

РАССМОТРЕНО

на заседании

Научно-методического совета
Протокол №2 от 27 марта 2019 г



УТВЕРЖДАЮ

Ректор института

Л.А.Овчинникова

27 марта 2019 год

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДРЕСНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Управление образовательной организацией»

Количество часов – 36

Форма обучения – очно-заочная

Программу разработал: Анисимова О.С.,
зав. кафедрой менеджмента в образовании

Принята на заседании кафедры менеджмента в образовании
(протокол № 3 от 19 марта 2019 г.)

Заведующий кафедрой:

 Анисимова О.С.

Йошкар-Ола
2019

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа предусматривает ознакомление слушателей с теоретическими основами управления ОО; развитие управленческой этики и культуры, умение планировать и контролировать управленческое решение; формирование профессиональной компетентности, привитие навыков эффективного управления человеком и группой; обогащение умений по управлению организационными конфликтами, по созданию благоприятного имиджа; развитие стратегии социального партнерства и более эффективного использования ресурсов образовательных учреждений (кадровых, финансовых, материально-технических и др.); ознакомление с эффективным опытом педагогического менеджмента.

Программа включает в себя 6 тем, охватывающие теорию и практику управленческой деятельности. Содержание программы способствует повышению профессиональной компетентности руководящих работников образовательных организаций, изучению и теоретическому осмыслению основ управленческой деятельности.

ЦЕЛЬ:

изучение и практическое применение основ менеджмента в процессе обучения руководящих кадров, повышение управленческой культуры.

ЗАДАЧИ:

- сформировать осведомленность слушателей в вопросах теории и практики менеджмента;
- способствовать формированию управленческой культуры педагога и руководителя, умеющего вырабатывать эффективные методы мотивации и стимулирования, управления конфликтами;
- помочь становлению педагога-руководителя, владеющего лидерскими качествами, способного выявлять факторы эффективности деятельности менеджмента образовательного учреждения, анализировать и прогнозировать развитие образовательных систем.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ: руководящие работники системы образования с различным стажем работы.

СРОКИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ: Общая трудоемкость программы — 36 часов. Из них 12 часов отводится на лекционные занятия, 6 – на практикумы, 18 часов – на самостоятельную работу.

ФОРМЫ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ:

Программа построена на сочетании лекционного материала, в котором дается минимально необходимая общетеоретическая информация и практических занятий, на которых слушатели рассматриваются конкретные примеры по организации деятельности руководителя в образовательных организациях.

**КОМПЕТЕНЦИИ СЛУШАТЕЛЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ
ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ:**

Код компетенции	Наименование и (или) описание компетенции
	общекультурные компетенции (ОК)
ОК-1	владением культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-6	способностью логически верно выстраивать устную и письменную речь
ОК-7	готовностью к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе
ОК-8	готовностью использовать основные методы, способы и средства получения, хранения, переработки информации, готовностью работать с компьютером как средством управления информацией
	профессиональные компетенции (ОПК)
ОПК-1	осознанием социальной значимости своей профессии, обладанием мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности
ОПК-2	способностью использовать систематизированные теоретические и практические знания гуманитарных, социальных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач
ОПК-4	способностью нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности
	в области педагогической деятельности (ПК)
ПК-3	готовностью применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса
ПК-5	способностью использовать возможности образовательной среды для формирования универсальных видов учебной деятельности и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса
ПК-7	способностью организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности

ПК-8	готовностью к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся в учебно-воспитательном процессе и внеурочной деятельности
	в области научно-исследовательской деятельности (ПК)
ПК-12	способностью разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

В результате изучения программы слушатель должен:

ЗНАТЬ:

- основы прогнозирования развития образовательных систем с учетом позитивных и негативных тенденций и адекватное планирование развития;
- сущность и основные задачи управленческой деятельности;
- эффективные стили руководства коллективом.

УМЕТЬ:

- оценивать качество организации управления учреждением и выделять направления организационного совершенствования;
- определять направления совершенствования контроля в образовательном учреждении;
- адекватно оценивать качество планов деятельности образовательных учреждений и выделять направления совершенствования планирования.

ВЛАДЕТЬ НАВЫКАМИ:

- осуществления основных управленческих функций: планирования, контроля, мотивации, организации;
- SWOT-анализа; PEST – анализа; проблемного анализа;
- составления индикаторов внешней и внутренней среды ОО.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п\п	Наименование разделов	Всего (часов)	Аудиторные занятия			Формы контроля
			Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1.	Управление образовательной организацией в условиях введения профессионального стандарта педагога	6	2	2	2	План введения ПС
2.	Управление образовательной	2	1	1		Контроль

	организацией: принципы, закономерности, функции					ные вопросы
3.	Инновационный менеджмент в управлении образовательной организацией	6	1	1	4	Рабочая тетрадь
4.	Основные федеральные законодательные и нормативные правовые акты, регулирующие деятельность образовательных организаций	8	4		4	Перечень локальных актов
5.	Кросс-культурное корпоративное управление	6	2	2	2	Эссе
6.	Государственно-общественное управление образовательной организацией	4	2		2	Формы ГОУО
7.	Итоговая работа				4	Тест
	ИТОГО	36	12	6	18	

Календарный учебный график

Календарные дни						
1	2	3	4	5	6	7
Л, ПЗ, ТК	Л, ПЗ, ТК	Л, ПЗ	СР, ТК	СР, ТК	В	В
8	9	10	11	12	13	14
СР, ТК	СР, ТК	СР, ТК	СР, ТК	СР, ТК	В	В

Обозначения: Л – лекции, ПЗ - практические занятия, ТК - текущий контроль, В - выходные.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Отличительными особенностями рабочей программы повышения квалификации является ориентация на компетентностный подход, позволяющий развивать и наращивать необходимые компетентности для решения профессиональных задач. Учебный материал курса разбит на отдельные, относительно завершённые содержательные элементы - модули. Каждый отдельный модуль создает целостное представление об определенной предметной области. Модули объединяют учебное содержание и технологию овладения им. Достоинства модульного построения программы курсов повышения квалификации является то, что модуль

рассматривается как целостный фрагмент содержания обучения по программе. В ходе освоения содержания рабочей программы используются образовательные технологии, предусматривающие различные методы и формы изучения материала (лекции, практические занятия, деловые игры). Программой предусматриваются информационные, проблемные, диалоговые лекции. Лекции в форме диалога активизируют мыслительную и познавательную деятельность слушателей. Во время такой лекции поясняется содержание рассматриваемой модули, а затем совместно разбираются и обсуждаются вопросы модуля. Практические занятия (деловые игры) направлены на развитие творческого мышления слушателей и формирование практических умений и навыков.

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1.Профессиональный стандарт как совокупность трудовых функций в области обучения, воспитания, развития; как инструмент повышения качества образования, а также ответственности педагога за результаты своего труда; как основа формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем. Примерные должностные инструкции педагогических

2.Теории управления. Особенности управления в социальной сфере. Особенности управления образованием. Структура и функции управления в сфере образования. Опыт разработки стратегии развития образовательной организации. Моделирование учебно-организационной деятельности на макроуровне и микроуровне. Опыт образовательного менеджмента в регионе и РФ.

3.Инновационное образование как основной ресурс инновационного развития государства. Миссия и ценности ОО в контексте инновационного развития. Анализ результатов деятельности ОО и планирование изменений. Проекты и целевые программы как основные механизмы изменений. Управление качеством инновационного образования в ОО.

4.Нормативно правовое обеспечение образовательной деятельности. Основы государственного планирования образования. Законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации в сфере образования. Государственная регламентация образовательной деятельности. Лицензирование и государственная аккредитация образовательной деятельности. Государственный контроль (надзор) в сфере образования. Правовое регулирование негосударственного сектора образования.

5.Кросс-культурное корпоративное управление: теоретические основы. Влияние культуры на формирование национального стиля управления. Подготовка персонала к работе в кросс-культурной среде. Сравнительный анализ моделей корпоративного управления. Формирование российской деловой культуры: проблемы и перспективы развития.

6.Государственно-общественное управление образовательными системами. Потенциал ГОУО в обеспечении эффективного введения ФГОС и

механизмы его использования. Формы и механизмы действия органов государственно - общественного управления в образовательной организации.

ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ ТЕКУЩЕГО, ПРОМЕЖУТОЧНОГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Текущий контроль при обучении осуществляется преподавателями, ведущими отдельные разделы модуля.

Промежуточный контроль после изучения модулей проводится в форме тестов, вопросов контрольной работы.

Итоговый контроль проводится в форме теста.

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ

1. Мировой опыт управления на уровне организации выражается в понятии:
 - а) заведование
 - б) деятельность;
 - в) организация;
 - г) менеджмент.
2. Комплекс принципов, методов, форм, приемов управления учебно-воспитательным (познавательным) процессом называется:
 - а) менеджмент образовательный;
 - б) менеджмент педагогический;
 - в) менеджмент политический;
 - г) менеджмент имиджа.
3. Преподаватель, выступающий в качестве субъекта системы управления учебно-познавательной деятельностью учащихся, называется:
 - а) менеджером технического процесса;
 - б) менеджером учебно-воспитательного процесса;
 - в) менеджером учебно-познавательного процесса;
 - г) менеджером общеобразовательного процесса.
4. Руководитель учебного заведения, выступающий в качестве субъекта управления учебно-воспитательной деятельностью педагогических работников, — это:
 - а) методист управы;
 - б) менеджер учебно-познавательного процесса;
 - в) директор школы;
 - г) менеджер учебно-воспитательного процесса.
5. Непрерывное отслеживание хода, эффективности, результатов образовательного процесса называется:
 - а) прогноз;
 - б) наблюдение;
 - в) мониторинг;
 - г) исследование.
6. Предметом и продуктом труда менеджера учебно-воспитательного и учебно-познавательного процесса является:

- а) информация;
 - б) изложение;
 - в) сообщение;
 - г) кибернетика.
7. Целенаправленное воздействие руководителя на педагогический коллектив и учащихся путем научно обоснованного планирования, организации и контроля называется:
- а) управлением аттестационного процесса;
 - б) управлением учебно-познавательного процесса;
 - в) управлением учебно-воспитательного процесса;
 - г) управлением адаптационного процесса.
8. Основные правила поведения субъекта менеджмента при его взаимодействии с управляемыми субъектами называются:
- а) принципами педагогического менеджмента;
 - б) основными правилами менеджмента;
 - в) исходным положением менеджмента;
 - г) аподиктическим суждением.
9. Принципом педагогического менеджмента, отражающим требование ставить цели с учетом их оптимальности и реальности, социальной значимости и перспективности, является принцип:
- а) целеполагания;
 - б) комплексности;
 - в) целенаправленности;
 - г) самосовершенствования.
10. Сочетание целевого, функционального и линейного управления предполагает принцип:
- а) преемственности;
 - б) комплексности;
 - в) состязательности;
 - г) ответственности.
11. Отношение между управляющей системой и управляемым объектом, требующее от управляющей системы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности или организованности управляемых процессов, называется:
- а) функцией;
 - б) обязанностью;
 - в) ролью;
 - г) деятельностью.
12. Одной из функций педагогического менеджмента является:
- а) направленность
 - б) управление;
 - в) воздействие;
 - г) планирование.
13. Итогом выполнения определенного управленческого решения является:
- а) управленческое взаимодействие;

- б) управленческое воздействие;
- в) коммуникативная активность;
- г) конфликт.

14. Совокупностью практических мероприятий и действий по реализации поставленных целей перед учебными заведениями является:

- а) школьный компонент в программе;
- б) базисный учебный, план;
- в) расписание предметов;
- г) план работы на учебный год.

15. Основным методом контроля в структуре педагогического менеджмента является:

- а) анализ;
- б) наблюдение;
- в) изучение;
- г) диагностика.

16. Способы достижения поставленных целей педагогического менеджмента и реализации его основных функций называются:

- а) методами управления;
- б) средствами управления;
- в) формами управления;
- г) функциями управления.

17. Микроуровень, на котором решаются задачи соответствия работника конкретному рабочему месту, называется:

- а) общественным;
- б) групповым;
- в) социологическим;
- г) личностным.

21. Коммуникативный аспект общения отражает стремление партнеров по общению к:

- а) обмену информацией;
- б) налаживанию добрых взаимоотношений;
- в) достижению взаимопонимания;
- г) расширению темы общения;
- д) усилению информационного воздействия на партнера.

23. Предметом педагогического менеджмента является:

- а) деятельность родителей;
- б) деятельность ученика;
- в) деятельность учителя;
- г) деятельность методиста.

24. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение, называется:

- а) послание;
- б) уполномочивание;
- в) делегирование;
- г) уведомление.

27. Руководитель влияет на поведение людей с помощью:
- а) авторитета;
 - б) руководства;
 - в) управления;
 - г) лидерства.
28. Процесс получения и переработки информации о ходе и результатах учебно-воспитательного процесса включает:
- а) контроль;
 - б) анализ;
 - в) коррекцию;
 - г) планирование.
29. Проверка планов осуществляется на стадии контроля:
- а) итогового;
 - б) текущего;
 - в) отсроченного;
 - г) предварительного.
30. Роль менеджера, состоящая в передаче информации, полученной из внешних источников, есть роль:
- а) руководителя;
 - б) распределителя ресурсов;
 - в) распространителя информации;
 - г) предпринимателя.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ДИДАКТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

ОБОРУДОВАНИЕ

Лекционные занятия построены с использованием презентационного оборудования и компьютера.

Лекционные занятия построены с использованием презентационного оборудования и компьютера.

ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ

1. Основные дидактические материалы для практических занятий и самостоятельной работы представлены в следующих изданиях:

Бахмутский А.Е., Кондракова И.Э., Писарева С.А. Оценка деятельности современной школы. – Москва: АПК и ППРО, 2009.

Светенко Т.В., Галковская Г.В. Инновационный менеджмент в управлении школой – Москва: АПК и ППРО, 2009.

При изучении модуля используются нижеприведенные термины, значение которых слушатель обязан знать.

Агрессия - физическое или вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо.

Гендер - социально-биологическая характеристика, с помощью которой определяются понятия «мужчина» и «женщина».

Групповое давление - стремление группы изменить поведение и установки отдельной личности в соответствии с позицией большинства ее членов (группового ожидания).

Деловая игра - метод коллективной выработки решения проблемы.

Диагностика социальная - оценка текущего состояния какого-либо социального объекта.

Документ - источник получения первичной информации, представляющий собой фиксированное свидетельство о каком-либо социальном, факте.

Индекс - переменная, используемая в результате вторичного измерения.

Инициатива - начальный момент осуществления управления процессом взаимодействия со стороны одного из партнеров или оппонентов (соперников), обозначение его направляющей роли или лидерства.

Инновация (нововведение) - деятельность по поиску и получению новых результатов, способов их создания, устранению неэффективных управленческих структур и т. д.

Интересы - специфические социальные результаты, приносящие пользу отдельному индивиду или группе: частные, общественные и др.

Командный дух - совокупность основополагающих правил и норм, объединяющих как формальные, так и неформальные структуры. Эмоциональная основа функционирования команды.

Коммуникативные барьеры - объективные и субъективные помехи, затрудняющие процесс обмена информацией и достижение взаимопонимания между взаимодействующими субъектами.

Коммуникация социальная - обмен информацией между двумя системами посредством символов, знаков и образов.

Конформизм - изменение субъектом своего поведения или убеждения в результате реального или воображаемого давления, оказанного со стороны индивида или общности.

Координация — связи не соподчиненных непосредственно субъектов управленческой деятельности, это согласование в ходе реализации своих и общих целей.

Культура корпоративная - система ценностей социального партнерства, разделяемых сообществом корпорации, которые определяют его поведение, характер деятельности, максимизацию корпоративного духа и менеджмента с социально-этической ответственностью.

Культура организационная - образцы поведения и общие ценности, убеждения и допущения, характерные для организаций. Ценности, представления и нормы, присущие конкретной организации и определяющие порядок и стиль взаимодействия ее участников во имя достижения общих целей - воздействие на эффективность функционирования организации.

Культура профессиональная - совокупность норм и ценностей, лежащая в основе формирования субъективной оценки социальной престижности определенного рода деятельности.

Лидерство - отношение доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений.

Манипулирование - скрытое управление (мошенничество), ловкое принуждение людей, вызывающее у них иллюзию самостоятельного решения.

Менеджмент - а) позиции в структуре организации, сопряженные с управлением подчиненным персоналом и координацией его деятельности во имя эффективной работы организации по реализации ее целей; б) управление, включающее совокупность принципов, методов, средств и форм, применяемых с целью повышения эффективности и увеличения прибыли.

Менеджмент административный - административно-распорядительная форма управления.

Мониторинг — процесс сбора и анализа многосторонней информации о ходе реализации программы и плана, последовательности деятельности по достижению поставленных целей. Как правило, осуществляется через определенный промежуток времени.

Мотивация - сумма внутренних побудителей поведения личности, обеспечивающая реализацию основных нужд, необходимых для поддержания жизни.

Наблюдение - метод сбора первичной информации об изучаемом объекте, основанный на целенаправленном восприятии и регистрации социальных фактов.

Опрос - метод сбора, первичной информации посредством обращения исследователя к определенной совокупности людей с вопросами о сообщении социальных фактов.

Организационное поведение - совокупность действий и поступков индивида по его адаптации (направленной на адаптацию) к условиям и требованиям окружения.

Поведенческий метод - способ изучения наблюдаемого поведения (бихевиоризм).

Потребность - источник активности индивида; нужда, испытываемая индивидом в чем-либо, находящемся вне его и необходимом для жизнедеятельности.

Привычка - автоматизированное действие: особая форма поведения индивида в определенных условиях, которая приобретает характер потребности.

Принципы - руководящие идеи, основные правила, положенные в основу деятельности в рамках писанных норм (правовые) и написанных норм (этические).

Прогнозирование социальное - оценка конкретных перспектив развития какого-либо социального объекта.

Проектирование социальное - разработка вариантов планового развития социального объекта в четких качественно-количественных характеристиках.

- Рабочая группа - небольшое количество людей, которые находятся в отношении зависимости (объединены общей социальной деятельностью) и подчиняются определенным групповым нормам и ценностям в рамках административной организации.
- Роль - набор норм, определяющих, как должен вести себя индивид в данной социальной позиции.
- Роль социальная - ожидаемый в конкретных обстоятельствах рисунок поведения, ассоциирующийся с тем или иным социальным статусом человека: модель поведения личности, обеспечивающая соблюдение статусных прав и обязанностей.
- Руководство - систематическое осуществление ответственного и квалифицированного управления в коллективе (организации) в целом, отдельными функциональными подразделениями — в частности.
- Самопрезентация - акт самовыражения и поведения, направленный на то, чтобы создать благоприятное впечатление, соответствующее чьим-либо идеалам.
- Санкции - средства утверждения социальных норм как позитивные, так и негативные; мера воздействия, применяемая к лицам, проявляющаяся в одобрении или наказании за их действия и тем самым делающая их поведение более регулируемым и предсказуемым.
- Селекция социальная - отбор, в рамках которого происходит определение профессиональной пригодности человека к выполнению конкретной работы, а также - обоснование включенности человека в общественную жизнь.
- Системный подход к управлению - рассмотрение управления как целостной, динамично развивающейся открытой системы. Она имеет собственную структуру в виде совокупности взаимосвязанных элементов, присущих любой деятельности, объект, предмет, целеполагание и т.д.; свой процесс функционирования, включающий ряд последовательных этапов (управленческий цикл); свои принципы, формы и методы.
- Социальная технология - алгоритм осуществления действий, определяющий порядок (последовательность) и правила работы по достижению конкретного результата в совершенствовании организаций, процессов, отношений.
- Социометрическая структура - совокупность соподчиненных членов группы в системе межличностных отношений.
- Социометрия - технология измерения межличностных отношений в малых группах.
- Сплоченность группы - результирующая мотивов, вызывающая взаимное тяготение членов группы и побуждающая их к сохранению членства в группе.
- Статус - соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфических для данной системы.
- Статус социальный - позиция индивида в группе или обществе.

- Стиль руководства - типичная для руководителя система приемов взаимодействия в отношениях с подчиненными. Выделяются авторитарный, демократический, либеральный и другие стили руководства.
- Стратегическое управление - управление изменением социальной организации, согласованное с ее стратегией.
- Субординация - отношения между субъектами управленческой деятельности, которые выражают непосредственное подчинение одного другому в процессе управления единым объектом.
- Теория управления - комплекс теоретических положений, обобщенных до определенного уровня абстракций, позволяющих дать описание, объяснение и предвидение объективных явлений управления; совокупность понятий и категорий, раскрывающих сущность, содержание и специфику управления.
- Тренинг - планомерно осуществляемая программа упражнений по формированию и совершенствованию умений и навыков для повышения эффективности разнообразных видов деятельности.
- Управление - деятельность людей, соединяющих свои усилия для достижения общих целей.
- Управление человеческими ресурсами - методология работы с людьми, представляющая собой совокупность принципов деятельности по отбору, оценке, мотивации и развитию человеческих ресурсов.
- Управленческая команда - группа единомышленников, работающих не столько за вознаграждение, сколько за идею, обеспечивающую мотивационные ориентации и этические ценности, лежащие в основе единства, взаимного доверия между ее членами и взаимной ответственности за результаты работы.
- Управляемость - соотношение контроля (со стороны управляющей подсистемы) и автономии (со стороны управляемой подсистемы).
- Факторный анализ - многомерная методика, в которой соотношения (или корреляции) между большой совокупностью наблюдаемых переменных объясняются в терминах
- Функциональное обследование - вид обследования методом ЭДЭ (экономия, действенность, эффективность), в рамках которого анализируются функции и структуры государственных учреждений в целях определения того, должны ли эти функции выполняться вообще, могут ли они исполняться более эффективно другими организациями и каковы могут быть структурные последствия этого.
- Ценности социальные - разделяемые в обществе убеждения по поводу целей, которые необходимо достигнуть.
- Экспертиза - познавательная операция, выражающаяся в формулировании заключения о свойствах социального объекта, на основании оценки.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Авдеев, В.В. Формирование управленческой команды: Учеб пособие /В.В.Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2001.
2. Артюхов, М.В. Управление образовательными системами: менеджмент, маркетинг, человеческие ресурсы /М.В.Артюхов. - Новокузнецк, 2004.
3. Белая, Г.В. Теоретические основы университетского менеджмента /Г.В.Белая. - М., 2001.
4. Ворожейкин, И.Е. Конфликтология: Учебник для вузов по спец. "Менеджмент", "Менеджмент в социальной сфере", "Гос.и муницип. упр."/И.Е.Ворожейкин, А.Я.Кибанов, Д.К.Захаров. - М.: ИНФРА-М, 2000,2001.-223с.
5. Дмитриев, А.В. Конфликтология: Учеб. пособ. для студ-ов вузов /А.В.Дмитриев. - М.:Гардарики,2000.-318с.
6. Дороблюк, Т.Е. Менеджмент образования в приоритетах качества /Т.Е.Дороблюк. - Омск, 2004,
7. Ермаков, В.В. Менеджмент организаций: Учеб. Пособие /В.В.Ермаков. - Воронеж, 2005.
8. Иванов, Д.А. Экспертиза в образовании: Учебное пособие для студ. Высших учеб. Заведений /Д.А.Иванов. – М.:Издат. Центр «Академия», 2008. – 336с.
9. Козырев, Г.И. Введение в конфликтологию: Учеб. пособие для вузов по пед. спец. /Г.И.Козырев. - М.: Гуманит. изд.центр ВЛАДОС,2000.-174с.
- 10.Кравченко, А.И. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для высших учебных заведений /А.И.Кравченко, И.О.Тюрина. – М.: Академический проект; Трикста, 2004. – 1136 с. - («*Gaudeamus*»).
- 11.Крымов, С.М. Методологические основы менеджмента: Учеб. пособие С.М.Крымов. - Томск, 2002.
- 12.Менеджмент в образовании. - Челябинск, 2003.
- 13.Менеджмент в образовании: Опыт, проблемы, инновации. - Архангельск, 2004.
- 14.Менеджмент в управлении школой: краткий словарь терминов и понятий /Авт.-сост. М.А.Абдуллина. - Уфа, 2004.
- 15.Менеджмент в управлении школой: Учеб. пособие /Под. ред. Т.Н.Шамовой. - М., 1992.
- 16.Менеджмент качества в вузе /Под. ред. Ю.П.Проходкова. - М.,2005.
- 17.Менеджмент, маркетинг, экономика образования: Учеб. пособие. - Н. Новгород, 2005.
- 18.Мескон, М. Основы менеджмента /М.Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоури. - М.: Дело, 1992.
- 19.Оглобина, Г.И. Введение в науку управления образованием: Учеб.-метод. пособие /Г.И.Оглобина. - М., 2004.
- 20.Педагогический менеджмент в системе современного образования /Под. ред. О.В.Гукаленко. - Тирасполь, 2003.

- 21.Сергеев, А.М. Организационное поведение: тем, кто избрал профессию менеджера: Учеб. Пособие /А.М.Сергеев. - М., 2005.
- 22.Симонов, В.П. Педагогический менеджмент /В.П.Симонов. - М., 1999.
- 23.Симонов, В.П. Управление в социальных (педагогических) системах /В.П.Симонов. - М., 2005.
- 24.Тамарская, Н.В. Школьный менеджмент (аспект трудоустройства): Учебное пособие для менеджеров образования /Н.В.Тамарская. – Калининград: Изд-во КГУ, 2002. – 33с.
- 25.Управление в образовании: проблемы и подходы /П.Карстанье, К.Ушаков. - М.: 1995.
- 26.Ушаков, К.М. Управление школьной организацией: организационные и человеческие ресурсы /К.М.Ушаков. - М., 1995.
- 27.Фомичев, А.Н. Административный менеджмент: Учебное пособие /А.Н.Фомичев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2003. – 228 с.

Дополнительная литература

1. Аверин, Ю.П. Люди управляют людьми: модель социологического анализа /Ю.П.Аверин. - М., 1996.
2. Ботавина, Р.Н. Этика деловых отношений: Учеб. пособие /Р.Н.Ботавина. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 208 с.
3. Вересов, Н.Н.. Формула противостояния, или как устранить конфликт в коллективе: Книга для руководителя /Акад. пед. и социальных наук, Моск. психолого-социальный ин-т /Н.Н.Вересов. - М.: МПСИ: Флинта,1998.-108с.
4. Волков, И.П. Влияние лидерства и руководства на групповую динамику в условиях стресса. Руководство и лидерство /И.П.Волков, А.И.Захаров, О.Л.Ерещян, Ю.Тимофеев. - Л., 1979.
5. Галкина, Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб пособие /Т.П.Галкина. – М.: Финансы и статистика, 2001.
6. Гришина, Н.В. Психология конфликта /Н.В.Гришина и др. - СПб.: Питер, 2002. - 464с.
7. Крам, Т.Ф. Управление энергией конфликта: Как превратить работу в творчество Т.Ф.Крам. - М.: АСТ: РЕФЛ-бук, 2000.-282с.
8. Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: Пер.с англ.- Расш. изд./У.Мастенбрук. - М.: ИНФРА-М, 1996.-253с.
9. Санталайнен, Т. Управление по результатам: Пер. с финск. /Т.Санталайнен, Э.Воутилайнен, П.Поренне, Й.Ниссине. - М.: Изд. группа "Прогресс", 1993. – 320с.
- 10.Светлов, В.А. Аналитика конфликта: Учеб. пособие для студ-ов высших. пед. учеб. заведений /В.А.Светлов. - СПб.: ООО "Росток", 2001.-511с.
- 11.Трайнев, В.А. Менеджмент и маркетинг в образовании, науке и производстве и его информационное обеспечение /В.А.Трайнев, С.А.Дмитриев, И.И.Пинчук; под общ. Ред. В.А.Трайнева. – М.: ИТК

- «Дашков и К», 2008. – 266 с.
12. Шепель, В.М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния /В.М.Шепель. - М.: Юнити, 1994.
 13. Шостром,Э. Анти-Карнеги, или Человек-манипулятор /Э.Шостром. - Минск, 1992.
 14. Яхонтова, Е.С. Эффективность управленческого лидерства /Е.С.Яхонтова.– М.: ТЕИС, 2002. – 501 с.