора сприятливого соціально-психологічного клімату.

**Основні поняття теми:** професійні здібності, спрямованість особистості, стилі керівництва, стимул, особистісні стосунки, «важкий» вчитель.

### **Семінарське заняття 1.**

**Тема:** Психодіагностика стилю поведінки в конфлікті (0,5 год.).

*План заняття:*

I. Завдання для виконання:

Ознайомитись з психодіагностичною методикою «Дослідження стилю поведінки в конфлікті (К. Томас)». Використовуючи методику психодіагностики провести дослідження власного домінуючого стилю поведінки в конфліктній ситуації. Порівняти отримані результати з раніше відомими даними про особливості власної поведінки в конфлікті.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

### **Практичне заняття 2.**

**Тема:** Шляхи впливу на «важких» вчителів (0,5 год.)

*План заняття:*

I. Завдання для виконання:

Ознайомитись з психологічними особливостями так званих «важких» вчителів. Використовуючи власний професійний досвід запропонувати найбільш оптимальні шляхи впливу на цю категорію вчителів.

Запропонуйте альтернативні способи із власного управлінського досвіду.

II. Обговорення в творчих групах.

III. Оформлення форми звітності для завдання.

IV. Навчальна дискусія.

*Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психологія управління.-Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.

2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 1998. – 150 с.
3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
4. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
5. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
6. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
11. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.

### *Додаткові джерела*

1. Савельєва В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
2. Третяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.
3. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. – М.: Педагогіка, 2007. – С.54 – 56.

### Лекція 3.

**Тема лекції:** Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (0,5 год.).

Основні складові соціально-психологічного клімату навчального закладу та фактори, які на нього впливають. Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Організаційна культура навчального закладу та інструменти її формування. Зміст інструментарію, що використовується для формування організаційної культури.

**Основні поняття теми:** взаємодія соціальна, групова згуртованість, конформізм, професійна культура, соціальна роль, організаційна культура, ціннісні орієнтації, чутки.

### **Семінарське заняття 2.**

**Тема:** Вибір оптимальної стратегії формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (0,5 год.)

## I. Теоретична частина.

1. У чому полягає суть основних складових сприятливого соціально-психологічного клімату навчального закладу та факторів, які впливають на його формування?
2. У чому проявляються особливості шляхів формування сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічного колективу?
3. Які інструменти необхідно використати керівнику для формування організаційної культури навчального закладу?

## II. Навчальна дискусія.

### *Рекомендована література:*

#### **Основні джерела**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. - Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.
3. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
4. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
5. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К.: МАУП, 1996. – 165 с.
6. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
7. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
9. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
10. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
11. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.

#### **Додаткові джерела**

1. Савельєва В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
2. Третяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.
3. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. – М.: Педагогіка, 2007. – С.54 – 56.

#### IV. Навчально-методична карта дисципліни «Психологія управління»

Разом: 72 год., лекції – 4 год., практичні заняття – 2 год., семінарські заняття – 2 год.,  
модульний контроль – 4 год., самостійна робота – 60 год.

Тиждень							
Модулі	Змістовий модуль I			Змістовий модуль II			
Назва модуля	Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності			Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі			
Кількість балів за модуль	30 балів			30 балів			
Лекції	1	2	3	4	5	6	
Дати							
Теми лекцій	Психофізіологія на підструктура управлінських здібностей та її діагностика	Психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток	Соціально-психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток	Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність управління навчальним закладом	Шляхи оптимізації задоволеності міжособистісними стосунками в педагогічному колективі	Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі	
Теми практичних та семінарських занять	<b>Практичне заняття 1.</b> Психодіагностика індивідуально-психологічних передумов для розвитку управлінських здібностей (2 бали)	<b>Практичне заняття 2.</b> Психодіагностика емоційної спрямованості особистості (2 бал). <b>Семінарське заняття 1.</b> Розвиток креативності мислення (2 бал)	<b>Семінарське заняття 2</b> Вибір оптимальної стратегії поведінки для ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні (2 бали)	<b>Практичне заняття 1.</b> Психодіагностика темпераменту (2 бали)	<b>Практичне заняття 2.</b> Психодіагностика стилю поведінки в конфлікті (2 бал). <b>Семінарське заняття 1.</b> Шляхи впливу на «важких» вчителів (2 бал)	<b>Семінарське заняття 2</b> Вибір оптимальної стратегії формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (2 бали)	
Самостійна робота	Табл. 6.1	Табл. 6.1	Табл. 6.1	Табл. 6.1	Табл. 6.1	Табл. 6.1	
ІНДЗ	30 балів			30 балів			
Види поточного контролю	Тестування (10 балів)			Тестування (10 балів)			
Підсумковий контроль	ПМК (40 балів)						

## **V. Завдання для самостійної роботи**

### **Змістовний модуль I**

#### **Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності**

**Тема 1.** Психофізіологічна підструктура управлінських здібностей та її діагностика (10 год.)

1. Охарактеризувати зміст, структура і психологічні компоненти управлінської діяльності.
2. Ознайомитися із функціями управлінської діяльності керівника НЗ.
3. Ознайомитися із основними психологічними компонентами управлінської діяльності.
4. Встановити взаємозв'язок між здібностями та задатками. Відшукати різницю між загальними і спеціальними здібностями.
5. У чому полягає зв'язок між здібностями та знаннями, уміннями і навичками?
6. Виявити, у чому полягає комплексність вивчення управлінських здібностей?
7. Які базові психофізіологічні та психологічні параметри включені у психограму керівника навчального закладу?
8. Виявити суть понять «сила нервової системи» і «лабільність» та з'ясувати, які із рівнів розвитку обох характеристик є необхідними для забезпечення успішності здійснення управлінської діяльності керівника НЗ?

**Тема 2.** Психологічна підструктура управлінських здібностей та її діагностика (10 год.)

1. Ознайомитися моделлю структури управлінських здібностей успішного керівника навчального закладу.
2. У чому полягають особливості професійних управлінських здібностей, що включені у кожен із підструктур моделі?
3. Як можна класифікувати почуття і емоції? У чому полягає суть інформаційної теорії емоцій П.В. Симонова
4. Які чинники забезпечують психоемоційну стійкість керівника НЗ?
5. У чому полягає алгоритм механізму вирішення проблемної ситуації? Які мислительські операції забезпечують дію цього механізму?
6. У чому полягає особливість креативного мислення? Діяльність якої півкулі головного мозку забезпечує цей психічний процес?
7. Ознайомитися із порадами щодо розвитку креативності мислення у керівника НЗ.

**Тема 3.** Соціально-психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток. (10 год.)

1. Визначити поняття, структуру та види спілкування.
2. У чому полягає особливість управлінського спілкування? Які функції воно виконує?

3. Ознайомитися з основними умовами ефективної взаємодії в управлінському спілкуванні.
4. Виявити суть стратегій поведінки в управлінському спілкуванні.
5. Які із виявлених стратегій відповідно до сітки Томаса – Кілмана є найбільш ефективними? Чому?

## **Змістовий модуль II.**

### **Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі**

**Тема 1.** Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність управління навчальним закладом (10 год.)

1. Охарактеризувати зміст, структура і психологічні ознаки соціально-психологічного клімату колективу.
2. Ознайомитися із особливістю предметності та емоційності психічного настрою.
3. Ознайомитися із основними рисами сприятливого соціально – психологічного клімату в колективі.
4. Встановити взаємозв'язок та взаємозумовленість емоційного, когнітивного та поведінкового компонентів у структурі сприятливого психологічного клімату педагогічного колективу.
5. Які «суб'єктивні» та «об'єктивні» ознаки сприятливого психологічного клімату?
6. Виявити, як впливає темперамент на спілкування між членами колективу?
7. У чому полягає психологічна сумісність та як вона впливає на формування сприятливого соціально-психологічного клімату?

**Тема 2.** Шляхи оптимізації задоволеності міжособистісними стосунками в педагогічному колективі (10 год.)

1. Виявити суть задоволеності особистості вчителя працею та її основні джерела.
2. Ознайомитися із впливом матеріально-технічної бази навчального закладу на психологічний клімат.
3. У чому полягають особливості впливу на соціально-психологічний клімат міжособистісних стосунків у педагогічному колективі?
4. Які статуси можуть займати педагогічні працівники навчального закладу за положенням у структурі особистих стосунків?
5. Які чинники зумовлюють задоволеність міжособистісними стосунками у педагогічному колективі?
6. У чому полягає залежність психологічного клімату та взаємин у педагогічному колективі від ставлення керівника до підлеглих?
7. Здійснити характеристику психології «важких» вчителів. У чому полягає особливість побудови виробничих стосунків керівника навчального закладу із цією категорією вчителів?

8. Виявити напрями діяльності керівника закладу освіти щодо оптимізації задоволеності працівників міжособистісними стосунками в колективі як фактора сприятливого соціально-психологічного клімату.

**Тема 3.** Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. (10 год.)

1. Визначити зміст основних складових соціально-психологічного клімату навчального закладу.
2. Які фактори впливають на формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі?
4. Ознайомитися з основними шляхами формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.
5. Виявити зміст поняття «організаційна культура навчального закладу».
6. Які інструменти формування організаційної культури вам відомі?
7. Охарактеризувати зміст інструментарію, що використовується для формування організаційної культури навчального закладу.

Карту самостійної роботи, де визначено форми академічного контролю, успішність (бали) і перелік виконання самостійної роботи студентами, подано у таблиці.

### КАРТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТА

Змістовий модуль до теми курсу	Академічний контроль	Бали	
<b>Змістовний модуль I.</b>			
<b>Особистість керівника як фактор підвищення ефективності управлінської діяльності</b>			
Тема 1. Психофізіологічна підструктура управлінських здібностей та її діагностика (10 год.)	Практичне заняття, тестування	3	
Тема 2. Психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток (10 год.)	Практичне заняття, тестування	3	
Тема 3. Соціально-психологічна підструктура управлінських здібностей та її розвиток (10 год.)	Практичне заняття, семінарське заняття, тестування	3	
Самостійна робота до модуля	Виконання індивідуального завдання, підсумкове тестування	15+6	
<b>Змістовий модуль II.</b>			
<b>Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі</b>			
Тема 1. Соціально-психологічний клімат та його вплив на ефективність управління навчальним закладом (10 год.)	Практичне заняття, тестування	3	
Тема 2. Шляхи оптимізації задоволеності міжособистісними стосунками в педагогічному колективі (10 год.)	Семінарське заняття, тестування	3	
Тема 3. Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (10 год.)	Практичне заняття, тестування	3	
Самостійна робота до модуля	Виконання індивідуального завдання, підсумкове тестування	15+6	
Разом 60 год.	Разом 60 балів		



## **VI. Індивідуальна навчально-дослідна робота**

*Індивідуально навчально-дослідна робота* є видом позааудиторної індивідуальної діяльності студента, результати якої використовуються у процесі вивчення програмного матеріалу навчальної дисципліни. Завершується виконання студентом ІНДЗ та перевіркою його викладачем у дистанційному форматі.

*Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)* з курсу «Психологія управління» – це вид навчально-дослідної роботи студента, яка містить результати дослідницького пошуку, відображає певний рівень його навчальної компетентності.

*Мета ІНДЗ:* самостійне вивчення частини або повного програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

*Зміст ІНДЗ:* завершена теоретична або практична робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських та практичних занять і охоплює кілька тем або весь зміст навчального курсу.

### ***Види самостійних індивідуальних робіт студента, вимоги до них та критерії оцінювання***

- Конспект із теми (модуля) за заданим планом – повинна бути визначена мета, завдання і висновок законспектованого матеріалу – (5 балів).
- Конспект із теми (модуля) за планом, розробленим студентом – повинна бути визначена мета, завдання, висновок і джерела інформації законспектованого матеріалу – (8 балів).
- Повідомлення із теми, рекомендованої викладачем – повинно бути оформлене у тезах, визначені завдання, висновки, джерела інформації – (10 балів).
- Повідомлення із теми, обраної студентом самостійно – повинно бути оформлене у тезах із зазначенням актуальності, мети, містити висновки та джерела інформації – (15 балів).
- Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ) – викладене структуровано у формі реферату, визначена актуальність, мета, об'єкт, предмет, завдання і методи дослідження, висновки та джерела інформації – (30 балів).
- Практичне завдання: проведення психодіагностичного обстеження «Оцінка рівня вираженості якостей керівника навчального закладу щодо успішного здійснення ним управлінської діяльності» – (30 балів);
- Індивідуальне творче завдання «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» – (30 балів).

*Орієнтовна структура ІНДЗ* – науково-педагогічне дослідження у вигляді реферату: зміст, вступ – у якому визначена актуальність та мета теми, визначені об’єкт та предмет, завдання та методи дослідження. Основна частина складається із двох розділів: історія дослідження предметної теми і дослідження студента. Кожен розділ завершується висновками, а вся робота загальними висновками. Завдання може заповнюватись ілюстрованим матеріалом, який вноситься в додатки. Хід дослідження підтверджується джерелами інформації, що вказуються у списку використаних джерел.

Критерії оцінювання та шкалу оцінювання подано відповідно у таблицях.

### ***Критерії оцінювання ІНДЗ у формі реферату***

№	Критерії оцінювання роботи	Максимальна кількість балів
1	Обґрунтування актуальності, формування мети, визначення об’єкту, предмету, завдань та методів дослідження	4 бали
2	Складання плану виконання ІНДЗ	2 бали
3	Критичний аналіз суті та змісту першоджерел. Логічне викладення фактів, ідей, результатів дослідження. Аналіз сучасного стану дослідження проблеми, розгляд тенденцій подальшого розвитку питання	10 балів
4	Дотримання правил реферування наукових публікацій	2 бали
5	Доказовість висновків, обґрунтованість власної позиції, пропозиції щодо розв’язання проблеми, визначення перспектив дослідження	10 балів
6	Дотримання вимог щодо технічного оформлення структурних елементів роботи (титульний аркуш, план, вступ, основна частина, висновки, додатки (при їх наявності), список використаних джерел	2 бали
Разом		30 балів

### ***Шкала оцінювання ІНДЗ у формі реферату***

Рівень виконання	Кількість балів, що відповідає рівню	Оцінка за традиційною шкалою
Високий	26-30	Відмінно
Достатній	20-25	Добре
Середній	14-19	Задовільно
Низький	Нижче 13	Незадовільно

## VII. Система поточного і підсумкового контролю знань

Навчальні досягнення студентів із дисципліни «Психологія управління» оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок: збільшення кількості підсумкових балів до 100 балів.

Контроль успішності студентів з урахуванням поточного і підсумкового оцінювання здійснюється відповідно до навчально-методичної карти, де зазначено види і терміни контролю. Систему рейтингових балів для різних видів контролю та порядок їх переведення у національну (4-бальну) та європейську (ECTS) шкалу подано у таблицях.

### *Розрахунок рейтингових балів за видами поточного (модульного) контролю*

№ зп	Вид діяльності студента	Макс. кількість балів за одиницю	Модуль 1		Модуль 2	
			Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид	Кільк. одиниць до розрахунку	Макс. кількість балів за вид
1	Відвідування лекцій	1	1	1	1	1
2	Відвідування практичних та семінарських занять	1	2	2	2	2
3	Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	5				
4	Робота на практик. (семінарськ.) занятті (в т.ч. доповідь, виступ, повідомл., дискусія)	10	4	40	4	40
5	Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)	30	1	30	1	30
6	Опрацювання фахових видань (в т.ч. першоджерел)	10				
7	Написання реферату	15				
8	Виконання модульної контрольної роботи	25	1	25	1	25
9	Виконання тестового контролю, експрес-контроль	10	1	10	1	10
10	Творча робота (в т.ч. есе)	20				
	<b>Макс. кількість балів за видами діяльності студента (МВ)</b>			<b>108</b>		<b>108</b>

**Методика розрахунків  
модульної і семестрової оцінок студента**

№ зп	Оцінка студента	Макс. оцінка	Модуль 1		Модуль 2	
1	Максимальна підсумкова модульна оцінка ( <b>ММ</b> )			<b>30</b>		<b>30</b>
2	Фактична кількість балів студента за змістовими модулями ( <i>приклад</i> ) ( <b>ФБ</b> )			90		105
3	Максимальна підсумкова семестрова модульна оцінка ( <b>МС</b> )	<b>60</b>				
4	Залікова рейтингова оцінка ( <b>Е</b> )	<b>40</b>				30
5	Підсумкова модульна оцінка студента <b><math>M = \text{ФБ} / \text{МВ} * \text{ММ}</math></b>			25		29
6	Підсумкова семестрова мод. оцінка <b><math>C = \Sigma(\text{ФБ}) / \Sigma(\text{МВ}) * \text{МС}</math></b>					54
7	Підсумкова семестрова рейтингова оцінка <b><math>P = C + E</math></b>					84/В

У процесі оцінювання навчальних досягнень студентів застосовуються такі методи:

- *Методи усного контролю:* індивідуальне опитування, фронтальне опитування, співбесіда, залік.
- *Методи письмового контролю:* модульне письмове тестування, підсумкова письмове тестування, звіт, реферат.
- *Комп'ютерного контролю:* тестове опитування.
- *Методи самоконтролю:* уміння самостійно оцінювати свої знання, самоаналіз.

Порядок переведення рейтингових показників успішності у систему  
оцінювання ECTS

Оцінка ECTS	Значення оцінки	Оцінка за шкалою університету	Оцінка за національною шкалою	
A	Відмінно – відмінний рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	90 – 100 балів	відмінно	Зараховано
B	Дуже добре – достатньо високий рівень знань в межах обов'язкового матеріалу	82 – 89 балів	добре	
C	Добре – в цілому добрий рівень знань з незначною кількістю помилок	75 – 81 балів		
D	Задовільно – посередній рівень знань із значною кількістю помилок	69 – 74 балів	задовільно	
E	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань	60 – 68 балів		
FX	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань з можливістю перескладання за умови самостійного опрацювання	35 – 59 балів	незадовільно	Незараховано
F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань, що вимагає повторного вивчення дисципліни	1 – 34 балів		

Кожний модуль включає бали за поточну роботу студента на семінарських заняттях, виконання самостійної роботи, індивідуальну роботу, модульних контрольних робіт.

Виконання модульних контрольних робіт здійснюється в режимі комп'ютерної діагностики або з використанням роздрукованих завдань.

Реферативні дослідження, які виконує студент за визначеною тематикою, обговорюються та захищаються на семінарських заняттях.

Модульний контроль знань студентів здійснюється після завершення вивчення навчального матеріалу модуля.

Кількість балів за роботу з теоретичним матеріалом, на практичних заняттях, під час виконання самостійної та індивідуальної навчально-дослідної роботи залежить від дотримання таких вимог:

- своєчасність виконання навчальних завдань;
- повний обсяг їх виконання;
- якість виконання навчальних завдань;
- самостійність виконання;
- творчий підхід у виконанні завдань;
- ініціативність у навчальній діяльності.

## **VIII. МЕТОДИ НАВЧАННЯ**

### *I. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності*

1) За джерелом інформації:

- *Словесні*: лекція (традиційна, проблемна, лекція-прес-конференція) із застосуванням комп'ютерних інформаційних технологій (Power Point – презентація), семінари, пояснення, розповідь, бесіда.
- *Наочні*: спостереження, ілюстрація, демонстрація.
- *Практичні*: вправи, психодіагностика, ділові ігри, тренінги.

2) За логікою передачі і сприймання навчальної інформації: індуктивні, дедуктивні, аналітичні, синтетичні.

3) За ступенем самостійності мислення: репродуктивні, пошукові, дослідницькі.

4) За ступенем керування навчальною діяльністю: під керівництвом викладача; самостійна робота студентів з книгою; виконання індивідуальних навчальних проектів.

*II. Методи стимулювання інтересу до навчання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності*: навчальні дискусії; створення ситуації пізнавальної новизни; створення ситуацій зацікавленості (метод цікавих аналогій тощо).

## **IX. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КУРСУ**

1. Опорні конспекти лекцій;
2. Навчальні посібники;
3. Робоча навчальна програма;
4. Збірка тестових і контрольних завдань для тематичного (модульного) оцінювання навчальних досягнень студентів;
5. Засоби підсумкового контролю (комп'ютерна програма тестування, комплект друкованих завдань для підсумкового контролю);
6. Завдання для ректорського контролю знань студентів з навчальної дисципліни «Психологія управління».

## X. ПИТАННЯ ДО ПІДСУМКОВОГО МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

### Модуль 1.

1.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «управління»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ діяльність, спрямована на створення в інших людей таких психологічних станів, якостей, які сприяють досягненню мети управління</li> <li>▪ процес взаємодії керівника з іншими людьми, в ході і результаті якого забезпечується їхня активна і скерована участь в досягненні мети управління</li> <li>▪ обидва визначення правильні.</li> </ul>
2.	<p>Чи вірним є твердження, що результатом управлінської праці в галузі освіти є інтелектуально розвинена особистість із загальнолюдськими моральними якостями та стійкими громадськими переконаннями?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні.</li> </ul>
3.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «здібності»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ індивідуально-психологічні особливості людини, що виражають її готовність до оволодіння певними видами діяльності та їх успішного здійснення</li> <li>▪ деякі природжені анатомо-фізіологічні особливості мозку, нервової системи, що зумовлюють природні індивідуальні відмінності між людьми</li> <li>▪ властивість індивіда, яка визначає його можливість, спроможність, нахил до виконання певної діяльності.</li> </ul>
4.	<p>Із поданого переліку оберіть якісні характеристики здібностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ швидкість засвоєння інформації;</li> <li>▪ оригінальність, нестандартність способів виконання;</li> <li>▪ підвищена працездатність;</li> <li>▪ тривалий, стійкий інтерес;</li> <li>▪ здатність до швидкого переходу від одного виду діяльності до іншого.</li> </ul>
5.	<p>Чи вірним є твердження, що під якісною характеристикою здібностей розуміють комплекс показників, що забезпечують успіх в освоєнні певним видом діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні.</li> </ul>
6.	<p>Чи правильним є твердження, що здібності, як індивідуально-психологічні особливості людини є вродженими і передаються по спадковості:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>
7.	<p>Встановіть співвідношення між здібностями особистості та її знаннями, вміннями та навичками:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ здібності особистості зводяться до знань, умінь і навичок, отриманих у процесі засвоєння людиною суспільного досвіду, професійної підготовки та трудової діяльності</li> <li>▪ здібності особистості не зводяться до знань, умінь і навичок, але забезпечують їх швидке набуття в процесі засвоєння людиною суспільного досвіду, професійної підготовки та трудової діяльності.</li> </ul>
8.	<p>Підхід у вивченні управлінських здібностей керівника навчального закладу, спрямований на діагностику загальних (безумовно-рефлекторних), які мають значну генетичну обумовленість (сила, лабільність, врівноваженість), і спеціальних, які співвідносяться з півкулевою симетрією-асиметрією типологічних властивостей нервової системи називається:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ соціально-психологічним підходом</li> <li>▪ психологічним підходом</li> <li>▪ психофізіологічним підходом.</li> </ul>

9.	<p>Підхід у вивченні управлінських здібностей керівника навчального закладу, спрямований на вивчення індивідуальних властивостей пізнавальних процесів (сприйняття, пам'ять, мислення, мовлення), а також особливостей мотивації і характеру називається:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ соціально-психологічним підходом</li> <li>▪ психологічним підходом</li> <li>▪ психофізіологічним підходом.</li> </ul>
10.	<p>Підхід у вивченні управлінських здібностей керівника навчального закладу, спрямований на визначення соціально-психологічних умов успішності діяльності; врахування характеру міжособистісних взаємин, а також загальної спрямованості особистості (колективістської, ділової чи егоїстичної, або їх комбінації) називається:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ соціально-психологічним підходом</li> <li>▪ психологічним підходом</li> <li>▪ психофізіологічним підходом.</li> </ul>
11.	<p>Із поданого переліку оберіть основні психофізіологічні якості з погляду на можливість виконання керівником навчального закладу управлінських функцій:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ низька рухливість та лабільність нервової системи</li> <li>▪ сильна нервова система у сполученні з високою лабільністю</li> <li>▪ низька стресостійкість</li> <li>▪ високий рівень вербальних здібностей</li> <li>▪ середній рівень вербального інтелекту</li> <li>▪ емоційна стійкість та врівноваженість</li> <li>▪ низькі показники рівня суб'єктивного контролю.</li> </ul>
12.	<p>Із поданого переліку оберіть складові мотиваційної підструктури структури управлінських здібностей успішного керівника навчального закладу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ властивості темпераменту</li> <li>▪ професійна спрямованість</li> <li>▪ творче мислення</li> <li>▪ прагнення до успіху, до лідерства</li> <li>▪ психоемоційна стійкість</li> <li>▪ гнучкість</li> </ul>
13.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «творче мислення»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ здатність до самоаналізу, самопізнання; вміння аналізувати, систематизувати, порівнювати</li> <li>▪ здатність узагальнювати, класифікувати інформацію</li> <li>▪ здатність до творчої самостійності, творчих оригінальних рішень, до винахідливості; здатність знаходити найбільш раціональне рішення із низки альтернативних.</li> </ul>
14.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «гнучкість» як складової соціально-психологічної підструктури здібностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ здатність до творчої самостійності, творчих оригінальних рішень, до винахідливості; здатність знаходити найбільш раціональне рішення із низки альтернативних</li> <li>▪ здатність до дипломатичності у побудові контактів, до прогнозування розвитку стосунків між людьми, до пошуку компромісів</li> <li>▪ здатність до швидкого ініціювання контактів, міжособистісного ділового спілкування; готовність до співробітництва та обговорення проблем.</li> </ul>
15.	<p>Чи є вірним твердження, що організаційно-лідерський потенціал керівника навчального закладу – це здатність організувати спільну діяльність працівників, працювати в колективі, здатність приймати особисту відповідальність за якість і наслідки групової діяльності?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ні</li> </ul>				
16.	<p>Із поданого переліку оберіть управлінські здібності, які характеризують наполегливість особистості керівника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ здатність до реалізації намічених планів</li> <li>▪ здатність приймати відповідальні рішення в умовах дефіциту часу або пов'язані з ризиком</li> <li>▪ вміння долати перешкоди у досягненні поставлених цілей</li> <li>▪ здатність до самоаналізу, самопізнання.</li> </ul>				
17.	<p>Із поданого переліку оберіть якості, які включені до професійної підструктури управлінських здібностей керівника навчального закладу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ реалізм і практичність у постановці цілей і визначенні засобів їх досягнення</li> <li>▪ психологічна готовність до професійної управлінської діяльності</li> <li>▪ генерування нових ідей і проектів, визначення перспективних сфер інвестування</li> <li>▪ гнучкість і швидкість переключення уваги, здатність приймати оптимальні рішення</li> <li>▪ ініціативність, схильність до реформ та експериментування.</li> </ul>				
18.	<p>Встановіть відповідність між величиною потреби та емоціями особистості:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">потреба відсутня</td> <td style="width: 50%;">емоція негативна</td> </tr> <tr> <td>потреба існує, але зовсім немає інформації про те, як її задовольнити</td> <td>емоція не виникає</td> </tr> </table>	потреба відсутня	емоція негативна	потреба існує, але зовсім немає інформації про те, як її задовольнити	емоція не виникає
потреба відсутня	емоція негативна				
потреба існує, але зовсім немає інформації про те, як її задовольнити	емоція не виникає				
19.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «настрій»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ сильний і відносно короткочасний за інтенсивністю емоційний стан, під час якого знижується ступінь самовладання особистості</li> <li>▪ відносно тривалий емоційний стан, який надає певного емоційного забарвлення діяльності та поведінки людини</li> <li>▪ емоційний стан, що супроводжується усвідомленням неможливості досягнення поставленої мети</li> </ul>				
20.	<p>Чи вірним є твердження про те що за міміку, жести, просторову орієнтацію, творчі здібності, інтуїцію відповідає ліва півкуля головного мозку?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>				
21.	<p>Чи вірним є твердження про те що за вербалізацію, мову, письмо, вербальна пам'ять, логічні роздуми відповідає ліва півкуля головного мозку?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>				
22.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «креативність мислення»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ активний психічний процес опосередкованого відображення в свідомості предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних властивостях, зв'язках та відношеннях</li> <li>▪ психічний процес відкриття нового знання, вирішення проблеми на основі переробки інформації</li> <li>▪ здатність людини продукувати різноманітні, незвичайні, оригінальні ідеї, нетрадиційно мислити, швидко вирішувати проблеми в нерегламентованих умовах діяльності</li> </ul>				
23.	<p>Чи вірним є твердження про те, що спілкування – це взаємодія людей, спрямована на взаємне пізнання та обмін інформацією за допомогою різних засобів комунікації та встановлення взаємин, сприятливих для спільної діяльності?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>				

24.	<p>Із поданих визначень оберіть те, яке відповідає суті поняття «мотиваційне спілкування»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ обмін діями, операціями, уміннями, навичками</li> <li>▪ обмін предметами та продуктами діяльності</li> <li>▪ обмін інтересами, потребами, спонуканнями</li> <li>▪ обмін знаннями.</li> </ul>
25.	<p>Із поданих визначень оберіть те, яке відповідає суті поняття «діяльнісне спілкування»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ обмін діями, операціями, уміннями, навичками</li> <li>▪ обмін предметами та продуктами діяльності</li> <li>▪ обмін інтересами, потребами, спонуканнями</li> <li>▪ обмін знаннями.</li> </ul>
26.	<p>Чи вірним є твердження про те, що людське спілкування нагадує своєрідну піраміду, утворену з чотирьох граней: у процесі спілкування ми пізнаємо інших людей, обмінюємось з ними інформацією, взаємодіємо з ними і разом із цим переживаємо власні стани, що виникають у процесі спілкування?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>
27.	<p>Чи вірним є твердження, що управлінське спілкування – це спілкування між співрозмовниками, які займають соціальні позиції підпорядкованості та відносної залежності відповідно до виконуваних соціальних ролей і яке спрямоване на оптимізацію процесу управління та вирішення проблем спільної діяльності в організації?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>
28.	<p>Встановіть правильну послідовність у реалізації основних функцій управлінського спілкування:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ одержання інформації про хід і підсумки реалізації розпорядження</li> <li>▪ вироблення розпорядничої інформації</li> <li>▪ вироблення оцінювальної інформації про підсумки реалізації завдання</li> </ul>
29.	<p>Із поданого переліку оберіть стратегію поведінки у процесі взаємодії, яка орієнтована на мінімальне врахування власних інтересів і максимальне задоволення інтересів протилежної сторони; результат поведінки – формула «поразка – перемога» (власна поразка – перемога опонента):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ співробітництво</li> <li>▪ протидія</li> <li>▪ поступливість</li> <li>▪ компроміс</li> <li>▪ уникнення.</li> </ul>
30.	<p>Із поданого переліку оберіть стратегію поведінки у процесі взаємодії, яка забезпечує часткове задоволення як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони; результат описується формулою «поразка – поразка» (часткова власна поразка – часткова поразка опонента):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ співробітництво</li> <li>▪ протидія</li> <li>▪ поступливість</li> <li>▪ компроміс</li> <li>▪ уникнення.</li> </ul>
31.	<p>Із поданого переліку оберіть стратегію поведінки у процесі взаємодії, яка забезпечує максимальне задоволення як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони; результат поведінки – формула «перемога – перемога» (власна перемога – перемога опонента):</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ співробітництво</li> <li>▪ протидія</li> <li>▪ поступливість</li> <li>▪ компроміс</li> <li>▪ уникнення.</li> </ul>
32.	<p>Із поданого переліку оберіть стратегію поведінки у процесі взаємодії, за якої максимально враховуються і задовольняються власні інтереси і мінімально – інтереси опонента; результат поведінки описується формулою «перемога – поразка» (власна перемога – поразка опонента):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ співробітництво</li> <li>▪ протидія</li> <li>▪ поступливість</li> <li>▪ компроміс</li> <li>▪ уникнення.</li> </ul>
33.	<p>Із поданого переліку оберіть стратегію поведінки, коли мінімально враховуються як власні інтереси, так і інтереси протилежної сторони; за такої поведінки на проблему просто не звертають увагу, вважають, що вона зникне сама собою; результат поведінки описується формулою «поразка – поразка» (власна поразка – поразка опонента):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ співробітництво</li> <li>▪ протидія</li> <li>▪ поступливість</li> <li>▪ компроміс</li> <li>▪ уникнення.</li> </ul>
34.	<p>Із поданого переліку оберіть той психологічний компонент управлінської діяльності, який забезпечує формування позитивного ставлення кожного, хто бере участь у роботі, до її мети, змісту діяльності та окремих способів дії:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ діагностичний</li> <li>▪ прогностичний</li> <li>▪ організаторський</li> <li>▪ комунікативний</li> <li>▪ мотиваційний</li> <li>▪ емоційно-вольовий</li> <li>▪ гностичний.</li> </ul>
35.	<p>Чи є вірним твердження, що встановлення позитивних стосунків керівника з виконавцями та співробітників між собою, здійснення ділового спілкування, що сприяє позитивному ставленню працівників до роботи складає суть комунікативного компоненту управлінської діяльності?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>
36.	<p>Чи вірним є твердження, що важливою умовою розвитку здібностей є врахування у цьому процесі сенситивних періодів?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ так</li> <li>▪ ні</li> </ul>
37.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «професіоналізм діяльності»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високий рівень індивідуально-ділових якостей, високий рівень креативності, мотиваційну сферу та ціннісні настанови</li> <li>▪ якісна характеристика суб'єкта праці, що відображає високу професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення</li> </ul>

	професійних завдань
38.	<p>Із поданого переліку оберіть поняття, які характеризують професіоналізм діяльності керівника навчального закладу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ достатній рівень кваліфікації</li> <li>▪ високий рівень кваліфікації і професійної компетентності</li> <li>▪ оптимальна інтенсивність і напруженість праці</li> <li>▪ висока залежність від зовнішніх факторів</li> <li>▪ креативність мислення</li> <li>▪ спрямованість на досягнення позитивних соціально-значущих цілей.</li> </ul>
39.	<p>Визначена структура досить стійких, але змінюваних під впливом виховання і навчання індивідуально-психологічних якостей особистості, що визначають успішність конкретної трудової діяльності називається:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ загальними здібностями</li> <li>▪ професійними здібностями</li> <li>▪ спеціальними здібностями.</li> </ul>
40.	<p>Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «компетентність керівника»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ загальна здатність мобілізувати в професійній діяльності набуті знання, уміння, а також використовувати узагальнені засоби і способи виконання дій</li> <li>▪ наявність у керівника спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підвищення ним своєї науково-професійної підготовки.</li> </ul>
41.	<p>Із поданих визначень оберіть те, яке відображає суть поняття «практичні емоції»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ емоції, які відображають потребу в самоствердженні, славі, визнанні; яскраво виражені шанобливість, порожній гонор, пихатість, прагнення до керівної позиції в спілкуванні</li> <li>▪ емоції, які відображають потребу у здоланні перешкод, труднощів, небезпеки, прагнення до боротьби</li> <li>▪ емоції, які супроводжують потребу в роботі, праці, самоактуалізації: містять як саме прагнення до мети, так і захопленість процесом руху вперед, задоволення від проміжних і заключних досягнень.</li> </ul>
42.	<p>Із поданих визначень оберіть те, яке відображає суть поняття «гностичні емоції»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ емоції, які відображають потребу в самоствердженні, славі, визнанні; яскраво виражені шанобливість, порожній гонор, пихатість, прагнення до керівної позиції в спілкуванні</li> <li>▪ емоції, які відображають потребу в пізнанні, в «когнітивній гармонії», прагненні класифікувати і систематизувати наявну інформацію, звести її до «спільного знаменника», відшукати в новому зрозуміле, знайоме</li> <li>▪ емоції, які відображають потребу у здоланні перешкод, труднощів, небезпеки, прагнення до боротьби</li> </ul>
43.	<p>Із поданого переліку оберіть характеристики індивіда, які забезпечуються високими показниками лабільності нервової системи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ високі пізнавальні здібності</li> <li>▪ висока пропускна інформаційна здатність мозку</li> <li>▪ швидкі рухи, швидка мова, швидке виконання одноманітних дій</li> <li>▪ складне пристосування до нових умов.</li> </ul>
44.	<p>Із поданого переліку оберіть характеристики індивіда, які забезпечуються високими показниками сили нервової системи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ добра логічну пам'ять</li> <li>▪ висока тривожність, мала потреба в стимуляції</li> <li>▪ висока працездатність головного мозку</li> <li>▪ прагнення до ризику, висока стресостійкість</li> </ul>

**Модуль 2.**

1. Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «соціально-психологічний клімат»:
  - масовидне психологічне явище, що короткочасно проявляється в груповому настрою і групових судженнях
  - процес взаємодії керівника з іншими людьми, в ході і результаті якого забезпечується їхня активна і скерована участь в досягненні мети управління
  - це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища.
2. Чи вірним є твердження, одним з показників успішної діяльності керівника навчального закладу є рівень сформованості в колективі сприятливого соціально-психологічного клімату?

- так
- ні

3. Встановіть відповідність між видами психічного настрою та їх проявами:

предметний		переживання задоволеності та незадоволеності діяльністю та її результатами
емоційний		спрямованість психіки на процес діяльності

4. Із поданого переліку оберіть основні риси сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі:
  - наявність стійкої атмосфери взаємної уваги, поважливого ставлення один до одного
  - наявність духу товарищкості, який поєднується з внутрішньою дисципліною, принциповістю, відповідальністю, вимогливістю до себе та до інших
  - стан, коли під час спілкування одного члена колективу з іншим відбувається взаємовплив їхніх настроїв
5. Встановіть відповідність між компонентами структури сприятливого психологічного клімату та їх характеристиками:

емоційний компонент		міра усвідомленості цілей і завдань спільної педагогічної діяльності, узгодженості власної педагогічної концепції з педагогічними поглядами колег, соціально – перцептивної поінформованості про педагогічний колектив у цілому та окремих своїх колег
когнітивний компонент		міра задоволеності працівником членством у колективі та станом взаємин у ньому, прийняття переважаючого стилю керівництва й професійного спілкування, характер переживання результатів спільної педагогічної діяльності
поведінковий компонент		спосіб професійної самореалізації в педагогічному колективі, рівень активності членів у його соціальному й професійному житті

6. Із поданого переліку оберіть суб'єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату:
  - можливість для членів колективу вільно виявляти власні думки під час обговорення питань
  - відсутність тиску керівника на підлеглих і визначення за ними права приймати значимі для колективу рішення
  - плинність кадрів

- стан трудової дисципліни
  - достатня інформованість членів колективу про його завдання та стан справ під час їх виконання
  - задоволеність приналежністю до колективу
  - прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним з його членів
7. Із поданого переліку оберіть об'єктивні ознаки сприятливого психологічного клімату:
- результативність праці педагогічного колективу (рівень розвитку, якість знань та рівень вихованості учнів)
  - можливість для членів колективу вільно виявляти власні думки під час обговорення питань
  - задоволеність приналежністю до колективу
  - плинність кадрів
  - стан трудової дисципліни
  - частота конфліктів
8. Із поданого переліку оберіть фактори макросередовища, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі:
- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу
  - особливості економічної ситуації
  - ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків з колегами та характером міжособистісних стосунків педагогів з дітьми
  - зміст праці та ступінь задоволення людей роботою
  - особливості діяльності органів управління в системі освіти
  - регіональні особливості роботи міського, районного управління освіти
9. Із поданого переліку оберіть фактори мікросередовища, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі:
- зміст праці та ступінь задоволення людей роботою
  - умови праці й побуту та задоволення ними
  - соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу
  - ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків з колегами та характером міжособистісних стосунків педагогів з дітьми
  - регіональні особливості роботи міського, районного управління освіти
  - стиль керівництва, особистість керівника та задоволеність ними
10. Із поданого переліку оберіть основні джерела задоволеності особистості вчителя працею:
- вдалий вибір фаху, посади
  - цікавість до змісту роботи
  - успішність роботи
  - справедлива система стимулювання
  - рівень розвитку професійних здібностей
11. Чи є вірним твердження, що поліпшення матеріально-технічної бази – це не тільки господарське, але й соціально-психологічне питання, успішність вирішення якого впливає на мікроклімат в колективі?
- так
  - ні
12. Чи є вірним твердження, що особисті (неформальні) стосунки це ті, які офіційно оформлені; до них ставляться не за бажанням, а за необхідністю; вони будуються «за вертикаллю» (керівник – підлеглий) та «за горизонталлю» (підлеглий – підлеглий)?
- так
  - ні.

13. Встановіть відповідність між статусом (положенням в структурі особистих стосунків працівників) та їх характеристиками:

«зірки»		педагоги із середнім інтелектуальним рівнем, які байдужі до своїх колег; найчастіше саме вони всім незадоволені, хоча працюють далеко не з повною віддачею
«малопопулярні»		найбільш популярні члени педколективу; в колективах з позитивною діловою спрямованістю – це люди з широким науковим і культурним кругозором, з високим інтелектуальним рівнем; це творчо працюючі педагоги; ці люди характеризуються колегами як такі, що готові «у будь-яку хвилину прийти на допомогу іншим людям»
«ізольовані»		Педагогічні працівники, які відрізняються небажанням ділитися своїм досвідом з іншими членами колективу, недостатньо працюють над підвищенням свого методичного рівня

14. Із поданого переліку оберіть чинники, які обумовлюють задоволеність міжособистісними стосунками у педагогічному колективі:
- діловий, офіційний статус особистості в колективі
  - неофіційне положення особистості в колективі в системі симпатій, антипатій
  - особистий склад колективу тобто, що доводиться працювати саме з цими людьми;
  - групові нормами, тобто цінності, правила, які поділяють всі члени групи
  - гендерний склад колективу
15. Чи вірним є твердження, що найбільш успішно можуть взаємодіяти люди з різними темпераментами, а гірше – з однаковими?
- так
  - ні
16. Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «психологічна сумісність»:
- система службового підпорядкування за службовими обов'язками молодшого працівника старшому
  - характеристика тривалої взаємодії поміж двома та більше індивідами, коли прояви властивих цим індивідам рис характеру не призводять до істотних протиріч, які неможливо вирішити без зовнішнього втручання
17. Чи є вірним твердження, що досі не створено загальної теорії психологічної сумісності?
- так
  - ні
18. Чи є вірним твердження, що серед ключових проблем, пов'язаних зі створенням теорії психологічної сумісності є проблема відсутності загальновизнаних критеріїв об'єктивного виміру сумісності?
- так
  - ні
19. Серед всіх типів темпераменту оберіть ті, які мають ознаки схильності особистості до спілкування, тобто є екставертованими:
- холерик
  - сангвінік
  - флегматик
  - меланхолік
20. Чи є вірним твердження, що «важкий вчитель» – це не обов'язково поганий співробітник, а людина, яка має, як правило, не зручні для керівника риси характеру?
- так

- ні
21. Вчитель, який демонструє велику завантаженість справами, турботу про дітей, часто питає, де директор, бо до нього нібито є якісь дуже важливі справи; він готовий піти на конфлікт, якщо його імітація не сприймається як діяльність, називається:
    - громадським діячем
    - генератором самореклами
    - «патріархом»
    - імітатором
  22. Досвідчені педагоги передпенсійного віку, які із задоволенням повчають молодих членів колективу; коли критикують колег, виказують жаль, що не звернулись за порадою до них; вважають, що їх прийоми роботи – найкращі, відносяться до категорії «важких вчителів», яка зветься:
    - громадський діяч
    - генератор самореклами
    - «патріарх»
    - імітатор
  23. Член педагогічного колективу, який виявляє агресивність до керівника, дуже різко, часто без причини, критикує його; він незадоволений своїм офіційним статусом, бо вважає, що його заслуги належно не оцінені, відноситься до категорії «важких вчителів», яка зветься:
    - громадський діяч
    - генератор самореклами
    - «патріарх»
    - бунтар
  24. Чи є вірним твердження, що на психологічний клімат в колективі навчального закладу мають вплив взаємини з учнями?
    - так
    - ні
  25. Чи є вірним твердження, що перше місце серед факторів, які впливають на психологічний клімат колективу, посідає стиль керівництва та особистість керівника?
    - так
    - ні
  26. Із поданого переліку оберіть шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі:
    - вивчення соціально-психологічного клімату в колективі
    - удосконалення добору, розстановки, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної та психофізіологічної сумісності
    - удосконалення організації праці
    - постановка перед колективом привабливої, корисної для навчального закладу та членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці
    - гнучке регулювання взаємин у колективі
    - усунення протиріч між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин
    - удосконалення матеріальної бази навчального закладу та умов праці членів колективу
    - удосконалення стилю керівництва та організаційних форм управління з урахуванням особливостей колективу
  27. Чи є вірним твердження, що педагогічне середовище конкретного навчального закладу й сформована в ньому організаційна культура відіграють колосальну роль як



у розвитку й психологічному становленню учнів, так і у подальшому особистісному й професійному зростанні самих вчителів?

- так
  - ні
28. Чи є вірним твердження, що люди, які працюють в педагогічному колективі, мають підстави і можливості усвідомлено формувати той тип взаємин, те педагогічне середовище, той психологічний клімат, що найбільше сприяє ефективній роботі, творчості, особистісному розвитку дітей і дорослих?
- так
  - ні
29. Чи є вірним твердження, що організаційна культура – це те, заради чого люди стають співробітниками організації; те, як встановлюються їхні взаємини, які стійкі норми і принципи життя і діяльності навчального закладу вони поділяють?
- так
  - ні
30. Чи є вірним твердження, що створення у педагогічному колективі відчуття сім'ї, безпеки і захищеності є інструментом формування організаційної культури?
- так
  - ні
31. Чи вірним є твердження, що модель колективу – «родина» складається тоді, коли на чолі колективу стоїть сильний лідер з високим відчуттям справедливості і відповідальності за працівників?
- так
  - ні
32. Чи вірним є твердження, що припинення пліток і інтриг у педагогічному колективі повинно виходити від керівника, який не дозволяє собі та іншим обговорення колег за спиною, що є вагомим інструментом формування організаційної культури?
- так
  - ні
33. Чи є вірним твердження, що можливість вільного спілкування і регулярного обміну інформацією є одним із інструментів формування корпоративної культури?
- так
  - ні
34. Із поданого переліку оберіть інструменти формування корпоративної культури:
- організація комфортного і безпечного робочого простору
  - гнучкий графік роботи
  - наявність місця для відпочинку
35. Чи є вірним твердження, що здатність керівництва навчального закладу залучати інвестиції в організацію є потужним інструментом формування організаційної культури і залежить від інтелектуального потенціалу керівника, його можливостей передбачати майбутнє?
- так
  - ні
36. Чи вірним є твердження, що культурою педагогічного колективу можна вважати загальноприйняті в колективі відносини людей, пов'язаних взаємною повагою та довірою, традиціями й правилами взаємного спілкування на роботі та поза нею?
- так
  - ні
37. Із поданого переліку оберіть чинники – риси особистості, які визначають успішність включення людини в організацію:
- ініціативність
  - конформізм

- вправність
  - комунікабельність
  - висока самооцінка
38. Із поданих визначень оберіть те, що відображає суть поняття «комунікабельність»:
- прагнення до встановлення довірчо-неформальних стосунків, розширення кола знайомих, до контакту в групі
  - прагнення діяти якомога краще в межах заданих умов
  - комплекс дій, через які здійснюється і формально закріплюється зміна соціального статусу індивіда
39. Із поданого переліку оберіть характеристики членів колективу, прояв яких деструктивно впливає на розвиток організаційної культури:
- прагнення до домінування
  - маніпулювання
  - відчуженість
  - догматизм і агресивність
40. Підлеглі, які надають перевагу авторитарному керівнику, мають потребу в зворотному зв'язку та оцінці діяльності, сприймають грошову винагороду як заохочення за гарну роботу, виявляють ініціативу і не люблять дріб'язкової опіки належать до:
- підлеглих, зорієнтованих на завдання
  - підлеглих, зорієнтованих на мету
41. Підлеглі, які надають перевагу демократичному керівнику, уникають зворотного зв'язку, оцінки, віддають перевагу рутинній і стабільній роботі, не виявляють творчості і одержують задоволення від завершення завдання, чітко виконують директиви, комфортно почувають себе в стабільній обстановці належать до:
- підлеглих, зорієнтованих на завдання
  - підлеглих, зорієнтованих на мету

## XI. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

### *Основні джерела*

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления.-Харьков: Фортуна-пресс, 2008. – 464 с.
2. Будиянський Н.Ф. Психологія управління. Одеса: Астропринт, 2004. – 150 с.
3. Булах І.С. Психологія особистісного зростання. – К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. – 338 с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003.
5. Виявлення і оцінка лабільності і сили нервової системи (Методика “Тепінг-тест”). – Психодіагностика в службі зайнятості. – К., 1998, с. 121-127.
6. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. – К.: ЗАТ “НІЧЛАВА”, 2000. – 280 с.
7. Деркач А.А. Акмеология // Личность: профессиональное развитие человека. Кн.1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М.: РАТС, 2000. – Кн. 2. – 536 с.
8. Диагностика управленческих способностей Е.М. Борисова, Г.П. Логинова, М.О. Мдивани. // Вопросы психологии. – 1997. – №2. – С. 112-121.
9. Дружинін В.М. Психологічна діагностика здібностей: теоретичні основи. В 2ч. – Саратов: Издательство Саратовского у-та, 2005. – 122 с.
10. Євдокимова Г.О. Професійна орієнтація: психодинамічний підхід та два методи оцінки його ефективності // Педагогічний процес: теорія і практика. К.: “Науковий світ”, 2002. – Вип.1. – С. 169-171.
11. Євдокимова Г.О., Мерзлякова О.Л. Складання прогнозу успішності розвитку професійних здібностей студентів за показниками психодіагностики. Методичні рекомендації. – К., 2002. – 15 с.
12. Жариков Е.С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу. – М.: МЦФЭР, 2002. – 512 с.
13. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. – СПб.: Питер, 2004. – 701 с.
14. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління закладами середньої освіти // Автореф. дис. доктора психол. наук. – К., 2000. – 37 с.
15. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту. – К.: МАУП, 1996. – 165 с.
16. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
17. Кошинець О.Ю. Соціально-психологічні особливості управлінської діяльності керівника закладу освіти // Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 2002. – 19 с.
18. Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика: Навчальний посібник. – К.: ТОВ "УВПК "ЕксОб", 2001. – 512 с.
19. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 624 с.
20. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навч. посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2001. – 695 с.
21. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія. Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2003.
22. Психологія менеджмента / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. 2-е изд. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
23. Психологія здібностей. Під ред. В.Н. Дружиніна, В.Д. Шадрікова. – К.: Наука, 1991. – 177 с.
24. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості: Навч. посібник. –К., ІЗМН, 2006. – 236 с.

### *Додаткові джерела*

1. Беседин А.Н., Липатов И.И., Тимченко А.В., Шапарь В.Б. Книга практического психолога: Часть 1. – Х.: РИП “Оригинал“, фирма “Фортуна-пресс“, – 1996. – 424с.
2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга М.: Издательство «Ось-89», 2009. – 145 с.
3. Возняк Л.С. Психологічні особливості професійної підготовки майбутніх спеціалістів до управлінської діяльності // Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 2000. – 19 с.
4. Голланд Д. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) / Модифікація В.В. Синявського та О.О. Ящишин / – Психодіагностика в службі зайнятості: Методичний посібник. – К.,2008, – С. 22-32.
5. Кристофен Э. Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
6. Молдаванова А.В. Ознаки психологічного профілю менеджера // Вісник Харківського Державного Університету, 1999. № 439.– С. 97-100.
7. Овсянецка Л.П. Соціально-психологічне прогнозування професійного становлення майбутнього спеціаліста (педагога) // Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 1995. – 25 с.
8. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 285 с.
9. Савельева В.С. Психологія управління: Навч. посібник. – К.:ВД “Професіонал”, 2005. – 320 с.
10. Третьяченко В.В. Колективні суб’єкти управління: формування, розвиток та психологічна підготовка. – К.: Стилос, 2008. – 585 с.
11. Щекин Г.В. Практическая психология менеджмента. К.: Україна, 1994. – 450 с.
12. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. – К.: МАУП, 2001. – 400 с.