

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Глазовский государственный инженерно-педагогический университет
имени В.Г. Короленко»

Утверждена
на заседании ученого совета университета

«21» апреля 2025 г. протокол № 9

Приказ № 45 от 21 апреля 2025

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	Магистратура
Направление подготовки	44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль)	Развитие личностного потенциала в образовании: персонализация и цифровизация
Форма обучения	Очная
Семестр(ы)	3

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель: обеспечить в ходе освоения дисциплины «Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива» выполнение индикаторов достижения компетенций: ПК-4. Способен модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала.

Задачи: в ходе освоения дисциплины «Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива» обеспечить у обучающихся:

1. Знание способов модифицирования, адаптации существующих методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики.
2. Умение модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала.
3. Владение технологиями адаптации существующих и создании новых методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	ПК-4
Формулировка компетенции	Способен модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала
Индикатор достижения компетенции	ИПК-4.1 Знает: способы модифицирования, адаптации существующих методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики ИПК-4.2 Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала ИПК-4.3 Владеет: технологиями адаптации существующих и создании новых методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина " Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива " относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина взаимосвязана со следующими дисциплинами и практиками: Методология и исследования личностного потенциала, Позитивная психология в образовании. Технологии развития эмоционального интеллекта участников образовательных отношений. Технологии развития эмоционального интеллекта участников образовательных отношений. Диагностика причин низких образовательных результатов. Архитектоника образовательного пространства. Психология профессионального пути. Производственная практика (преддипломная).

1.4. Особенности реализации дисциплины

Дисциплина реализуется на русском языке.

2. Объем дисциплины

Вид учебной работы по семестрам	Всего, зачетных единиц	Академ. часы	Из них в форме практической подготовки
Общая трудоемкость дисциплины	2	72	
СЕМЕСТР 3			
Контактная работа с преподавателем:			
Аудиторные занятия (всего)		30	
Занятия лекционного типа		6	
Лабораторные работы		-	
Занятия семинарского типа		-	
Практические занятия		24	
КСР		-	
Самостоятельная работа обучающихся		42	

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)						
		всего	ауд	лекц	пр	лаб	КСР	СРС
СЕМЕСТР 3								
1.	Тема 1. Педагогический коллектив как социальная система	18	8	2	6			10
2	Тема 2. Управление педагогическим коллективом. Команда как инновационный ресурс развития организации.	18	8	2	6			10
3	Тема 3. Организационная культура в ОО	10	8	2	6			10
4	Тема 4. Исследование и формирование организационной культуры в ОО.	18	6		6			12
	Итого по семестру	72	30	6	24			42
	Итого по дисциплине	72	30	6	24			42

3.2. Занятия лекционного типа

СЕМЕСТР 3

Лекция 1.

Тема: Педагогический коллектив как социальная система

Краткая аннотация к лекции.

Функции, структура и социально-психологическая характеристика педагогического коллектива. Учебно-воспитательная (производственная, интересы общества) и социально-гуманитарная функции (интересы работников) подколлектива. Деловая и социально-

психологическая структура педколлектива. Групповая направленность, профессиональная направленность, организованность, совместимость, коммуникативность. Социально-демографические и индивидуально-психологические особенности членов педагогического коллектива.

Лекция 2.

Тема: Управление педагогическим коллективом. Команда как инновационный ресурс развития организации.

Краткая аннотация к лекции.

Техники исследования организации. Эволюция парадигм психологического подхода к управлению в XX в. от «человеческого материала» к «самоценной личности». Управленческие парадигмы: технократическая, адаптивная, организационно-культурная. Модели управления X, Y, Z, их характеристика. Мотивация и стимулирование. Значение мотивации. Основные принципы управления людьми Ф. Тейлора. Исследования Э. Мэйо. Мотивация и иерархия потребностей Маслоу. Теория Мак-Грегора. Позитивные и негативные мотивирующие факторы: исследования Херцберга. Использование теорий в современной организации. Реализация новых концепций: мотивация посредством общения.

Лекция 3.

Тема: Организационная культура в ОО

Краткая аннотация к лекции.

Понятие корпоративности. Типология организационных культур (К.М. Ушаков, Ханди, Карстанье, Элмонд). Организационная культура (ОК) как скрытый объект управления. Стратегии организационного поведения в различных культурах. Организационная культура как источник сопротивления. Техники диагностики организационной культуры учреждения (К.М. Ушаков). Алгоритм действий «Как начать организационные изменения?»

3.3. Занятия семинарского типа

Учебным планом не предусмотрены

3.4. Практические занятия

СЕМЕСТР 3

Практическое занятие 1-3.

Тема: Педагогический коллектив как социальная система

Перечень заданий: поведите практические упражнения по диагностике и решению проблем педагогического коллектива (по К.М. Ушакову).

Упражнение № 1. «Мои проблемы». Выяснение существующих профессиональных проблем, определение ответственности за их решение.

Упражнение № 2. Проблемы ближнего круга». Выяснение видения проблем в ближнем кругу.

Упражнение № 3. «Пирамида проблем». Создание иерархии проблем.

Упражнение № 4. «Пять «почему?». Определение решаемости проблемы силами организации, желания ее решать, выявление внутриорганизационных корней проблемы.

Упражнение № 5. «Каким образом?». Определение способов решения проблем.

Упражнение № 6. «Силовой анализ». Метод анализа проблем любого уровня. Анализ организационной ситуации, отработка инструмента анализа решения организационных ситуаций.

Практическое занятие 4-6.

Тема: Управление педагогическим коллективом. Команда как инновационный ресурс

развития организации.

Перечень заданий: подготовьте ответы на поставленные ниже вопросы и выступите с докладом. Пополните глоссарий по данной дисциплине, включив в него 10-12 терминов по теме занятия.

1. Команда как объект управления. Создание команд. Команда и группа.
2. Командные роли (по М. Белбин).
3. Этапы развития команды (по Б. Такманну).
4. Факторы (условия), влияющие на эффективность командной работы.
5. Шкала оценки показателей уровня развития команды.
6. Поведенческие критерии руководителя при организации командной работы. Командный интеллект.
7. 9 мифов о командной работе (Х. Робинс, М. Финли). «Плюсы» и «минусы» командной работы. Патологии команды.
8. Стратегические и командные цели.

Практическое занятие 7-9.

Тема: Организационная культура в ОО

Перечень заданий:

1. Составьте банк кейсов по управлению педагогическим коллективом.
2. Представить алгоритм решения выбранной проблемы методом силового анализа: сформулировать проблему; определить противодействующие силы и факторы; определить действия по их ослаблению или уничтожению; определить поддерживающие силы и факторы; определить действия по усилению; определить последовательность шагов по решению проблемы (проект плана).

Практическое занятие 10-12.

Тема: Исследование и формирование организационной культуры в ОО.

Перечень заданий:

1. Составьте и реализуйте коррекционную программу по оптимизации взаимоотношений в педагогическом коллективе, в котором вы работаете.

3.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

3.6. Контроль самостоятельной работы

Учебным планом не предусмотрено

3.7. Самостоятельная работа студентов

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов: деловая игра, дискуссия, тренинг.

4. Фонд оценочных средств

ФОС включает оценочные средства текущего, промежуточного и итогового контроля (Приложение 1).

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

5.1. Основная литература

1. Базаева, Ф. У. Введение в педагогическую профессию : учебное пособие / Ф. У. Базаева ; Чеченский государственный педагогический университет. - Махачкала : АЛЕФ, 2020. -

- 120 с. - Библиогр. в тексте и с. 117-119. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/8866/read.php> (дата обращения: 08.03.2025)
2. Кашапов, М. М. Профессиональное становление педагога. Психолого-акмеологические основы : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / М. М. Кашапов, Т. В. Огородова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 183 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-08306-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/439040> (дата обращения: 06.03.2025).
3. Митина, Л. М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы : учебное пособие для вузов / Л. М. Митина. — 2-е изд., доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 430 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13403-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496530> (дата обращения: 06.03.2025).
4. Печеркина, А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика : [монография] / А. А. Печеркина, Э. Э. Сыманюк, Е. Л. Умникова ; Уральский гос. пед. ун-т, Ин-т кадрового развития и менеджмента, Каф. акмеологии и психологии упр. - Екатеринбург : УрГПУ, 2011. - 233 с. - Библиогр.: с. 180-193. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/6170/read.php> (дата обращения: 06.03.2025) .

5.2. Дополнительная литература

1. Андриенко, Е. В. Педагогический профессионализм: монография / Е. В. Андриенко ; Новосибирский гос. пед. ун-т. - Новосибирск: НГПУ, 2011. - 188 с. - Библиогр.: с. 182-186. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/499/read.php> (дата обращения: 06.03.2025)
2. Артамонова, Е. И. Профессионализм педагога : монография / Е. И. Артамонова ; Моск. пед. гос. ун-т. - Москва : МПГУ, 2014. - 242 с. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/4927/read.php> (дата обращения: 08.03.2025)
3. Быкова, С. С. Становление профессиональной ответственности будущего педагога: теоретико-методологические предпосылки : монография / С. С. Быкова. — Киров : ВятГУ, 2018. — 121 с. — ISBN 978-5-98228-160-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143556> (дата обращения: 08.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Рукавишникова, Е. Е. Профессиональное становление и развитие педагога : учебное пособие / Е. Е. Рукавишникова. — Ставрополь : СГПИ, 2023. — 104 с. — ISBN 978-5-9596-1525-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/316022> (дата обращения: 08.03.2025). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5. Симонова, А. А. Самоменеджмент педагога: сущность, содержание, технологии: монография / А. А. Симонова; Уральский гос. пед. ун-т. - Екатеринбург: УрГПУ, 2008. - 133 с.: табл. - Библиогр.: с. 120-133. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/6175/read.php> (дата обращения: 06.03.2025)

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

6.1 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <https://edu.gov.ru/> - Министерство просвещения Российской Федерации
2. <https://www.udmedu.ru/> - Министерство образования и науки Удмуртской Республики
3. <https://ciur.ru/default.aspx> - Образовательный портал Удмуртской Республики
4. <http://iro18.ru/> - Институт развития образования Удмуртской Республики

5. <https://educationmanagers.ru/> - Ассоциация руководителей образовательных организаций

6.2. Перечень необходимых профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Электронная библиотечная система «IPR SMART». Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа: <https://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» (раздел «Сетевая электронная библиотека педагогических вузов»). Режим доступа: <https://e.lanbook.com>

Электронно-библиотечная система «Руконт». Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/search>

Межвузовская электронная библиотека. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Национальная электронная детская библиотека. Режим доступа: <https://arch.rgdb.ru/xmlui/>

Национальная электронная библиотека. Режим доступа: <https://rusneb.ru>

Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. Режим доступа: <https://www.prilib.ru>

Polpred.com Обзор СМИ. Режим доступа: <https://polpred.com>

7. Методические указания и учебно-методическое обеспечение для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина реализуется в соответствии с указаниями «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины», размещенными в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

Методические рекомендации для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

8. Материально-техническая база, программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебный корпус 1, аудитории(-я) 418.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

9. Рейтинг-план оценки успеваемости студентов

Дисциплина на /семестры	Объем аудиторной работы				Виды текущей аттестационной аудиторной и внеаудиторной работы	Максимальное (норматив) количество баллов	Поощрение	Штрафы	Итоговая форма отчета (мин. балл)
	лк	Сем / пр	лаб	КСР					
Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива / 3	6	24			1. Контроль посещаемости лекций 2. Контроль посещаемости практических занятий 3. Работа на практических занятиях <u>Формы контрольных мероприятий</u> 1. Контрольная работа 2. Тестирование <u>Компенсационные мероприятия</u> 1. Разработка тестовых заданий по темам практических занятий	6 24 60 4 10 15	+ 1 балл за дополнения; + 3 балла за подготовку дополнительного дидактического материала	Не применяются	Допуск к экзамену – 50% Автомат – 90 %
ИТОГО	6	24				104 баллов (без компенсации)			

Лист регистрации изменений и дополнений к РПД
(фиксируются изменения и дополнения перед началом учебного года,
при необходимости внесения изменений на следующий год –
оформляется новый лист изменений)

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой	Дата, номер протокола заседания совета факультета. Подпись декана факультета
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и поститогового контроля по дисциплине

1.1. Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Программа развития личностного потенциала педагогического коллектива» (РПД). На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

1.2. Оценивание всех видов контроля (текущего, промежуточного, поститогового) осуществляется по 5-ти балльной шкале.

1.3. Результаты оценивания текущего контроля учитываются в рейтинге.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	ПК-4
Формулировка компетенции	Способен модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала
Индикатор достижения компетенции	ИПК-4.1 Знает: способы модифицирования, адаптации существующих методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики ИПК-4.2 Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала ИПК-4.3 Владеет: технологиями адаптации существующих и создании новых методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала

3. Содержание оценочных средств текущего контроля и критерии их оценивания

3.1. Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: тестирование, контрольная работа.

3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.

Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания

Типовой тест 1.

Проверяемые компетенции и индикаторы	ПК-4: ИПК 4.1, ИПК-4.2., ИПК-4.3.
--------------------------------------	-----------------------------------

достижения компетенций	
Количество заданий в типовом тесте 1	10
Время выполнения типового теста	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста 1	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите один правильный ответ

1. Что из ниже перечисленного не относится к правам классного руководителя:

- а) вносить предложения на рассмотрение администрации и педагогического коллектива относительно поощрения учеников;
- б) посещать уроки и внеклассные занятия в своем классе;
- в) соблюдать педагогическую этику, уважать достоинства учащихся, защищать их от любых форм физического и психологического насилия;
- г) право на материальное поощрение.

2. К основным функциям классного руководителя относятся:

- а) диагностическая, воспитательная, культурологическая, стимулирующая;
- б) диагностическая, организаторская, воспитательная, координационная, стимулирующая;
- в) диагностическая, поучительная, стимулирующая, организаторская, координационная;
- г) воспитательная, эстетическая, этическая, координационная, стимулирующая.

3. Взаимодействие классного руководителя и учителей, работающих в его классе, не предполагает:

- а) обмен информацией о личной жизни учителей этой школы и родителей учащихся;
- б) обмен информацией об учащихся, их взаимоотношениях в процессе и результатах обучения и воспитания;

4. План работы классного руководителя –

- а) научно-обоснованный график выполнения работы;
- б) план развития класса и учащихся по отдельности;
- в) научно-обоснованный список задач для учителя, необходимых для нормального развития класса и каждого ученика отдельно;
- г) научно-обоснованное проектирование становления и развития коллектива учащихся и каждого ученика отдельно.

5. Что из ниже перечисленного не относится к требованиям к плану работы классного руководителя:

- а) четкое определение целей и задач;
- б) ориентация на реализацию своих материальных потребностей и интересов;
- в) учет юбилейных дат в жизни страны, учет важных общественно-политических событий;
- г) конкретность, реальность и разумная насыщенность работы;

6. Социальная группа – это

- а) определенное количество людей, преследующих одни социальные цели;
- б) коллектив людей, объединенных общими общественно-политическими взглядами;

- в) общность людей, которые имеют общую цель, взаимодействуют ради достижения цели, при чем эта общность существует относительно автономно;
- г) общность людей, имеющих общую цель, взгляды, социальный статус, исповедующих одну религию, взаимодействует ради препятствования достижения окружающих какой-либо цели.

7. К основным признакам коллектива не относится

- а) наличие общественно-значимой цели;
- б) совместная продолжительная деятельность по достижению поставленной цели;
- в) совместная продолжительная деятельность по отсрочке достижения поставленной цели;
- г) отношения ответственной взаимозависимости;
- д) органы самоуправления.

8. Чем отличается детский коллектив от взрослого?

- а) разные весовые категории, разный опыт, потребность в игрушках;
- б) разный опыт, возрастные границы, потребность в руководстве со стороны взрослых, относительное непостоянство состава, специфический вид деятельности;
- в) возрастные границы, потребность в руководстве со стороны взрослых, относительное непостоянство состава, потребность в поощрении кондитерскими изделиями;
- г) возрастные границы, потребность в руководстве со стороны взрослых, относительное непостоянство состава, разные весовые категории.

9. Установлению гармоничных соотношений между личностью и коллективом способствует

- а) безоговорочное подчинение интересов личности интересам коллектива;
- б) установление гуманных взаимоотношений в коллективе;
- в) обсуждение в коллективе поступков личности;
- г) коллективная ответственность за поступки отдельного человека.

10. Чертами сформированного коллектива являются: ...

- а) ощущение защищенности, сдержанность в эмоциях
- б) эмоциональность и нестабильность
- в) активность к упорядоченному действию, разногласия
- г) дружеское единение членов, постоянная бодрость

Форма контроля 2–Типовая контрольная работа

Типовая контрольная работа.

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	ПК-4: ИПК 4.1, ИПК-4.2. ИПК-4.3.
Количество заданий в типовой контрольной работе	4
Время выполнения типовой контрольной работы	20 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	4 балла
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 - отлично 99 – 75% – хорошо 74 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

1. Какими чертами характера должен обладать современный руководитель образовательного учреждения? Соблюдение каких этических норм позволит директору школы сформировать положительный микроклимат в коллективе педагогов? Напишите сочинение на тему «Руководитель и его роль в создании микроклимата в коллективе».

2. Как Вы понимаете способ делового общения «по горизонтали»? Какие существуют диаметрально противоположные виды общения?

3. Какие негативные явления могут повлиять и осложнить общение в педагогическом коллективе?

4. Какие факторы порождают возникновение деструктивных конфликтов в педагогическом коллективе? Правомерно ли учителю с нравственно-этической точки зрения являться участником конфликтной ситуации? Всегда ли можно избежать конфликта?

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания

4.1. Промежуточная аттестация не проводится.

5. Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенций (поститоговый контроль) и критерии их оценивания

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: ПК-4, ИПК-4.1, ИПК-4.2, ИПК-4.3

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

ПК-4. Способен модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала	
ИПК-4.1. Знает: способы модифицирования, адаптации существующих методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики.	Практическое задание 1. Педагогический коллектив в своем развитии состоянии выступает как субъект коллективной педагогической деятельности, обладающий следующими признаками. Какими?
ИПК-4.2. Умеет: модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы, методики и формы педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала.	Практическое задание 2. Выделите ведущие характеристики коллективной педагогической деятельности в условиях реализации компетентностного подхода в образовании.
ИПК-4.3. Владеет: технологиями адаптации существующих и создании новых методов, методик и форм педагогической деятельности в области психологии и педагогики развития личностного потенциала.	Практическое задание 3. Определите признаками сформированности педагогического коллектива как коллективного субъекта педагогической деятельности.

Ключ к практическому заданию 1.

Педагогический коллектив в своем развитом состоянии выступает как субъект коллективной педагогической деятельности, обладающий следующими признаками:

- принятие основополагающей ценности коллектива – ориентации на развитие личности ученика;
- владение теоретическими основами личностно-развивающего компетентностного образования;
- профессиональная активность членов коллектива при реализации своей функции в достижении общей цели;
- наличие у учителей творческой инновационной позиции в отношении к своим профессиональным функциям;
- способность членов коллектива к профессиональной самоорганизации и саморазвитию;
- сформированность коллективной педагогической рефлексии; готовность к коллективному выполнению специфических для компетентностной модели образования функций.

Ключ к практическому заданию 2.

Обобщая результаты научных исследований, выделены следующие ведущие характеристики коллективной педагогической деятельности в условиях реализации компетентностного подхода в образовании:

- проектирование образовательной ситуации, где содержательно-деятельностные и коммуникативные компоненты, обеспечивают становление общекультурной (ключевой) компетентности ученика;
- определение источников личностного опыта для детей с различным личностнотворческим потенциалом;
- выбор эффективных способов актуализации личностно-компетентностного опыта ребенка;
- изучение специфики принятия и переживания детьми «метапредметных» проблем;
- использование техники контекстных учебных задач, диалога, игровых ситуаций;
- выбор наиболее эффективных для различных групп детей способов самореализации;
- формирование у учащихся представления о ценности (смысле) учебной деятельности;
- демонстрация учителем своей способности эффективно поддерживать личностное развитие ребенка.

Ключ к практическому заданию 3.

В условиях реализации компетентностной модели образования ведущими признаками сформированности педагогического коллектива как коллективного субъекта педагогической деятельности являются следующие:

- сформированность в коллективе позиции коллективного субъекта образования;
- владение теоретическими основами личностно-развивающего компетентностного образования;
- профессиональная активность членов коллектива при реализации своей функции в достижении общей цели;
- наличие у учителей творческой инновационной позиции в отношении к своим профессиональным функциям; способность членов коллектива к профессиональной самоорганизации и саморазвитию;
- сформированность коллективной педагогической рефлексии;
- готовность к коллективному выполнению традиционных (обучающая, воспитывающая, развивающая, социализирующая) и нетрадиционных (специфических) функций, включающих: отбор содержания образования с учетом интеграции знаний в различных образовательных проектах;

- применение образовательных технологий (проектного, исследовательского, рефлексивного обучения), способствующих становлению ключевых компетенций обучающихся;
- использование различных способов оценки и учета достижений учащихся, разнообразных оценочных шкал и оценочных материалов (портфолио, дневник достижений);
- готовность к совместному с учащимися проектированию и созданию социально-образовательных проектов как образовательной и самоорганизующей технологии;
- готовность к рефлексивному самоуправлению как механизму становления коллективного субъекта, предполагающему координацию индивидуальных педагогических систем учителей с ориентацией на цели компетентностного (метапредметного) образования.

Критерии оценивания:

Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

Каждое практическое задание оценивается в 10 баллов:

- 10 баллов - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;
- 8 баллов - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;
- 6 баллов - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
- 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

Шкала оценивания сформированности компетенции и индикатора достижения компетенции

Уровни освоения компетенции (-ий)	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% освоения (рейтинговая оценка)
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (-ий) и индикатора (-ов) достижения

компетенции (-ий) (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «не зачтено», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «зачтено» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

Методические указания для проверки остаточных знаний

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде отчета и хранится в деканате в течение всего срока обучения обучающегося.