

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный педагогический
университет им.М.Акмуллы»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

основной профессиональной образовательной программы
высшего образования

по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль)
«Психология управления образовательными процессами и проектами»

Присваиваемая квалификация выпускника
Магистр

Год начала подготовки 2019

Полный комплект образцов оценочных материалов (типовые контрольные задания и иные материалы для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) приводится в рабочих программах дисциплин.

Представленные оценочные материалы направлены на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО. Сведения о формируемых компетенциях содержатся в общей характеристике образовательной программы и учебном плане.

В полном объеме оценочные материалы хранятся на кафедре, реализующей данную дисциплину. Оценочные материалы с автоматизированной проверкой результатов обучения (при наличии) размещаются в электронной информационно-образовательной среде университета на сайте <https://lms.bspu.ru>.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКСЕОЛОГИЯ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в форме практико-ориентированных заданий и вопросов к промежуточной аттестации.

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Составление логико-смысловой модели соотношения нормативных документов, регламентирующих содержание, условия и формы развития сферы образования в государстве.

2. Решение педагогической задачи в соответствии с нормативно-правовыми, этическими нормами профессиональной деятельности

Например: Учитель требует отчислить из муниципальной школы ученика 7-го класса, достигшего возраста 13-ти лет, за то, что тот «ленится и совершенно не желает изучать его предмет

Законно ли требование учителя об отчислении?

3. Разработка концепции развития эффективной школы (с праксеологических позиций) с учетом нормативно-правовых актов

4. Обоснование взаимосвязи закономерности духовно-нравственного воспитания, его принципа и путей реализации принципа в условиях современной школы

5. Решение педагогической задачи, содействующие становлению у обучающихся нравственной позиции, духовности и ценностного отношения к человеку

Например: «Какой упрямый этот Толя Толкачев... Никогда он не слушает объяснение, вечно вертится, разговаривает, отвлекает других. Что с ним делать, как заинтересовать?» Как-то раз после уроков Евгения Павловна остановила Толю в коридоре. – Хочешь, скажу по секрету, о чем завтра пойдет речь на моем уроке? На следующий день Толя Толкачев, к удивлению всего класса, поднял руку и, ответив на вопрос учителя, посмотрел по сторонам торжествуя. А на перемене он подошел к Евгении Павловне и, смущаясь, попросил:

– Скажите, а о чем вы будете завтра рассказывать?

1. В чем секрет успеха Толи? Оцените средства достижения подобного успеха.

2. При каких условиях этот успех мальчика может быть закреплен

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Оценочные материалы текущего контроля представлены тематикой рефератов и промежуточной аттестации представлены в форме вопросов к промежуточной аттестации.

Вопросы к промежуточной аттестации

1. Организация как социально-экономическая система
2. Системный подход к анализу организации
3. Классификация организаций по способу взаимодействия с человеком
4. Законы организации и их взаимодействие
5. Статическое и динамическое состояние организации
6. Рационализация управления и труда в организации
7. Проектирование организационной структуры организации
8. Перспективы развития организационных структур
9. Институциональная система управления организациями
10. Оценка эффективности организационных систем
11. Теории поведения человека в организации.
12. Поведение индивида в организации, его особенности.
13. Личность и организация.
14. Личность и работа.
15. Процесс формирования и развития личности.

16. Понятие и виды организации.
17. Эффективность деятельности организации.
18. Законы и эффекты восприятия.
19. Мотивация работников и результативность организации.
20. Механизм и результативность мотивации.
21. Системы вознаграждения работников в организации.
22. Проектирование работ и мотивация работников.
23. Применение теории подкрепления в формировании требуемого поведения работников.
24. Качество трудовой жизни и мотивация работников.
25. Управление конфликтами в организации.
26. Формирование группового поведения в организации.
27. Типы команд в организации.
28. Условия и факторы эффективности групповой работы.
29. Преимущества и недостатки работы в командах.
30. Межгрупповое поведение и управление конфликтом.
31. Анализ структуры управления организации.
32. Механистическая и органическая модели организационного проектирования.
33. Анализ социального партнерства в организации.
34. Анализ качества трудовой жизни в организации.
35. Влияние структуры управления на индивидуальное и групповое поведение работников.
36. Лидерство в организации.
37. Концепция стилей руководства Врумя-Йеттона.
38. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства.
39. Новые теории лидерства.
40. Коммуникативное поведение в организации
41. Корпоративная культура и поведение организации.
42. Практическое применение классификации корпоративных культур.
43. Влияние организационной культуры на персонал фирмы.
44. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность организации.
45. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры.
46. Перспективы развития корпоративной культуры в России.
47. Формирование и управление репутацией организации.
48. Управление нововведениями в организации.

УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ

Оценочные материалы__текущего контроля и промежуточной аттестации представлены: экспресс-опросом; составлением интеллектуальной карты; решением и созданием кейс-ситуаций; презентацией технологий командообразования; созданием диагностической карты оценки команды; самоанализом командных упражнений и игр; созданием конструкта тренинга, корпоративной программы, игры; анализом видеозаписей проведенных тренингов в формате «тройки» – тренер, участник, супервизор.

Форма проведения зачета – разработка и проведение командообразующих игр, выполненных индивидуально или в малых подгруппах. Игра должна быть сценарно описана, подготовлен дидактический материал для проведения. Место проведения и категория участников студент выбирает самостоятельно. Прикладывает рефлексивный отчет.

Примерные вопросы, задания, темы эссе для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Составь психологический портрет идеальной команды, состоящую из знаменитых людей из любой области и временного отрезка, обозначь ресурс каждого из них для команды. Выбери форму предъявления (фото +описание ресурса), презентация и др.

2. Просмотри предложенные на выбор видеоматериалов по управлению внутренними ресурсами, напиши эссе «Мои ресурсы» (название можно изменить).

3. На основе представленного материала нарисуйте интеллект – карту, где укажите основные процессы, принципы, этапы, закономерности и т.д. (то, что посчитаете ключевыми положениями в управление командой).

4. Подготовь презентацию одной из технологий командообразования. Подберите для себя интересную технику командообразования, почитайте о ней, посмотрите «вживую» (возможно демо-версию) как она проходит. Составьте презентацию, куда войдет следующее содержание: небольшой исторический ракурс – где, когда, кто; цель; структура и содержание; количество слайдов не более 12.

ПРАКТИКУМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ НА ИНОСТРАННОМ И РУССКОМ ЯЗЫКАХ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены практико-ориентированными заданиями, вопросами к промежуточной аттестации, тестами.

Примерные практикоориентированные задания

1. Ситуативное задание «Самопрезентация».

Составьте речь-самопредставление, учитывая характер делового общения.

Опишите себя как специалиста, обладающего конкретными профессиональными компетенциями и личностными качествами, в ситуации трудоустройства или знакомства с новым трудовым коллективом (применительно к своему направлению подготовки).

2. Кейс «Окажи мне услугу».

Используя разные речевые стратегии, постарайтесь реализовать свою коммуникативную цель.

Коммуникант 1.1: Вы – студент, живете в общежитии. Сегодня ночью к Вам приезжает друг, его надо встретить на железнодорожном вокзале, т.к. у него много вещей. Вы договариваете Вашего соседа по комнате, зная, что у него есть автомобиль.

Коммуникант 1.2: Вы – студент, живете в общежитии. У Вас есть автомобиль. Сосед по комнате просит Вас помочь встретить его друга на вокзале сегодня ночью. Вам не очень хочется это делать, к тому же завтра утром у Вас пары в университете.

Коммуникант 2.1: Вы – подчиненный, хотите подписать заявление о необходимой Вам командировке. А начальник не желает подписывать, ссылаясь на свою занятость.

Коммуникант 2.2: Вы – начальник, Ваш подчиненный просит подписать заявление о командировке. Вам не хочется отпускать ценного сотрудника даже на короткое время.

3. Кейс «Вакантная должность».

Избегая дискриминационных выражений, предложите и обсудите варианты решений при найме работника на должность.

Ситуация 1.

Кандидат – молодой человек, который рассматривается на замещение должности воспитателя в молодежном клубе, организованном местным органом власти. Он обладает подходящей квалификацией, и вы бы хотели предложить ему эту должность, но вас беспокоит, что внешний облик (серьги, кольца, шелковый шарф и т. п.) может вызвать насмешки со стороны наиболее агрессивных подростков, с которыми ему предстоит работать.

Ваши действия? Как можно, не обидев кандидата, обсудить с ним эту проблему?

Ситуация 2.

Кандидат на должность – женщина зрелого возраста. Она подала заявление на работу, где все ее коллеги, включая начальника и старшего менеджера, по крайней мере, на 20 лет младше ее. Вы хотели бы взять эту женщину на работу, так как ее профессиональная компетентность и опыт вас устраивают, но при проведении собеседования вам необходимо узнать, не возникнут ли у нее проблемы из-за разницы в возрасте с остальными членами коллектива.

Ваши действия? Какие вопросы необходимо сформулировать и как их задать?

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Понятие общения, коммуникации, речевой деятельности и коммуникативного поведения.
2. Особенности профессиональной коммуникации.
3. Культура профессионального общения; профессиональная, коммуникативная и лингвистическая компетенция.
4. Риторический идеал профессионального общения, объективные и субъективные факторы коммуникации в профессиональной среде.
5. Виды профессионального общения: межличностное, групповое, публичное, массовое, академическое, деловое, педагогическое и др.
6. Коммуникативное поведение в деловом общении: цели и средства их достижения.
7. Кооперативные и некооперативные стратегии и тактики общения.
8. Приемы эффективного сотрудничества, деловой этикет.
9. Понятие и содержание педагогической коммуникации: объект, предмет, функции, средства.
10. Коммуникабельность как необходимое профессионально-личностное качество педагога. Коммуникативная культура педагога.
11. Виды и особенности целевой аудитории педагога.
12. Вербальные и невербальные средства профессионального самовыражения. «Язык внешнего вида учителя».
13. Организация различных видов педагогического общения. Особенности взаимодействия в педагогическом коллективе.
14. Оптимальное педагогическое общение. Приемы повышения эффективности речи педагога.
15. Стиль педагогического общения, педагогика сотрудничества.
16. Специфика вербальной и невербальной педагогической коммуникации.
17. Уровни педагогической коммуникации: персональный (межличностная, интраличностная коммуникация); социальный (внутригрупповая, межгрупповая, корпоративная коммуникация); публичный (фронтальная работа с аудиторией, выступления с использованием СМИ); сетевой (социальные и компьютерные сети).
18. Виды публичной профессиональной речи. Приемы диалогизации общения, вовлечения аудитории в коммуникативное событие.
19. Понятие, типы и средства коммуникативного взаимодействия и воздействия.
20. Принципы педагогического воздействия и взаимодействия.
21. Нравственно-этические установки педагога. Педагогический такт, деловой этикет.
22. Виды слушания: эмпатическое, рефлексивное, активное, пассивное, понимающее.
23. Основные речевые жанры профессиональной коммуникации: приветственное слово, сообщение, поздравительная / мотивирующая (побуждающая) речь, дискуссия, совещание, переговоры, конструктивная критика и др.
24. Специфика устной и письменной академической коммуникации.
25. Функционально-стилевые и жанровые особенности научной речи.
26. Организация публичного научного выступления: современные информационно-коммуникативные технологии.
27. Технические, социальные, психологические, языковые и другие виды барьеров в профессиональной коммуникации.

28. Понятие конфликта, способы и техники разрешения, минимизации конфликтов.
29. Манипуляция, приемы контрманипуляции.
30. Способы гармонизации профессионального общения.

Примерные тестовые задания

На выбор одного ответа / двух и более ответов из нескольких предложенных:

Общением называется:

- 1) коммуникативное взаимодействие специалистов в процессе осуществления ими профессиональной деятельности;
- 2) сложный процесс взаимодействия между людьми, целью которого является установление контактов в процессе совместной деятельности;
- 3) обмен информацией между людьми, осуществляемый исключительно с помощью жестов;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Культура профессионального общения включает в себя:

- 1) профессиональную компетенцию;
- 2) общую культуру речевого поведения;
- 3) культуру речи;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

К невербальным средствам общения относятся:

- 1) индивидуальные особенности личности человека: высота и тембр голоса, психологический тип, темперамент, характер и скорость мыслительных и эмоциональных реакций;
- 2) мимика, взгляд, жесты, телодвижения, позы, дистанция;
- 3) используемый говорящим индивидуальный вариант языковой системы;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

К видам педагогического взаимодействия относятся:

- 1) внушение;
- 2) эмоциональное заражение;
- 3) мотивация подражания учителю;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Эффективности реализации педагогических задач способствует педагогический стиль:

- 1) общения-заигрывания;
- 2) общения с четко выраженной дистанцией;
- 3) общения-устрашения;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Фраза «Учитель всегда прав!» свидетельствует о том, что говорящий избрал:

- 1) кооперативную коммуникативную стратегию;
- 2) некооперативную коммуникативную стратегию;
- 3) коммуникативную стратегию взаимодействия;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

Минимизации конфликтности аудитории способствует:

- 1) техника амортизации «Зато»;
- 2) позитивный настрой;
- 3) учет интересов и эмоционального состояния аудитории;
- 4) все ответы верны;
- 5) нет правильного ответа.

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде вопросов к промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации

1. Основы кросс-культурных коммуникаций как учебная дисциплина
2. Кросс-культурные коммуникации в отдельных видах деятельности
3. Кросс-культурные коммуникации в повседневной жизни
4. Кросс-культурные коммуникации в образовании
5. Стереотипы и предрассудки: понятие, функции, значение.
6. Культурные нормы и их роль в процессе коммуникации.
7. Обрядовая культура в кросс-культурной коммуникации.
8. Вербальная коммуникация. Нормы и правила общения, обусловленные культурой.
9. Коммуникативные стратегии.
10. Невербальная коммуникация: паралингвистические средства.
11. Основные компоненты межкультурной компетентности.
12. Коммуникативная стратегия.
13. Межкультурный тренинг как способ формирования межкультурной компетентности.
14. Подходы к пониманию успеха коммуникации.
15. Приемы оптимизации кросс-культурного общения.
16. Анализ межкультурных ситуаций.
17. Культурная идентичность: понятие, структура, формирование.
18. Система мусульманских ценностей: мусульманский образ жизни, мораль и этика. Прогрессивное и консервативное в бытовой и нравственной культуре арабо-мусульманского мира.
19. Система ценностей в европейско-американской культуре. Истоки: римско-эллинская культура.
20. Особенности китайского менталитета. Традиционные ценности. Влияние конфуцианской этики. Китайский деловой этикет.
21. Особенности японского менталитета. Специфика быта, японская мораль. Японский деловой этикет.
22. Особенности менталитета народов Южной Азии.

САМОРАЗВИТИЕ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестами, проектными заданиями, вопросами к промежуточной аттестации

Тесты

1. Непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник (работник) берет на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности

Саморазвитие

Самоорганизация

Самореализация

Самоактуализация

2. Процесс, в ходе которого создается, воспроизводится или совершенствуется организация сложной динамической системы

Самоорганизация

Саморазвитие

Самореализация

Самоактуализация

3. Реализация существующего потенциала, осуществление своих имеющихся желаний, своих знаний, умений и способностей, своих сегодняшних представлений о себе и своем пути в жизни

- Самореализация
- Саморазвитие
- Самоорганизация
- Самоактуализация

4. Разворачивание личностного потенциала, рост и развитие личности, происходящий вследствие естественного разворачивания в нем того, что заложено в нем природой

- Самоактуализация
- Саморазвитие
- Самоорганизация
- Самореализация

5. Представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя, собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или даже закрыто

- Самооценка
- Рефлексия
- Локус контроля
- Самоуважение

6. Реалистичная оценка человеком самого себя, своих способностей, нравственных качеств и поступков, она позволяет человеку отнестись к себе критически, правильно соотносить свои силы с задачами разной трудности и с требованиями окружающих

- Адекватная самооценка
- Завышенная самооценка
- Заниженная самооценка

7. Неадекватное завышенное оценивание себя человеком.

- Завышенная самооценка
- Адекватная самооценка
- Заниженная самооценка

8. Неадекватное недооценивание себя человеком.

- Заниженная самооценка
- Адекватная самооценка
- Завышенная самооценка

9. Рефлексивные упражнения данного типа обеспечивают проектирование коллективной деятельности и кооперацию совместных действий субъектов деятельности. Акцент направлен на результаты рефлексирования, а не на процессуальные моменты проявления этого механизма

- Кооперативная рефлексия
- Коммуникативная рефлексии
- Личностная рефлексия
- Интеллектуальная рефлексия

10. Выступает в качестве важнейшей составляющей коммуникативного акта, межличностного восприятия и характеризуется как специфическое качество познания человека человеком

- Кооперативная рефлексия
- Личностная рефлексия
- Интеллектуальная рефлексия

11. Методы и упражнения данной группы формируют способность и потребность в анализе собственных поступков субъекта, образов собственного «Я» как

индивидуальности, апробирование и переосмысление личностных стереотипов (шаблонов действия)

- Личностная рефлексия
- Кооперативная рефлексия
- Коммуникативная рефлексии
- Интеллектуальная рефлексия

12. Данная группа упражнений направлена на решение проблем организации когнитивных процессов переработки информации и разработки средств обучения решению типовых и оригинальных задач

- Интеллектуальная рефлексия
- Кооперативная рефлексия
- Коммуникативная рефлексии
- Личностная рефлексия

13. Избирательное и мотивированное отношение к выбору профессии в соответствии со склонностями человека

- Формирование профессиональной направленности
- Формирование профессионального самоопределения
- Развитие профессиональной пригодности
- Формирование профессиональной компетенции

14. Развитие важных качеств личности, склонностей и способностей, на основе которых индивид принимает решения о выборе профессии и варианта накопления человеческого капитала

- Формирование профессиональной направленности
- Формирование профессионального самоопределения
- Развитие профессиональной пригодности
- Формирование профессиональной компетенции

15. Совокупность индивидуальных свойств личности, которые обеспечивают удовлетворительную эффективность и качество результатов труда при одновременной удовлетворенности трудовым процессом

- Формирование профессиональной направленности
- Формирование профессионального самоопределения
- Развитие профессиональной пригодности
- Формирование профессиональной компетенции

16. Совокупность профессиональной компетентности (профессионально значимые знания, умения, навыки) и обязанности прав ответственности работника

- Формирование профессиональной направленности
- Формирование профессионального самоопределения
- Развитие профессиональной пригодности
- Формирование профессиональной компетенции

17. Оказание помощи трудоспособному в выборе форм и видов профессиональной подготовки, в преодолении им сложностей в процессе профессионального обучения

- Учебная ориентация
- Профессиональное информирование
- Психологическая поддержка
- Переориентация

18. Оказание помощи трудоспособному в выборе профессии, соответствующей его интересам и способностям

- Учебная ориентация
- Профессиональное информирование
- Психологическая поддержка
- Переориентация

19. Оказание помощи трудоспособному в выборе программы профессиональной переподготовки с учетом профессионального опыта, стажа работы, состояние здоровья, профессиональных интересов и способностей

- Учебная ориентация
- Профессиональное информирование
- Психологическая поддержка
- Переориентация

20. Оказание помощи в решении личных и социальных проблем при освоении профессиональной деятельности

- Учебная ориентация
- Профессиональное информирование
- Психологическая поддержка
- Переориентация

21. Мероприятия, направленные на раскрытие общественной значимости массовых профессий

- Профессиональная реклама
- Профессиональное просвещение
- Пропаганда профессии
- Профессиональная агитация

22. Мероприятие, способствующее формированию профессиональной направленности путем расширения представлений об объектах, условиях, правилах выбора профессии, об источниках и способах поиска, извлечения и использования необходимой информации

- Профессиональная реклама
- Профессиональное просвещение
- Пропаганда профессии
- Профессиональная агитация

23. Мероприятие, формирующее общественно одобряемый вектор той или иной профессии в конкретном экономическом районе

- Профессиональная реклама
- Профессиональное просвещение
- Пропаганда профессии
- Профессиональная агитация

24. Формирование у трудоспособных положительного отношения к труду в целом при одновременном повышении уровня сознательности и обоснованности

- Профессиональная реклама
- Профессиональное просвещение
- Пропаганда профессии
- Профессиональное воспитание

25. Описательная характеристика общих особенностей специальности, входящих в ту или иную профессию, а также требований, предъявляемых к работнику для успешной работы в данной

- Профессиограмма
- Должностная инструкция
- Резюме
- Анкета

26. Индивидуально воспринимаемая последовательность отношений и образов поведения, связанных с познаниями в сфере выполняемой работы; это путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения

- Карьера
- Стратегия

- Работа
- Развитие
- Специализация
- 27. Должностной рост
 - Вертикальная карьера
 - Горизонтальная карьера
 - Внутриорганизационная карьера
 - Карьера в самозанятости
- 28. Продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии
 - Вертикальная карьера
 - Горизонтальная карьера
 - Внутриорганизационная карьера
 - Карьера в самозанятости
- 29. Продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений
 - Вертикальная карьера
 - Горизонтальная карьера
 - Внутриорганизационная карьера
 - Карьера в самозанятости
- 30. Процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека, с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста
 - Планирование карьеры
 - Поиск работы
 - Трудоустройство
 - Профессиональная адаптация
- 31. Перечень профессиональных и должностных позиций в организации (и вне ее), фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации
 - Карьерограмма
 - Профессиональный этикет
 - Должностная инструкция
 - Повышение квалификации
- 32. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
 - Карьера
 - Стратегия
 - Работа
 - Развитие
 - Специализация

Перечень вопросов к промежуточной аттестации

1. Саморазвитие. Этапы саморазвития.
2. Понятие и задачи профессиональной ориентации.
3. Задачи, принципы профессиональной ориентации.
4. Этапы профориентации.
5. Традиционные и современные представления о карьере.
6. Типы карьеры.
7. Этапы развития карьеры. Планирование карьеры.
8. Условия и факторы саморазвития.
9. Самодиагностика профессионального саморазвития: принципы.

10. Методики самодиагностики профессионального саморазвития.
11. Тренинг «Профессиональный успех».
12. Резюме как средство оценки собственной деятельности.
13. Формы резюме.
14. Рекомендации по составлению резюме.
15. Социальный лифт.
16. Проектная деятельность как горизонтальная форма карьеры.
17. Ознакомление с успешными проектами.
18. Разработка проекта.
19. Социальное партнерство.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами.

Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные тестовые задания:

На соответствие:

1) Верно ли, что исходным постулатом теоретической психологии служат принципы анализа науки, как системы, каждый из феноменов которой дан в трех координатах?

2) Верно ли, что научная школа – это направление в области психологического знания?

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1. Как называется критерий соответствия реального исследования исследованию идеальному:

- А. Внешняя валидность
- Б. Внутренняя валидность
- В. Прогностическая валидность
- Г. Репрезентативность

2. Как называется критерий соответствия реального исследования изучаемой объективной реальности:

- А. Внешняя валидность
- Б. Внутренняя валидность
- В. Прогностическая валидность
- Г. Репрезентативность

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Наука как особый способ познания. История становления научной деятельности.
2. Взаимодействие науки и культуры.
3. Эволюция форм и типов человеческого знания о действительности.
4. Понятие о «нормальной» и «революционной» науке.
5. Научное открытие и проблема его восприятия.
6. Ожидания и возможности эмпирической психологии.
7. Метод как основание классификации научного знания.
8. Номотетический и идиографический подходы в психологии.
9. Источники эмпирического знания и критерии его производства.
10. Проблема здравого смысла и имплицитных психологических теорий.
11. Понятие о методологии. Уровни методологии и основные принципы психологического исследования.

12. Основные психологические парадигмы.
13. Структура научной теории. Виды психологических теорий.
14. Типы научного исследования в психологии.
15. Этапы проведения психологического исследования.
16. Постановка научной проблемы как этап психологического исследования.
17. Классификация исследовательских гипотез. Особенности выдвижения гипотез в психологии.
18. Характеристика основных общенаучных эмпирических методов исследования.
19. Классификации методов психологического исследования.
20. Общая характеристика неэкспериментальных психологических методов.
21. Специфика наблюдения как метода исследования в психологии.
22. Виды наблюдения и оценка достоверности наблюдаемого.
23. Типичные ошибки, возникающие при использовании наблюдения, и способы их контроля.
24. Особенности и разновидности опроса как метода исследования в психологии.
25. «Архивный метод» в психологии.
26. Психологический эксперимент как совместная деятельность испытуемого и экспериментатора.
27. Экспериментальная ситуация и стиль общения испытуемого и экспериментатора.
28. Ошибки эксперимента и способы их контроля.
29. Виды экспериментальных исследований в психологии.
30. Планирование эксперимента и виды экспериментальных переменных.
31. Виды связей между экспериментальными переменными.
32. Квазиэкспериментальные психологические планы.
33. Классическая теория психологического измерения.
34. Виды шкал и шкальных преобразований в психологическом исследовании.
35. Психологическое тестирование и оценка трудности тестовых заданий.
36. Количественная и качественная интерпретация результатов в психологическом исследовании.
37. Нормы обработки эмпирических данных в психологических исследованиях.
38. Общая характеристика математико-статистических методов обработки данных в психологии.
39. Формы представления результатов психологического исследования.
40. Этические принципы проведения исследований на человеке.

АКМЕОЛОГИЯ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестами, рефератами, докладами, презентациями.

Примерные тестовые задания

1. Впервые в зарубежной психологии зрелый возраст был наиболее полно описан как возраст развития: а) К. Юнгом, б) Ж. Пиаже, в) Э. Эриксеном
2. Жизнь взрослого человека – это: а) стагнация, закрепление на достигнутом уровне б) инволюционный процесс в) движение, изменение, развитие
3. Социализация взрослого: а) субъектна по своей сути, это процесс саморазвития б) это процесс развития личностных качеств в) все ответы верны
4. Кризис зрелого возраста: а) проходит незаметно и не влияет на развитие личности б) несет в себе положительное начало, т.к. способствует самопознанию и саморазвитию в) все ответы верны
5. К основным научным направлениям акмеологии относят: а) педагогическую акмеологию б) акмеологию управления в) социальную акмеологию г) все ответы верны

6. Система акмеологических требований, условий и факторов, способствующих развитию субъекта труда: а) акмеограмма б) профессиограмма в) нет верного ответа
7. К основным общеметодологическим подходам в акмеологическом исследовании относят: а) комплексный подход б) системный подход в) субъектный подход г) все ответы верны
8. К видам профессиональной компетентности педагога не относят: а) методическую компетентность б) коммуникативную компетентность в) инженерную компетентность
9. К акмеологическим технологиям личностного и профессионального развития человека относят: а) дистанционное обучение б) информационные технологии в) игромоделирование г) все ответы верны.
10. Место акмеологической науки в системе наук о человеке было определено: а) А.А. Бодалевым б) Н.А. Рыбниковым в) Б.Г. Ананьевым
11. Научный приоритет в создании акмеологии принадлежит: а) Англии б) России в) США
12. Объектом акмеологии на первом этапе становления был профессионализм деятельности: а) военного б) учителя в) инженера
13. Методологический строй акмеологии был описан: а) Н.В. Кузьминой б) А.А. Деркачём в) А.А.Бодалёвым
14. Акмеология изучает развитие: а) взрослого человека б) зрелой личности в) профессионала
15. Этап развития современной акмеологии: а) номинационный б) инкубационный в) институциональный

Примерный перечень тем рефератов

11. Профессиональная подготовка специалистов в области технологических процессов.
12. Индивидуальный профессионализм в структуре личности.
13. Акмеологические технологии.
14. Системно-деятельностный подход к определению образовательных результатов в новых образовательных стандартах и проблема разработки методического обеспечения их достижения в учебном процессе.
15. Дискуссии о сущности и предмете акмеологии.
16. Роль рефлексии в развитии науки.
17. Проблема развития рефлексивного мышления в процессе научного/ учебного познания.
18. Понятие новой информационно-коммуникативной образовательной среды и ее основные характеристики в системе профессиональной подготовки. 19. Сущность и основные составляющие современного понимания образовательных результатов в технологическом образовании.
20. Общее понятие о профессионализме и креативности.
21. Эвристика как наука о творчестве.

Примерный перечень тем докладов:

1. Характеристика акмеологического подхода в изучении развития человека.
2. Акмеологический подход к развитию индивида. Вершины в развитии.
3. Физическая и интеллектуальная зрелость: понятие; пути, условия и факторы достижения.
4. Акмеологический подход к развитию субъекта деятельности. Вершины профессионального развития.
5. Трудовая зрелость: понятие; пути, условия и факторы достижения.

6. Акмеограмма как метод акмеологии: назначение, принципы построения. 17. Акмеологический подход к развитию зрелой личности.
8. Понятие социальной зрелости личности. Основные подходы.
9. Характеристики зрелой личности в западной и отечественной психологии, различия и точки соприкосновения.
10. Компоненты социальной зрелости личности, выделенные А.А. Реаном.

Примерное задание для составления акмеограммы:

Составить документ, характеризующего личностно-профессиональное развитие студента – акмеограммы как системы требований, условий и факторов, способствующих прогрессивному развитию профессионального мастерства и личности специалиста.

Примерный перечень тем презентаций:

1. Теория жизненного пути С. Л. Рубинштейна. Реализация субъектного подхода в развитии личности.
2. Акмеологические исследования личностно – профессионального развития: А.К. Маркова, А. А. Деркач.
3. Период взрослости как вершина развития человека.
4. Психологическая характеристика периода взрослости. Общие задачи развития в период взрослости.
5. Физическое развитие в период взрослости. Вершины физического развития.
6. Когнитивное развитие в период взрослости. Интеллектуальная зрелость.
7. Психосоциальное развитие в период ранней взрослости. Задачи и результаты развития.
8. Развитие личности в период ранней взрослости. Факторы и условия личностного развития.
9. Кризис 28-33 лет: характеристика, личностное и профессиональное содержание, роль в психическом развитии.
10. Средняя взрослость как вершина интеллектуальных, профессиональных, социальных достижений.
11. Задачи и основные результаты развития в период средней взрослости.
12. Психосоциальное развитие на ступени средней взрослости. Основные задачи и результаты развития.
13. Личность в период средней взрослости.
14. Формирование профессионального типа личности.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Акмеология как наука системы человекознания
2. Этапы становления акмеологии
3. Цель, объект, предмет, задачи акмеологии.
4. Общие и специальные методологические принципы акмеологии
5. Акмеологический подход в изучении развития зрелой личности
6. Характеристика методов акмеологических исследований
7. Человек как субъект развития и саморазвития
8. Акмеологические методы, модели, технологии
9. Прикладные научные направления акмеологии
10. Педагогическая акмеология
11. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов.
12. Акмеологические факторы развития профессионализма
13. Методы акмеографических описаний и построения акмеограмм.
14. Категория субъекта в акмеологии. Субъектная парадигма в психологии и

акмеологии

15. Акмеологические идеи в работах историков, философов, психологов, деятелей науки и культуры

16. Акмеологический подход к периодизации возрастного развития человека 17. Феномен «акме» в групповой профессиональной деятельности

18. Акмеологические условия и факторы гражданского становления личности

19. Акмеологическая служба как форма обеспечения личностно– профессионального развития человека

Психология индивидуализации

Оценочные материалы__текущего контроля и промежуточной аттестации представлены:

– экспресс-опросом;

– составлением и анализом дополнительных образовательных программ для учащихся.

На основании требований процедуры экспертизы предлагается методика оценки образовательной программы по трем блокам параметров:

– общая характеристика содержания программы;

– характеристика содержания структурных элементов программы;

– оформление.

Экзамен по модулю общепедагогической подготовки

В содержание экзамена входит три блока заданий: тестовые задания, профессиональные задачи, алгоритмизированные задания.

1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Исследования делятся на следующие группы

1) разработки

2) прикладные

3) конкретно – научные

4) эмпирические

5) теоретические

6) фундаментальные

2. Мыслительная операция, позволяющая мысленно вычленять и превратить в самостоятельный объект рассмотрения отдельные стороны, свойства

1) анализ

2) синтез

3) абстрагирование

4) сравнение

5) нет правильного ответа

2. Примерный перечень профессиональных ситуаций

Представив себя в роли руководителя образовательной организации (школы, колледжа, лицея, учреждения СПО, дошкольной образовательной организации, др.), составить подробный план подготовки к проведению экспертизы образовательной организации (в том числе указать документы, которые надо подготовить заранее).

3. Примерный перечень алгоритмизированных заданий

Проект дидактической системы в соответствии с требованиями ФГОС (на конкретном примере). Это может быть конспект урока, технологическая карта урока, рабочая программа дисциплины. Перечислить основные элементы выбранной системы, обосновать свой выбор.

Критериями оценки *знаний* студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности умения, а также *компетенции* студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

1) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

2) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) – студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

3) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СИСТЕМАМИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами.

Примерные задания и вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные тестовые задания

На соответствие:

1) Верно ли, что органами общественного управления образовательными системами являются попечительский совет, совет школы, общественные организации учительского, ученического и родительского коллективов?

2) Верно ли, что органами государственного управления образовательными системами являются федеральные (центральные), ведомственные, государственные органы, республиканские, краевые, областные, муниципальные?

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1) Основными функциями управления образовательными системами являются:

А. Педагогический анализ, педагогический анализ урока как педагогической системы, проблемно-ориентированный анализ;

Б. Педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, регулирование, коррекция, учёт, контроль;

В. Авторитарный, демократический, и либеральный стили руководства;

Г. Осуществление контроля: предварительного, текущего и итогового.

2) Управление и руководство – в чём их различие?

А. Управление – это целенаправленное воздействие субъекта на объект управления, а руководство – это целенаправленное воздействие на коллективы: педагогический, ученический и родительский;

Б. Управление – это разновидность современного менеджмента, а руководство и есть менеджмент;

В. Управление – это и есть руководство;

Г. Контроль и руководство – основные элементы управления.

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Общее понятие системы, педагогической системы, образовательной системы.
2. Структурные компоненты педагогической системы. Функциональные компоненты педагогических систем.
3. Основные функции управления образовательными системами.
4. Управление функционированием и развитием образовательных систем.
5. Управленческая культура руководителя.
6. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами
7. Целеполагание в управлении образовательными системами. Требования к конкретности и диагностичности целей.
8. Педагогический анализ как специфическая функция управления образовательными системами. Виды и объекты педагогического анализа.
9. Программно-целевой подход к управлению образовательным учреждением
10. Контроль – важнейшая функция управления образовательными системами. Требования к контролю.
11. Признаки инновационных образовательных систем и особенности управления ими.
12. Характеристика управленческой деятельности.
13. Принципы и функции управления образовательными системами.
14. Нормативно-правовая база управления общеобразовательным учреждением
15. Образовательное учреждение как система и объект управления.
- 16 Особенности управления образовательным процессом на разных уровнях
17. Управление учением как самоуправляемой системой.
18. Управление учебной деятельностью обучающихся в различных образовательных технологиях качеством образовательных систем
19. Управленческая культура руководителя образовательного учреждения
20. Повышение квалификации и аттестация работников образовательного учреждения

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены заданиями и вопросами.

Примерные задания и вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные задания

1. Разработать стратегию развития образовательной организации на пятилетний период и механизмы ее реализации.
2. Определить критерии и показатели реализации стратегии
3. Выявить основные условия повышения конкурентоспособности организации и разработать способы их реализации.

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Современные подходы к стратегическому управлению в области образования.
2. Сущность и содержание понятия «Стратегия развития образовательного пространства».
3. Сущность, содержание и ключевые отличия стратегического подхода в управлении организацией.
4. Ключевые отличия стратегического подхода от тактического.
5. Основные подсистемы стратегического управления образовательным пространством и их содержание.
6. Понятие стратегического видения и его компоненты.
7. Стратегическая цель образовательной организации. Критерии ее формулирования.
8. Понятие стратегического анализа и его значение для стратегического управления образовательной организацией.
9. Факторы косвенного окружения образовательной организации. Учет его влияния.
10. Методы анализа прямого окружения образовательной организации.
11. Методика организации и проведения STEP-анализа. Преимущества и ограничения метода.
12. Методика организации и проведения SWOT-анализа. Преимущества и ограничения метода.
13. Методика организации и проведения анализа «Многоугольник конкурентоспособности». Преимущества и ограничения метода.
14. Причины диверсификации, преимущества и недостатки.
15. Понятие стратегических разрывов во внутренней среде организации, их выявление и учет.
16. Условия принятия решения о стратегическом управлении в образовании.
17. Методы статистической обработки информации, полученной путем стратегического анализа.
18. Формирование и измерение промежуточных критериев и показателей достижения стратегических целей.
19. Стратегическая концепция и способы ее описания.
20. Особенности применения стратегий концентрированного роста в образовательных организациях.
21. Особенности применения стратегий интегрированного роста в образовательных организациях.
22. Сущность понятия «образовательный кластер» и перспективы развития образовательных кластеров в России.
23. Понятие диверсификации в образовании.
24. Сетевая образовательная организация: оценка условий развития сетевого образования в России.
25. Механизмы реализации стратегии образовательного пространства.
26. Понятие «конкурентное преимущество» и «конкурентоспособность» в образовательной сфере. Источники достижения конкурентоспособности.
27. Достижение конкурентоспособности образовательной организации на основе дифференциации. Факторы уникальности образовательной организации.
28. Стратегические сессии как прием корректировки выбранной стратегии

УПРАВЛЕНИЕ ПРОГРАММАМИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде практических вопросов, заданиями, рефератами.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Чем вызвано усиление внимания к инновационным процессам в современном российском образовании? Что об этом говорится в документах по модернизации образования?
2. Как смена парадигмы в образовании влияет на проектирование образовательного процесса?
3. Приведите примеры из практики образования, подтверждающие необходимость внедрения инновационных процессов в образовании.
4. В чем проявляется готовность современного учителя к инноватике в образовании?
5. Какими документами обеспечивается поддержка инновационных процессов в образовании?
6. Назовите основные методы реализации инновационной политики РФ в образовании.
7. Каковы необходимые условия для развития инновационных процессов в образовании?
8. Чем отличается государственное регулирование инноваций в образовании от других отраслей?
9. Какими документами необходимо руководствоваться при выборе технологии на этапе самостоятельного решения задач?
10. Какими нормативными документами руководствуются школа и вуз при организации инновационных образовательных процессов?
11. Назовите компетенции и качества личности педагога, необходимые для осуществления инновационной работы.
12. Опыт каких инновационных образовательных организаций РФ представляется Вам наиболее интересным?
13. Приведите примеры авторских школ как инновационных образовательных организаций.
14. Докажите необходимость системного осуществления педагогических инноваций.
15. Приведите примеры наличия элементов дифференциации обучения из своей практики. В чем причина появления этого подхода?

Практикоориентированные задания:

1. Подготовить 2 презентации, посвященные инновационным процессам в образовании по темам практических занятий.
2. Защитить творческую работу, посвященную инновационным процессам в современной школе (на примере работы своей школы). Представить работу в виде презентации.
3. Подготовиться к учебной дискуссии на тему «Диагностика учебных достижений учащихся в условиях инновационных процессов в образовании».
4. Подготовка и защита реферата.

Примерная тематика рефератов

1. Современная модель образования, ориентированная на инновационное развитие.
2. Государственная программа РФ развития образования на 2012-2020 гг.
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа».
4. Концепция поддержки развития педагогического образования.
5. Федеральные государственные образовательные стандарты.
6. Национальный проект «Образование».
7. Профессиональный стандарт педагога.
8. Образовательные инновационные технологии для развития образования, экономики и социокультурной среды Владимирской области.

9. ЕГЭ как нововведение в образовании.
10. Образовательная ситуация как нововведение.
11. Дистанционное обучение как глобальное педагогическое нововведение.
12. Междисциплинарные модули в условиях реализации ФГОС.

Управление инновациями

Для выступления необходимо подготовить следующие варианты заданий:

1. Первая группа заданий (теоретического содержания) на проверку усвоения знаний на уровнях распознавания, запоминания, понимания.
2. Вторая группа заданий на проверку умения применять знания на основе алгоритмических предписаний.
3. Третья группа заданий на умение применять знания в нестандартной ситуации.

Задания с выбором ответа

№	Вопросы теста	О
1	Инновационный потенциал – это...	2
1	Практическое использование инновационно–научного и интеллектуального потенциала в массовом производстве с целью получения нового продукта с более высоким уровнем качества	
2	Описание возможностей организации по достижению целей за счёт реализации инновационных идей	
3	Целенаправленная поддержка высокой восприимчивости персонала предприятия к нововведениям посредством целенаправленных структур и методов управления	
2	Фундаментальные исследования — это...	3
1	Переход от лабораторных условий и экспериментального производства к промышленному производству	
2	Исследования, направленные преимущественно на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач, в том числе имеющих коммерческое значение	
3	Экспериментальная или теоретическая деятельность, направленная на получение новых знаний об основных закономерностях строения, функционирования и развития человека, общества, окружающей среды	
3	Можно выделить две ориентации, которых может придерживаться фирма-производитель (уберите лишнее):	1
1	Ориентация на технологичное производство товаров и услуг в инновационной	
2	Ориентация на продукт, основанная на технологическом предложении	
3	Технико-рыночная ориентация, основанная на изучении рыночного спроса	
4	Дайте определение инновационного цикла	2
1	Время, необходимое для решения исследовательской задачи	
2	Период создания, распространения и использования инноваций	
5	Дайте определение инновации	
1	Развивающийся комплексный процесс создания, распространения и использования новой идеи	1
2	Новая исследовательская задача, решаемая в рамках НИИ	
3	Результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок и экспериментальных работ	
6	Охарактеризуйте базисные инновации	2
1	Инновации, коренным образом изменяющие образ мышления, способствующие появлению новых представлений о мироздании	

2	Инновации, реализующие крупнейшие изобретения, являющиеся основой революционных переворотов в технике, формирования новых ее направлений, создания новых отраслей в промышленности	
---	--	--

Творческие задания.

1. Определение жизненного цикла инновационного продукта.
2. Взаимосвязь инновационного менеджмента с другими дисциплинами
3. Чем различаются первая стадия жизненного цикла инновации (НИОКР) от второй стадии?
4. Охарактеризуйте рынок инновационной продукции.

Второй этап – Защита инновационного проекта по конкретным проблемам (сферам) управления образовательным учреждением.

Основные критерии для оценки инновационных проектов:

A. Цели организации, стратегия, политика, ценности:

- 1) Совместимость проекта с долгосрочными планами и текущей стратегией организацией;
- 2) Оправданность изменения в стратегии организации, если этого требует принятие этого проекта;
- 3) Соответствие проекту отношению организации к риску;
- 4) Соответствие проекту отношению организации к нововведениям;
- 5) Соответствие проекта требованиям организации с учетом временного аспекта;
- 6) Соответствие проекта потенциалу роста организации;
- 7) Устойчивость положения организации;

B. Финансовые критерии:

- 1) Размер инвестиций в производство, маркетинг, НИОКР;
- 2) Соответствие проекта критериям эффективности капиталовложений, принятым в организации;
- 3) Предполагаемый срок окупаемости проекта;
- 4) Наличие финансов в нужные моменты времени;
- 5) Влияние принятия данного проекта на другие проекты, требующие финансовых средств;

C. Научно-технические критерии:

- 1) Вероятность технического успеха;
- 2) Уникальность продукции, отсутствие аналогов;
- 3) Наличие научно-технических ресурсов, необходимых для осуществления проекта;

4) Воздействие на другие инновационные проекты;

5) Патентоспособность;

D. Производственные критерии:

- 1) Необходимость технологических нововведений для осуществления проекта;
- 2) Наличие производственного персонала и соответствие его квалификации требованиям проекта;

E. Внешние и экологические критерии:

- 1) Возможный экологический ущерб;
- 2) Правовое обеспечение проекта;
- 3) Возможная реакция общественного мнения на осуществление проекта;
- 4) Возможное влияние принятия новых законов на проект.

Управление коммуникациями

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами,

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Специфика делового общения.
2. Коммуникативные барьеры в общении.
3. Перцептивный аспект деловой коммуникации.
4. Интерактивный аспект деловой коммуникации.
5. Речевые технологии делового общения.
6. Невербальные средства общения и их использование в управленческой практике.
7. Методы делового общения.
8. Виды делового общения на государственной гражданской службе и их характеристика.
9. Общие требования к деловой беседе и ее структура.
10. Методика подготовки и проведения деловых бесед.
11. Деловое совещание как один из видов делового общения.
12. Виды деловых совещаний на государственной гражданской службе и их характеристика.
13. Основные этапы подготовки к деловым переговорам.
14. Структура переговоров и основные требования к менеджеру в ходе их проведения.
15. Правила делового общения по телефону.
16. Профессиональные качества ведущего совещание и стили его руководства.
17. Общее и особенное в структуре брифинга и пресс-конференции.
18. Классификация деловой корреспонденции и общие требования к деловым письмам.
19. Содержание понятия «деловой протокол», его составляющие.
20. Организация подготовки переговоров принимающей стороной.
21. Правила ведения телефонных переговоров и их записи.
22. Стратегия и тактика проведения переговоров.
23. Стратегия составления самопрезентации.
24. Требования к культуре деловой речи.
25. Нравственная основа делового этикета.
26. Управленческая этика, корпоративная этика, корпоративные кодексы.
27. Основные требования к записи бесед (переговоров).
28. Порядок проведения деловых визитов и бесед.
29. Различие между позициями и интересами на переговорах. Метод совместного рассмотрения проблемы.
30. Классификация приемов. Виды деловых приемов.
31. Психологические аспекты делового общения.
32. Этические нормы при вручении подарков.
33. Организационное и протокольное обеспечение переговоров.
34. Порядок рассылки приглашений и ответа на них.
35. Подготовка и планирование переговоров.
36. Сферы и порядок использования в деловом общении визитных карточек.
37. Некоторые тактические приемы ведения переговоров. Методы подготовки: деловая игра, составление балансных листов и «мозговой штурм».
38. Основы деловой этики на современной государственной гражданской службе.
39. Особенности российской деловой культуры – в прошлом и настоящем.
40. Национальные стили ведения переговоров. Кросс-культурный анализ обычаев делового общения.
41. Роль этики в деловом взаимодействии в рекламном бизнесе.
42. Исторические предпосылки становления этики делового общения.
43. «Золотое правило этики» и характер делового общения.

44. Общие этические принципы и нормы делового общения.
45. Роль этикета и культуры поведения на государственной гражданской службе.
46. Служебный этикет как унифицированная форма общения.
47. Визитная карточка – краткий информатор о деловом партнере.
48. Правила речевого общения на государственной гражданской службе.
49. Культура и техника речи в презентации делового партнера.
50. Манера общения и имидж делового человека.

Экзамен по модулю «Управление образовательными процессами»

В содержание экзамена входит 2 блока заданий: тестовые задания, презентация продукта.

1. Примерный перечень тестовых заданий

	Вопросы теста	О
1	Инновационный потенциал – это...	2
1	Практическое использование инновационно-научного и интеллектуального потенциала в массовом производстве с целью получения нового продукта с более высоким уровнем качества	
2	Описание возможностей организации по достижению целей за счёт реализации инновационных идей	
3	Целенаправленная поддержка высокой восприимчивости персонала предприятия к нововведениям посредством целенаправленных структур и методов управления	
2	Фундаментальные исследования – это...	3
1	Переход от лабораторных условий и экспериментального производства к промышленному производству	
2	Исследования, направленные преимущественно на применение новых знаний для достижения практических целей и решения конкретных задач, в том числе имеющих коммерческое значение	
3	Экспериментальная или теоретическая деятельность, направленная на получение новых знаний об основных закономерностях строения, функционирования и развития человека, общества, окружающей среды	
3	Можно выделить две ориентации, которых может придерживаться фирма-производитель (уберите лишнее):	1
1	Ориентация на технологичное производство товаров и услуг в инновационной	
2	Ориентация на продукт, основанная на технологическом предложении	
3	Технико-рыночная ориентация, основанная на изучении рыночного спроса	
4	Дайте определение инновационного цикла	2
1	Время, необходимое для решения исследовательской задачи	
2	Период создания, распространения и использования инноваций	
5	Дайте определение инновации	
1	Развивающийся комплексный процесс создания, распространения и использования новой идеи	1
2	Новая исследовательская задача, решаемая в рамках НИИ	
3	Результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок и экспериментальных работ	
6	Охарактеризуйте базисные инновации	2

1	Инновации, коренным образом изменяющие образ мышления, способствующие появлению новых представлений о мироздании	
2	Инновации, реализующие крупнейшие изобретения, являющиеся основой революционных переворотов в технике, формирования новых ее направлений, создания новых отраслей в промышленности	

2. Презентация продукта.

Подготовить презентацию, посвященную инновационным процессам в образовании. Защитить творческую работу, посвященную инновационным процессам в современной школе (на примере работы своей школы). Представить работу в виде презентации. Продуктом может быть образовательная программа для всех субъектов образования, проект, модель сопровождения.

Основные критерии для оценки инновационных проектов:

А. Цели организации, стратегия, политика, ценности:

- 1) Совместимость проекта с долгосрочными планами и текущей стратегией организацией;
- 2) Оправданность изменения в стратегии организации, если этого требует принятие этого проекта;
- 3) Соответствие проекту отношению организации к риску;
- 4) Соответствие проекту отношению организации к нововведениям;
- 5) Соответствие проекта требованиям организации с учетом временного аспекта;
- 6) Соответствие проекта потенциалу роста организации;
- 7) Устойчивость положения организации;

В. Финансовые критерии:

- 1) Размер инвестиций в производство, маркетинг, НИОКР;
- 2) Соответствие проекта критериям эффективности капиталовложений, принятым в организации;
- 3) Предполагаемый срок окупаемости проекта;
- 4) Наличие финансов в нужные моменты времени;
- 5) Влияние принятия данного проекта на другие проекты, требующие финансовых средств;

С. Научно-технические критерии:

- 1) Вероятность технического успеха;
- 2) Уникальность продукции, отсутствие аналогов;
- 3) Наличие научно-технических ресурсов, необходимых для осуществления проекта;
- 4) Воздействие на другие инновационные проекты;
- 5) Патентоспособность;

Д. Производственные критерии:

- 1) Необходимость технологических нововведений для осуществления проекта;
- 2) Наличие производственного персонала и соответствие его квалификации требованиям проекта;

Е. Внешние и экологические критерии:

- 1) Возможный экологический ущерб;
- 2) Правовое обеспечение проекта;
- 3) Возможная реакция общественного мнения на осуществление проекта;
- 4) Возможное влияние принятия новых законов на проект.

Критериями оценки *знаний* студентов являются:

– владение понятийным аппаратом;

- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности умения, а также *компетенции* студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

4) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

5) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) – студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

6) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).

Методология управления проектами

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами, заданиями.

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Понятие и признаки проекта. Основные ограничения проекта. Классификация проектов
2. Система управления проектом. Понятия субъекта и объекта управления проектами.
3. Жизненный цикл проекта. Процессы управления проектом.
4. Структурная декомпозиция работ проекта. Виды СДР. Этапы разработки СДР. Связь СДР с процессами жизненного цикла проекта.
5. Управление проектом по временным параметрам. Определение работы. Логические связи работ. Виды работ.
6. Разработка календарного плана
7. Оптимизация и контроль календарного плана.
8. Управление стоимостью проекта. Оценка стоимости. Формирование сметы.
9. Бюджет проекта. Планирование бюджета проекта. Контроль бюджета проекта
10. Контроль стоимости проекта методом освоенного объема.
11. Проектные отклонения. Сценарии управления отклонениями
12. Управление рисками.
13. Управление проблемами. Управление изменениями.
14. Организационные структуры в проектах. Виды организационных структур
15. Команда проекта. Командные роли.

16. Качество управления проектами. Основные процессы обеспечения качества проекта.
17. Ключевые показатели деятельности.
18. Стандарт управления проектами на предприятии.
19. Модели зрелости управления проектами.
20. Управление коммуникациями проекта. Выбор системы управления проектами.

Примерные задания:

Описание системного представления проекта. Описание проекта как системы.
Иерархия в системе проекта.

- Конспектирование стратегической системы управления проектами.
- Описание жизненного цикла и фаз жизненного цикла проекта.
- Доклад «Содержание командной организации и типы команд»
- Представление графика «Состав временных параметров и взаимосвязи работ.»
- Доклад «Риска проекта. Процессы управления рисками проекта».

Проектная образовательная технология

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены:

- анализ представленного опыта организации проекта, с фиксацией для себя интересных форматов (приемы, формы организации и презентации) работы над проектом;
- определение типа своего проекта, обозначенного в бизнес-плане;
- практико-ориентированные задания: выбрать из каждой группы методов (1. методы, дающие новые парадоксальные решения; 2. методы, связанные с пересмотром постановки задач; 3. творческие методы проектирования) по 1-2 метода и привести конкретные примеры, опираясь на реальный проект.

Тематика курсовых работ по дисциплине должна отражать аспекты магистерской диссертации в части представления продукта (технологии).

Примерные темы:

1. Технологии формирования лидерского потенциала у школьников
2. Взаимосвязь профессионального самоопределения подростков и индивидуального образовательного проекта
3. Технологии формирования эмоциональный интеллект у подростков
4. Создание благоприятного психологического климата коллектива во взаимосвязи со стилями руководства
5. Технология мотивации персонала в процессе обучения
6. Создание психологической безопасности образовательной среды как условие профилактики суицидального поведения подростков
7. Технологии развитие творческого мышления у детей дошкольного возраста.
8. Индивидуальный проект как условие формирования ключевых компетенций обучающегося.
9. Руководство индивидуальным проектом как условие формирования ключевых компетенций педагога.
10. Организационно- управленческие условия проектной деятельности в школе.

Примерные вопросы, задания, для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Какие проекты помогут обучаемым приобрести знания, предусмотренные ФГОС, и развить умения и качества, необходимые в XXI веке?

Как через использование проектов повысить качество обучения?

Разнообразие ролей учащихся в учебном проекте.

Рекомендации по разработке портфолио проекта.

Портфолио должно содержать следующие элементы:

1. Визитная карточка проекта: описание содержания, структуры и этапов проекта, целей обучения, стандартов, на которые ориентирован проект и направляющие вопросы;
2. Публикация для представления учебного проекта;
3. Вводная презентация учителя, включающая выявление и оценивание интересов и опыта учащихся;
4. Критерии оценивания работы учащегося;
5. Другие средства оценивания;
6. Список источников;
7. Работа от имени учащегося (презентация, публикация, интернет-ресурс);
8. Материалы для поддержания внимания учащихся к саморазвитию, развитию метапознавательных умений с целью аутентичного оценивания: план проекта, контрольные листы, вопросы для обсуждения, рефлексивные подсказки и др;
9. Дидактические материалы для поддержания успешной работы учащихся: документ(ы), поддерживающий(е) содержательную сторону обучения, в том числе инструкции, формы, шаблоны и др.

Управление проектными рисками

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных вопросов, практических заданий и тестовых вопросов.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Каковы особенности формирования внутреннего и внешнего фондов риска?
2. Как связаны между собой ожидаемая доходность и рискованность инвестиционных проектов? Назовите виды инвестиционных рисков и дайте их характеристику.
3. Какие существуют методы учета неопределенности и оценки рисков инвестиционных проектов?
4. В чем проявляется системный характер риск-менеджмента?

Примерные практические задания:

1. Используя разработанный ранее бизнес-план проекта – определить риски проекта.
2. Составить реестр рисков проекта.
3. Составить план управления рисками проекта.

Примерные тестовые задания:

- 1) По времени возникновения неопределенности распределяются на:
 - а) ретроспективные, текущие и перспективные;
 - б) экономические (коммерческие) и политические;
 - в) новые и старые;
 - г) изученные, изучаемые и неизученные.
- 2) По факторам возникновения неопределенности подразделяются на:
 - а) временные;
 - б) природные;
 - в) экономические и политические;
 - г) внешней и внутренней среды.
- 3) При наличии неопределенностей процесс выбора оптимальных решений:
 - а) усложняется;
 - б) упрощается;
 - в) остается неизменным.

4) Какой прогнозируемостью характеризуется наступления события (Pt) при полной определенности?

- а) 0,3;
- б) 0,7;
- в) близкой к единице;
- г) близкой к нулю.

5) Близкая к единице прогнозируемость событий соответствует:

- а) полной неопределенности;
- б) полной определенности;
- в) частичной неопределенности.

В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:

- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
- в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
- в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;
- в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

Организация проектного офиса

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестами, творческими заданиями.

Для выступления необходимо подготовить следующие варианты заданий:

1. Первая группа заданий (теоретического содержания) на проверку усвоения знаний на уровнях распознавания, запоминания, понимания.

2. Вторая группа заданий на проверку умения применять знания на основе алгоритмических предписаний.

3. Третья группа заданий на умение применять знания в нестандартной ситуации.

Задания с выбором ответа

1. Что не относится к факторам успешной работы Проектного Офиса?

- 1) выбор надлежащего состава совокупности проектов, выполняемых организацией, что представляет новый подход к стратегическому планированию;
- 2) увязка выполняемых и планируемых проектов со стратегией руководства организации;
- 3) правильное управление портфелем проектов;
- 4) оценка деятельности ОУП по величине реального повышения эффективности проектов относительно стратегических требований руководства.

5) все ответы правильные

2. Кто не является основным потребителем услуг Проектного офиса?

- 1) Спонсор проекта
- 2) Команды исполнителей проекта
- 3) Совет по управлению проектами
- 4) Функциональные подразделения
- 5) Линейные сотрудники

3. Какая функция проектного офиса соотносится со уровнем стратегии организации?

- 1) Управление приоритетами исполняемых проектов, планирование сделок
- 2) Управление командой проекта и конфигурацией
- 3) Управление программой и портфелем проектов. Управление инвестициями
- 4) Выполнение задач технологии деловой игры входит:

Творческие задания.

1. Для чего необходим корпоративный стандарт (КС) проектного управления?
2. Каковы основные фазы жизненного цикла проекта внедрения системы управления проектной деятельностью СУПД в организации? Кратко опишите последовательность создания и развёртывания СУПД. Почему фаза «Обучение персонала и создание проектного офиса» идёт параллельно другим фазам жизненного цикла проекта создания и внедрения СУПД?
3. Приведите примеры известных Вам программных инструментов и платформ для создания автоматизированной информационной системы АИС управления проектной деятельностью.
4. Какие группы компетенций организаций в области проектной деятельности Вам известны?
5. Для чего необходимо непрерывное совершенствование организации и управления проектной деятельностью в компании?

Корпоративные системы управления проектами

Для выступления необходимо подготовить следующие варианты заданий:

1. Первая группа заданий (теоретического содержания) на проверку усвоения знаний на уровнях распознавания, запоминания, понимания.
2. Вторая группа заданий на проверку умения применять знания на основе алгоритмических предписаний.
3. Третья группа заданий на умение применять знания в нестандартной ситуации.

Задания с выбором ответа

1. Что не относится к факторам успешной работы Проектного Офиса?:
 - 1) выбор надлежащего состава совокупности проектов, выполняемых организацией, что представляет новый подход к стратегическому планированию;
 - 2) увязка выполняемых и планируемых проектов со стратегией руководства организации;
 - 3) правильное управление портфелем проектов;
 - 4) оценка деятельности ОУП по величине реального повышения эффективности проектов относительно стратегических требований руководства.
 - 5) все ответы правильные
2. Кто не является основным потребителем услуг Проектного офиса?
 - 1) Спонсор проекта
 - 2) Команды исполнителей проекта
 - 3) Совет по управлению проектами
 - 4) Функциональные подразделения
 - 5) Линейные сотрудники
3. Какая функция проектного офиса соотносится со уровнем стратегии организации?
 - 1) Управление приоритетами исполняемых проектов, планирование сделок
 - 2) Управление командой проекта и конфигурацией
 - 3) Управление программой и портфелем проектов. Управление инвестициями
 - 4) Выполнение задач технологии деловой игры входит:

Творческие задания.

1. Для чего необходим корпоративный стандарт (КС) проектного управления?
2. Каковы основные фазы жизненного цикла проекта внедрения системы управления проектной деятельностью СУПД в организации? Кратко опишите последовательность создания и развёртывания СУПД. Почему фаза «Обучение персонала

и создание проектного офиса» идёт параллельно другим фазам жизненного цикла проекта создания и внедрения СУПД?

3. Приведите примеры известных Вам программных инструментов и платформ для создания автоматизированной информационной системы АИС управления проектной деятельностью.

4. Какие группы компетенций организаций в области проектной деятельности Вам известны?

5. Для чего необходимо непрерывное совершенствование организации и управления проектной деятельностью в компании?

ИСТОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ ТЬЮТОРСТВА

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в форме вопросов, реферата.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Исторический контекст возникновения тьюторства.
2. Философско-методологические основания индивидуального образования.
3. Концепции воспитания и идея тьюторства в них.
4. Образы ребенка в истории разных цивилизаций.
5. Современный опыт тьюторства в образовании.
6. В чем состоит педагогическая миссия тьютора?
7. Тьюторство как возможность обновления современного образования.
8. Идея тьюторства как ресурс развития образования на разных исторических этапах и в разных культурах.
9. Взгляд на ребенка с позиции социально-педагогического детерминизма и утопически-гуманистических идей.
10. Педагогические концепции XX в.
11. Традиции гуманистического воспитания в России.
12. Реализация идеи наставничества и взаимообучения в истории образования.
13. Современный опыт тьюторства в образовании.

Примерная тематика рефератов:

1. Античный идеал и переход к Средневековью (1500 г. до н. э. - 1400 г. н. э.).
(Ранний период (7000 г. до н. э.). Идеальный тьютор Древней Греции. Прославленные тьюторы Древней Греции. Тьюторы в Древнем Риме (200 г. до н. э. - 500 г. н. э.). Переход к Средневековью (500 – 1440 гг.)
2. «Новое учение» южной и Северной Европы (1416 – 1526 гг.).
(Италия указывает путь. Изабелла Кастильская и женское образование. Тьюторы-гуманисты северной Европы. Тьюторы Реформации. Эразм, катализатор образования).
3. Тьюторы тюдоров (Англия 1400 – 1600 гг.)
(Королевские «пажи». Джон Скелтон и тьюторство Артура и Генриха Тюдоров. Томас Мор, Хуан Луис Вивес и образование Марии Тюдор. Кокс, Элиот, Чейк: образование Эдуарда Тюдора. Роджер Ашам и Елизавета Тюдор. Другие тьюторы. Влияние Тюдоров на тьюторство)
4. Тьюторы в эпоху разума (Англия и Франция 1600 – 1700 гг.).
(Частный английский тьютор. Упадок женского образования. Французские домашние тьюторы. «Король-солнце» и его тьюторы. Джон Локк – эталон тьютора).
5. Тьюторы просвещения (1700-1800 гг.).
(Англия. «Эмиль» Руссо. Развитие тьюторства на континенте. Тьюторы и их воспитанники. «Синие чулки» и другие ученые женщины-тьюторы).
6. Эпоха домашнего образования (1800-1900 гг.).

(Мониторинговое школьное направление. Сага о тьюторе-гувернантке. Влияние философии домашнего образования. Тьюторы и гувернантки за рубежом).

7. Американский тьютор: колониальный опыт (1600 – 1789 гг.).

(Истоки. Новая Англия. Средние и южные колонии. Переписка Джона и Абилайи Адамс)

8. Американский тьютор: опыт Фронтiera (1789-1900 гг.).

(Ранний государственный период. Поздний период фронтiera (1860-1900 гг.). Закат тьюторства).

9. Тьюторы в эпоху обязательного обучения (двадцатый век).

(Мост к современности. Современная однокомнатная школа. Тьюторы в современной Англии. Возрождение тьюторства в Америке. Возрождение «приходящего тьютора». Современное «домашнее образование»: Направление домашних школ).

10. Ретроспективный взгляд: уроки тьюторства.

Тьюторство в открытом образовательном пространстве

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены:

– эссе о человеке, который оказал влияние на Вас и Ваш выбор образовательного маршрута или эссе «Если бы тьютором был Я»;

– составлением интеллект-карт,

– глоссарий по теме «Индивидуальный подход и принцип индивидуализации»;

– Разработать или подобрать кейс (художественная литература, публицистика, СМИ и пр.). Определить методы работы тьютора, обосновав целесообразность выбора каждого метода.

Темы проектов (примерные) для защиты:

1. «Педагогическая адвокатура»: защита прав обучающихся на индивидуальную образовательную программу.

2. «Кодекс чести тьютора».

3. «Идеология школы»: образ школы и индивидуализация образования.

4. «Традиции тьюторства».

5. «Диалог в тьюторстве».

ПРАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами, заданиями, тестами.

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Предмет, цели, задачи профориентологии.

2. Базовые концепции профессионального становления личности.

3. Основные разделы профориентологии как интегративной дисциплины.

4. Научная классификация профессий.

5. Профессия и специальность: отличительные признаки и взаимосвязь.

6. Научные способы классификации профессий (предметная область труда, уровень необходимого образования, критерий трудности и вредности).

7. Психологическая классификация профессии по Е.А. Климову (классификация по предмету труда, по цели труда, по орудиям и условиям труда).

8. Практическое использование классификации профессии: формула профессии, профпланы.

9. Структура идеального личного профплана.
10. Содержание профессиограммы.
11. Четыре типа профессиографирования: информационное, диагностическое, прогностическое и методическое.
12. Профессиональная проба и факторы ее эффективности.
13. Медико-физиологическое понимание профессиональной пригодности.
14. Влияние индивидуальных особенностей (темперамент, характер, способности) на профессиональное самоопределение личности.
15. Гендерные различия, связанные с профессиональным определением личности.
16. Профорентация как система психолого-педагогических и государственных мероприятий.
17. Основные компоненты профорентации.
18. Организация профорентационной работы.
19. Сущность профессионального самоопределения.
20. Конфликты профессионального самоопределения.
21. Экономическое и социально-психологическое содержание понятия «рынок труда».
22. Безработица.
23. Профессиональная пригодность.
24. Трудоустройство: резюме, собеседование.
25. Пути получения профессии.
26. Этапы профессионального развития и профессиональная карьера.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1. Предметная сущность:
 - а) целостный педагогический процесс, целенаправленно организуемый в специальных социальных институтах;
 - б) профессионально обусловленные феномены, закономерности и механизмы взаимосвязи человека с миром профессий;
 - в) специально организованная деятельность педагогов и воспитанников для реализации целей образования в условиях педагогического процесса.

2. Основные разделы профорентологии:
 - а) методология профессионализации, профессиональное самоопределение, дифференцированное профессиографирование, профессиональная ориентация;
 - б) позиция личности в воспитании, методы педагогического исследования, методология педагогики, семья как институт социализации;
 - в) управление образовательными системами, основы профессиональной конфликтологии, профессиональный стресс, технология успеха в профессиональной деятельности.

3. Цель профорентологии – это:
 - а) оказание субъектам профессионального становления психологической и педагогической помощи при выборе профильного обучения, путей получения профессионального образования, профессии, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности;
 - б) ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда;
 - в) осознание ценности общественно полезного труда и необходимости профессиональной подготовки.

4. Задачи профориентологии:

а) формирование профессиональной компетентности (ознакомление с миром профессий, классификаций...); развитие профессиональных компетенций (коммуникативных, презентационных навыков...); обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека (с начала профессиональной дифференциации интересов и склонностей до завершения профессиональной биографии);

б) приобщение личности к системе культурных ценностей, отражающих богатство общечеловеческой и национальной культуры, выработка своего отношения к ним;

в) выявление существенных черт явления образования как педагогического процесса в отличие от других родственных ему явлений.

5. Результаты профессиографирования оформляются в виде профессиограммы, которая включает:

а) описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья;

б) сбалансированный учет личных интересов и способностей оптанта, его прав на самореализацию, с одной стороны, и социально-экономической целесообразности, с другой;

в) факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности.

6. Профессия – это:

а) исторически возникшая форма трудовой деятельности, для выполнения которой человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества;

б) узкий круг высокостатусных видов профессиональной деятельности;

в) пожизненный процесс, связанный с переменой места жительства и коллектива, семейным положением, и с приходом старости.

7. Карьера – это:

а) специфический способ образования, направленный на развитие личности посредством организации усвоения обучающимися научных знаний и способов деятельности;

б) процесс самореализации человека в профессиональной жизни, предполагающий наличие оптимальных условий для проявления и систематического развития его знаний, навыков и личностных качеств, предоставляющих ему возможность закрепить за собой определенный социальный и профессиональный статус;

в) уровень квалификации, отражающей объем и качество знаний, умений и способностей, необходимых для дальнейшего освоения и выполнения видов деятельности в конкретном профессиональном поле.

8. В истории развития цивилизации разделение труда на профессиональные виды деятельности наблюдали до нашей эры:

а) во Франции, Тунисе, в Древнем Китае, во Вьетнаме;

б) в Египте, Древней Турции, Римской империи и других развитых государствах;

в) в Каире, Дагестане, в Вавилоне, в Спарте.

9. Должность – это:

а) профессия;

б) специальность;

в) призвание;

г) служебная обязанность.

10. Ученый, разработавший психологическую концепцию, которая объединила теорию личности с теорией выбора профессии:

- а) Дж. Сьюпер;
- б) Дж. Холланд
- в) А. Маслоу

12. На основе установления основных компонентов направленности личности выделяют следующие профессионально ориентированные типы личности:

- а) лицемерный, честолюбивый, добродушный, эксплуатирующий, мазохист-садист, рыночный тип;
- б) реалистический, интеллектуальный, социальный, конвенциальный (ориентированный на общепринятые нормы и традиции), предпринимательский, художественный;
- в) злостно-забитый, мягко-забитый, угнетенный, разрушитель, конформист-автомат, эмотивный, демонстративный.

13. Успешность профессиональной деятельности определяется такими компонентами направленности личности как:

- а) ценностные ориентации, интересы, установки, отношения, мотивы;
- б) социально-экономические факторы, формирование профессиональных намерений;
- в) зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей.

14. Профессионально важные качества:

- а) профессиональные знания, умения и навыки, квалификация;
- б) внимательность, наблюдательность, креативность, решительность, контактность, самоконтроль, самостоятельность и др.
- в) энергетизм, нейротизм, экстравертированность, зрительно-двигательная координация, реактивность.

15. Цель профориентации – это:

- а) знакомство школьников с профессиональными учебными заведениями и предприятиями города для последующего выбора карьеры;
- б) изучение профконсультантом индивидуально-психологических особенностей учащихся особенностей учащихся для подбора подходящей профессии каждому из них;
- в) обучение школьников самостоятельному, осознанному выбору карьеры.

16. Задача профориентации:

- а) сформировать готовность к общественно-полезному труду и готовности к выбору профессии;
- б) адаптация, реабилитация, интеграция;
- в) составление индивидуальной программы развития воспитанника.

17. Эффективность профориентации предполагает учет трех основных условий:

- а) 1. потребностно-мотивационной сферы личности при выборе профессии (интересы, стремления, ценностные ориентации, установки и т.д.)
2. способностей и др. личностных характеристик человека
3. потребностей народного хозяйства в специалистах определенного профиля на каждом конкретном историческом этапе развития общества;
- б) всесторонность оценки, правильное использование знаний, соблюдение

принципа целостности;

в) фактор знания, фактор «социальной желательности», фактор «индивидуальной тактики».

18. Для успешного выбора профессии необходимо:

а) принять решение по совету родственников;

б) получить ту же профессию, что и лучший друг;

в) принять решение, зная требования профессии и учитывая свои особенности и возможности;

г) ориентироваться на популярность профессии в обществе.

19. Профессиональное консультирование – это:

а) метод психологической помощи людям в решении проблем профессионального становления;

б) важная характеристика социально-психологической зрелости личности, ее потребности в самореализации и самоактуализации;

в) метод психодиагностики, при котором моделируются специальные экспериментальные условия, позволяющие выявить и изучить проявление определенных качеств.

20. Принципы необходимые для проведения профконсультации:

а) принцип системности, последовательности, принцип целостного подхода, принцип единства образования и социальной политики;

б) принцип приоритета воспитательных целей в целостном педагогическом процессе, равнозначность традиций и творчества, экзистенциальное равенство людей;

в) принцип добровольности, принцип обеспечения суверенных прав, принцип конфиденциальности, принцип психопрофилактики, принцип объективности, принцип «Не навреди», принцип профессиональной компетентности, принцип соблюдения культуры достоинства.

в) беседа.

Реализация дополнительных профессиональных программ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тематикой рефератов.

Темы для реферата

1. Система дополнительного образования для детей как предмет исследования психолого-педагогическими науками.

2. Системный подход к пониманию организации дополнительного образования.

3. Виды учреждений дополнительного образования для детей, их характеристики и задачи.

4. Направления развития системы дополнительного образования и факторы, способствующие развитию.

5. Формирование развивающих, коррекционных программ в системе дополнительного образования.

6. Программы дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

7. Что такое АОП и АООП. Для какой категории детей они предназначены. Особенности их реализации.

8. Программы развития для одаренных детей.

9. Система музыкальных, художественных, спортивных школ дополнительного образования. Цели и задачи школ.

10. Особенности клубной работы.

11. Исторические аспекты создания системы дополнительного образования на примере отечественного опыта.
12. Исторические аспекты создания системы дополнительного образования на примере зарубежного опыта.
13. Система загородных лагерей в России и регионе.
14. Программы развития для детей младшего школьного возраста.
15. Программы развития для подростков.
16. Военно-патриотическое воспитание в системе дополнительного образования.
17. Воспитательно-образовательный процесс в системе дополнительного образования РПД «Система дополнительного образования».
18. Изучение потребностей рынка услуг в сфере дополнительного образования.
19. Инновационные процессы в дополнительном образовании.
20. Порядок создания, утверждения и реализации программ дополнительного образования на основании новых образовательных стандартов.

Экзамен по модулю «Тьюторство как практика сопровождения»

В содержание экзамена входит три 2 блока заданий:

- написание реферата по выбранной теме;
- презентация технологии тьюторского сопровождения для самостоятельно выбранной категории участников.

Тематика рефератов:

1. Специфика применения технологии открытого образования в условиях реализации государственных образовательных стандартов профессионального образования нового поколения.
2. Ресурсная карта как новое культурное средство самообразования.
3. Необходимость внедрения технологий тьюторского сопровождения учащихся в практику образовательных учреждений.
4. Индивидуальная образовательная программа как персональный путь реализации личностного потенциала человека в образовании.
5. Формы выявления образовательных ресурсов в технологии тьюторского сопровождения.
6. Этапы технологии тьюторского сопровождения. В чем основная цель работы тьютора на каждом из них?
7. Примеры технологий открытого образования, используемых Вами в практической и научно-исследовательской деятельности.

Структура презентации:

1. Технология, исторический контекст
2. Основная идея
3. Конструкт
4. Организационные условия
5. Категория участников
6. Форма рефлексивного анализа

В выступление указать характеристики тьюторского действия. Время для защиты – до 7 мин., объем презентации не более 15 слайдов.

Критериями оценки *знаний* студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности

– способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
– обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

7) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

8) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) – студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

9) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).

Технологии тьюторского сопровождения

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены:

– анализ использования технологий в образовательных учреждениях (презентация или устное сообщение);

– анализ кейсов с позиции эффективности используемых технологий:

Кейс 1. Разработайте модель индивидуализации в современной школе. Определите в ней место тьютора (Чем индивидуализация отличается от индивидуального подхода? Где, в каких формах школьной жизни “живет” индивидуализация? Актуальна ли для современной школы позиция тьютора? Или тьютор-герой “не школьной педагогики”?) 2) Создайте реестр образовательных ресурсов города и республики, которые формируют ответственность, самостоятельность, инициативность ребенка. Предложите свою типологию, удовлетворяющую этим требованиям;

– практико-ориентированное задание:

1. Какова технология прогнозирования результата тьюторского сопровождения?

Подготовить развернутый и аргументированный ответ на вопрос.

2. В чем специфика планирования деятельности тьютора? Подготовить развернутый и аргументированный ответ на вопрос.

К промежуточной аттестации студенты готовят конспекты занятия/урока/совещания/тренинга (по выбору) с использованием элементов технологии тьюторского сопровождения. Возможна демонстрация или формат презентации.

Критерии оценки. Самым распространенным является подход к оценке эффективности тренинга модель Д.Кирпатрика, включающая в себя следующие уровни оценки:

1. Реакция – эмоциональное отношение участников тренинга к обучению: что именно и в какой степени понравилось или не понравилось участникам тренинга (личность тренера; стиль проведения тренинга; содержание тренинга; уровень понимания; методы тренинга; раздаточные материалы; вспомогательное оборудование; отношения в группе; степень вовлеченности участников; собственная работа на тренинге).

2. Поведение – оценка изменений в поведении членов группы, произошедших в результате участия в тренинге. Главная задача данного этапа оценки – выяснить, в какой мере усвоенные знания и навыки переносятся участником тренинга в реальную жизнь.

Если речь идет о профессиональном тренинге (формирования навыков и умений в профессиональной сфере), оцениваются следующие параметры:

3. Обучение – оценка степени усвоения материала тренинга (совокупность таких характеристик, как знания, отношения, умения и навыки, способности, установки).

4. Результаты – оценка результатов, которые принесло обучение конкретных сотрудников организации в целом. Результатами, например, являются снижение числа жалоб клиентов, уменьшение текучести кадров, повышение качества выпускаемой продукции, рост производительности труда, уменьшение конфликтов на производстве и т.п. Чаще всего под оценкой результатов имеют в виду финансовую оценку эффективности проведенного тренинга.

Данные критерии важно отразить при построении тренинга.

Тьюторское сопровождение в инклюзивном образовании

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тематикой рефератов, вопросами для устного опроса, решением кейсов.

Примерные кейсовые задания

Кейс 1. «Инклюзивное образование или инклюзивная культура: Что сначала?»

Навыки и умения, тренируемые в кейсе:

1. Выявление проблем в инклюзивной образовательной среде и поиск конструктивных путей их решения.

2. Понимание основных «трудных сторон» адаптации студента инвалида или студента с ОВЗ в образовательную среду и способов их преодоления.

3. Выделение основных способов организации профилактической деятельности в группе, в которой планируется обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Ситуация. В октябре 2017 года на факультет лингвистики в группу Z перешла девушка Алина П. с диагнозом ДЦП (детский церебральный паралич) с дистанционного обучения на очное. Вполне благополучная студентка: почти отличница, хорошо воспитана, занимается изобразительным искусством и языками, единственный ребенок в семье. Родители – успешные предприниматели, не испытывающие финансовых затруднений. По словам Алины, в семье доверительные отношения и теплая атмосфера.

При поступлении в университет Алина считала, что не сможет адаптироваться в образовательной среде очного обучения, боясь быть отвергнутой, жалкой и беззащитной, девушка выбрала дистанционную форму обучения. Однако, закончив 1 курс, студентка поняла, что испытывает дефицит общения со сверстниками и недостаток практики языка и на 2 курсе решила перейти на очную форму обучения. В связи с высокими показателями в обучении проблем с переводом не возникло.

Куратор группы был обеспокоен тем, что появление студента с ОВЗ вызовет ряд трудностей, связанных с внешними дефектами, особенностями умственной и физической деятельности.

Как и предполагал куратор с появлением студентки сразу возникли проблемы. Второкурсники были не готовы к новому члену группы, так как в коллективе сформировались свои подгруппы, доверительные отношения и темп работы. Помимо этой проблемы возник ряд других моментов: неготовность преподавателей к реализации индивидуального плана работы со студенткой.

Стоит отметить, что отличных результатов в учебе студентка добилась благодаря своему трудолюбию и желанию достичь успеха в будущей карьере. В учебной

деятельности студентам с ДЦП требуется гораздо больше времени и усилий, так как у них происходит быстрая утомляемость и заторможенность переключения с одного вида деятельности на другой. Но при этом человеческие ресурсы, особенности мышления, связанные с заболеванием, затрудняют выполнение работы в полном объеме.

Проучившись три недели, Алина чувствовала дискомфорт, обособленность от группы и скептическое отношение к себе.

Ситуация обострилась, когда Алина, задержавшись в очереди в столовой, опоздала к преподавателю, который после звонка на пару не запускал студентов. Встретив возле аудитории двух одноклассниц, они все равно попытались зайти на лекцию вместе. Преподаватель, увидев, что среди опоздавших студент с ДЦП, сделал исключение. В аудитории начался шепот: «Раньше никого не пускали, а здесь исключение сделали!» «Теперь с Алиной опаздывать можно...»

Студентка почувствовала себя неловко, тем самым замкнулась в себе.

Ключевые вопросы и задания:

1. Обозначьте основные проблемные педагогические ситуации, заявленные в тексте?

Заполните таблицу «Пути решения педагогических ситуаций в инклюзивной образовательной среде».

Пути решения педагогических ситуаций в инклюзивной среде.

Педагогическая ситуация, зафиксированная в тексте.

(проблема или проблемный вопрос) Возможное решение ситуации.

2. Какие проблемы могут возникнуть у студентов инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья в период адаптации в вузе?

Выделите основные стратегии деятельности преподавателей по адаптации «новичка» инвалида или студента с ОВЗ.

3. Какую работу в группе необходимо было провести в группе до перевода, после перевода?

Кейс 2. «Молчаливая лекция»

Навыки и умения, тренируемые в кейсе:

1. Выявление основных эффективных средств, приёмов организации деятельности, форм и методов по работе со слабослышащими студентами.

2. Составление рекомендаций по оформлению дидактического материала для работы со слабослышащими студентами.

3. Ориентация в текстах научных статей, выделение ключевых положений.

4. Конструирование модели образовательной среды для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (для слабослышащих).

Ситуация. Преподаватель пришел вести лекцию в Институт из финансово-экономического института. В группе есть слабослышащий студент. Преподаватель знает об этом, поэтому подготовил подробную презентацию. Однако, придя в институт, он обнаружил, что аудитория не оборудована мультимедийным оборудованием. Возможности поменять аудиторию нет.

Ключевые вопросы и задания:

1. Какие средства стоит применить преподавателю для того, чтобы студент усвоил материал лекции?

2. Как должна выглядеть презентация, подготовленная для лекции в группе со слабослышащим студентом?

Составьте рекомендации преподавателям при составлении учебной презентации для слабослышащих студентов.

3. Создайте образовательную модель для включения слабослышащего студента в совместную деятельность на лекции, используя материалы статьи Ю.А. Кальгина «Педагогические условия интеграции слабослышащих студентов в систему обучения в высшей школе»

Единицы фиксации

Результатом кейса должны стать: развернутые ответы на поставленные вопросы, список рекомендаций преподавателям, который они могут использовать при составлении учебной презентации, а также модель образовательной среды для включения слабослышащего студента в совместную деятельность.

Примерная тематика рефератов

1. Сущностная характеристика коррекционно-развивающего процесса в условиях инклюзивного образования.

2. Традиционные формы обучения и воспитания детей с ОВЗ в России и за рубежом. Принципы, задачи, сущностные характеристики коррекционно-развивающего процесса в общеобразовательной организации.

3. Модели инклюзивного образования в ОО.

4. Характеристика коррекционно-развивающего процесса в условиях инклюзивного образования.

5. Психолого-педагогическая характеристика ученика с ОВЗ.

6. Изучение и поддержка индивидуальной образовательной траектории ученика с ОВЗ.

7. Проблемы реализации инклюзивного подхода в обучении детей с ОВЗ и организации специальных условий их обучения в общеобразовательной школе.

8. Организационные и психолого-педагогические условия, обеспечивающие обучение детей с ОВЗ в инклюзивном образовании.

9. Основные понятия и их содержание коррекционно-образовательного процесса.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

1. Характеристика коррекционно-развивающего процесса в условиях инклюзивного образования.

2. Традиционные формы обучения и воспитания детей с ОВЗ в России и за рубежом. Принципы, задачи, сущностные характеристики коррекционно-развивающего процесса в СКОШ.

3. Модели инклюзивного образования в ОУ.

4. Характеристика коррекционно-развивающего процесса в условиях инклюзивного образования.

5. Виды дизонтогенеза. Психологическая характеристика всех видов дизонтогенеза. Психолого-педагогические характеристики основных видов дизонтогенеза. Взаимодействие и образовательный процесс с учетом закономерностей психического развития человека и зоны ближайшего развития учащихся

6. Индивидуальная образовательная траектория.

7. Критерии, показатели и уровни эффективности индивидуальной образовательной траектории.

8. Основные понятия и их содержание коррекционно-образовательного процесса.

9. Специфика профессиональной деятельности педагога – дефектолога в условиях инклюзивного образования.

10. Основные приоритетные направления проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории учащихся в условиях инклюзивного образования.

11. Психолого-педагогическая характеристика ученика с ОВЗ.
12. Изучение и поддержка индивидуальной образовательной траектории ученика с ОВЗ.
13. Технология и принципы проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории учащихся в условиях инклюзивного образования.
14. Специфика профессиональной деятельности педагога психолога в условиях инклюзивного образования.
15. Усиление индивидуализации обучения за счет обеспечения моментального контроля за ходом деятельности ученика с помощью ИКТ.
16. Проектирование профилактических и коррекционно-развивающих программ для детей с разными типами ОВЗ.
17. Проектирование стратегий индивидуальной и групповой коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ на основе результатов диагностики.
18. Психолого-педагогическое сопровождение субъектов дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования в специальной и инклюзивной образовательной среде
19. Управление проектированием и реализацией проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории учащихся в условиях инклюзивного образования.
20. Контроль эффективности проектирования и реализация проектирования и реализации индивидуальной образовательной траектории учащихся в условиях инклюзивного образования.
21. Основная документация педагога, работающего в условиях инклюзивного образования. Программы обучения, учебные планы, конспекты занятий.
22. Виды проверочных работ учащихся в условиях инклюзивного образования.
23. Основные направления работы тьютора в условиях инклюзивного образования.

Профессиограмма тьютора

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестами, заданиями.

Примерные задания.

– Составить список настольных книг тьютора (нормативно-правовые источники, учебно-методические пособия, художественная литература и т. д.).

– мини – сочинение «Роль тьютора в период реформирования образования с учетом вызовов общества к практикам обучения, воспитания и развития современного человека».

Тест.

1. Продолжите фразу: Тьюторское сопровождение индивидуальной образовательной программы (ИОП) – _____.

2. Что будет относиться к рабочей документации тьютора в образовательном учреждении?

- a) карта обследования учащегося;
- b) ресурсные карты;
- c) подневное расписание занятий, утвержденное завучем;
- d) индивидуальная образовательная программа тьютора с описанием форм, целей и способов его образовательного движения;
- e) портфолио;
- f) тестовые материалы.

3. Вставьте пропущенные слова.

Основная _____ образовательного учреждения, ориентированного на _____ и тьюторское сопровождение, – создать систему работы школы, которая бы сочетала инициативный, пробно-поисковый, событийный характер

деятельности педагогов–тьюторов с процессами нормативного оформления нового, с работой на образовательные результаты, с анализом и планированием.

4. Выберите правильные ответы. Задачами управления в школе являются:

a) создание условий для тьюторских проектов;
b) организация пространства общения, анализа и рефлексии тьюторами своей работы;

c) оформление функционала тьютора;

d) создание условий для индивидуализации процесса обучения.

5. От чего может зависеть уровень оплаты педагогу–тьютору?

6. Вставьте пропущенное слово.

Предметом тьюторского сопровождения является _____.

7. Продолжите фразу. Тьютор – это _____.

8. Кого называют тьюторантом?

А. Субъект формирования и реализации индивидуальной образовательной программы, сотрудничающий с тьютором.

Б. Педагогический работник, осуществляющий тьюторское сопровождение в образовании.

В. Человек, который сопровождает в образовательном процессе.

9. Когда официально введена профессия тьютора?

2010 г., 2008 г., 2009 г., 2011 г.

10. Выберите из перечисленного то, что называется тьюториалом.

a) Деятельность по индивидуализации образования, направленная на прояснение образовательных мотивов и интересов учащихся.

b) Составная часть вида профессиональной деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий.

c) Форма тьюторского занятия, взаимодействие тьютора с тьюторантом.

11. На какие группы профессий подразделяется классификация, предложенная Е. А. Климовой?

a) человек – живая природа;

b) человек – техника;

c) человек – нанотехнологии;

d) человек – наука;

e) человек – знаковая система;

f) человек – художественный образ.

12. К какому типу профессий относится должность тьютора?

a) человек – компьютер;

b) человек – общество;

c) человек – ребенок;

d) человек – человек;

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Специфика применения технологии открытого образования в условиях реализации государственных образовательных стандартов профессионального образования нового поколения.

2. Технологии социально-контекстного образования.

3. Ресурсная карта как новое культурное средство самообразования.

4. Построение личностно-ресурсной карты тьюторантом.

5. Необходимость внедрения технологий тьюторского сопровождения учащихся в практику образовательных учреждений.

6. Основное отличие технологии тьюторского сопровождения от педагогической технологии.

7. Формы (инструментарий) тьюторской работы.

8. Основные характеристики открытых образовательных технологий, используемых тьютором в его работе.
9. Специфика форм тьюторского сопровождения на разных ступенях образования.
10. Индивидуальная образовательная программа как персональный путь реализации личностного потенциала человека в образовании.
11. Формы выявления образовательных ресурсов в технологии тьюторского сопровождения.
12. Этапы технологии тьюторского сопровождения. В чем основная цель работы тьютора на каждом из них?
13. Примеры технологий открытого образования, используемых Вами в практической и научно-исследовательской деятельности.

Антропопрактики

Примерные вопросы, задания, для проведения промежуточной аттестации по дисциплине:

1. Практикоориентированные задания:

– *Ситуация.* Опрос. Педагог где-то нашел анкету со следующими вопросами: – Кем бы ты хотел быть? – Большинство учащихся ответило: Не знаю. – Что главное в жизни? – Учащиеся ответили: Деньги. – Зачем нужно учиться? – Ответ: Чтобы не приставали родители. Какую практику можно предложить педагогу для работы?

– *Ситуация.* Молодой педагог. Старшеклассники (учащиеся выпускной группы), недовольные качеством преподавания предмета, откровенно говорят об этом на уроках. Вымотанная претензиями молодой педагог, находит выход: «Хорошо, – говорит она, – следующий урок вы проведёте сами. Выберите себе «дублирующего учителя», и посмотрим, что у вас получится». Удачен ли такой вариант и что в такой ситуации лучше предложить?

2. Составление логико-смысловой модели представления антропопрактики.

Сущность модели заключается в особом способе структурирования содержания изучаемого материала, позволяющем увидеть всю тему занятия целиком и каждый ее элемент в отдельности. В модели важно выделить объект конструирования, опорные узлы темы, каждый из которых состоит из информационных объектов (ключевых слов). Помимо ключевых слов модель включает в себя такой компонент как график, связывающий эти слова по смыслу и ранжирующий опорные узлы.

ТРЕНИНГ ЛИДЕРСТВА

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены заданиями, тестами.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерное содержание ситуационной задачи.

Вам необходимо подготовить студенческий актив факультета для выполнения лидерских задач:

- привлечения и вовлечения студентов к участию в конкурсе творческих работ (тема на выбор из плана работы воспитательного отдела факультета психологии БГПУ им. М.Акмиллы),
- делегирования полномочий и распределения задач среди студентов,
- обеспечения учета уровня компетентности студентов и их опыта участия в подобных мероприятиях,

– разработки схемы оценки качества (саморефлексию) деятельности членов студенческого актива по выполнению вышеуказанных задач.

Составьте сценарий обучающего мероприятия.

Тест.

1. Каковы отличительные черты хорошо организованной реализации стратегии компании?
 - а) четкость стратегических целей;
 - б) ясность того, как и за счет чего предполагается их достиг-
 - в) как и в чем будут измеряться результаты по всем направлениям.

2. Какое определение раскрывает понятие «человеческий капитал»?
 - а) это совокупность личностных качеств, знаний, навыков и способностей сотрудников компании, которая «работает» на компанию и покидает ее после окончания рабочего дня;
 - б) это совокупность компетенций и социальных связей, которыми обладает компания и которые «работают» на реализации) ее стратегии;
 - в) это знания, опыт и навыки человеческих ресурсов.

3. Какие ошибки стратегического управления российских компаний специалисты считают типичными?
 - а) оценку персонала как ключевого ресурса в реализации стратегии;
 - б) использование нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии;
 - в) недостаток внимания к обучению и внутренним коммуникациям персонала;
 - г) использование компанией только финансовых оценок.

4. В чем заключается отличие понятия «лидерство» от понятия «менеджмент»?
 - а) лидерство — это сила, которая создает способность группы людей делать что-либо на более высоком уровне или добиваться лучших результатов;
 - б) лидерство — это сила, которая занимается планированием, координацией, руководством и контролем рутинной деятельности по воодушевлению.

5. В чем заключается сущность «мягкого» подхода к управлению человеческими ресурсами?
 - а) фокус на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
 - б) фокус на развитие приверженности и вовлечения персонала в дела компании;
 - в) обеспечение согласия персонала в отношении организационных целей и методов управления как решающего фактора организационного успеха.

6. В чем особенности типа управленческого лидерства «сбились с пути»?
 - а) ясность и общность видения цели и соответствующая ей структура группы;
 - б) структура группы не соответствует цели, но есть единство ее понимания; в структура не оптимальная, цели не ясны;
 - г) нет ясности в отношении цели, но группа хорошо структурирована.

7. Какие факторы определяют лидерство на макроуровне?
 - а) уровень экономического развития общества;
 - б) общая культура и уровень социальной напряженности в обществе;
 - в) партнеры и клиенты;

г) государственные службы и чиновники; д) политико-правовые гарантии бизнеса; е) уровень образованности и профессиональной подготовленности работоспособного населения.

8. Чем определяется удовлетворенность работой?

- а) осознание тесной связи деятельности с индивидуальными интересами;
- б) доминирование положительных эмоциональных переживаний, сопровождающих процесс трудовой деятельности;
- в) понимание того, что работник работает в лучших по сравнению с другими условиях.

9. В чем сущность «жесткого» подхода к управлению человеческими ресурсами?

- а) фокус менеджеров на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
- б) фокус менеджеров на развитие приверженности и вовлечение персонала в дела компании;
- в) применение жестких методов в отношении персонала для обеспечения его согласия в отношении организационных целей.

10. В каких случаях имеет место отношение лидерства?

- а) последователи осознают наличие некоторых потребностей, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия;
- б) лидер осознает потребность в осуществлении лидерства;
- в) все участники (и лидер, и последователи) осознают потребности, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия.

11. Какие ошибки стратегического управления российских компаний специалисты считают типичными?

- а) оценку человеческих ресурсов как ключевых в реализации стратегии;
- б) использование нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии, невнимание к обучению и внутренним коммуникациям персонала, а также непонимание персоналом стратегии компании;
- в) использование компанией нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии, невнимание к обучению и внутренним коммуникациям персонала, а также непонимание персоналом стратегии компании.

12. В чем отличие формального лидерства от неформального?

- а) оно направлено на выражение, оформление и регуляцию межличностных отношений, носящих неофициальный характер;
- б) оно отличается нестабильностью и ограниченными источниками силы и влияния;
- в) оно представляет собой процесс управления общением и деятельностью членов группы, осуществляемый руководителем как представителем легитимной власти на основе правовых отношений и личностного влияния;
- г) оно отличается нестабильностью и неограниченностью источников влияния.

13. Каковы функции лидера?

- а) контроль и оценка;
- б) определение направления;
- в) объединение людей;
- г) мотивация и побуждение.

14. Определите факторы успеха управленческого лидера:

- а) способность фокусировать свою энергию и имеющиеся ресурсы на общие цели;
- б) способность при необходимости идти на риск, конфликт и противостояние;
- в) низкий порог чувствительности к переживаниям подчиненных;
- г) склонность к нанесению им обид и запугиванию;
- д) способность делегировать полномочия и создавать команды;
- е) создание отношений сверхзависимости.

15. В чем заключается основа влияния управленческого лидера?

а) сила авторитета личности лидера; статусная власть и сила санкционирующего воздействия приказов и распоряжений.

16. Какие характеристики последователей являются факторами эффективности управленческого лидерства?

- а) согласие в отношении целей и распределения ролей;
- б) удовлетворенность работой;
- в) оценка эффективности групповой и индивидуальной работы.

17. Каких лидерских компетенций требует управление командами от руководителя?

- а) способность внушать безусловную веру в себя и свои возможности, определять законность своей власти и решений;
- б) способность генерировать идеи и находить инновационные решения стандартных и нестандартных проблем, инициировать творчество и инновации;
- в) удовлетворение эмоциональных потребностей последователей, способность к наставничеству и обучению людей;
- г) способность устанавливать и развивать атмосферу взаимного доверия и взаимопонимания;
- д) терпимость к инакомыслию и высокие навыки демократического стиля управления.

18. Как оценивается роль оценки управленческого лидерства?

- а) как одна из целей деятельности подразделения по работе с персоналом;
- б) как средство совершенствования организационной деятельности и повышения конкурентных преимуществ компании.

19. В чем сущность воздействия на воображение человека?

- а) побуждение человека воспроизвести некоторую информацию;
- б) побуждение к определенным ассоциациям, с помощью которых сознание создает образ, затрагивающий эмоции и формирующий интерес к определенной активности;
- в) формирование новых понятий и создание определенных причинно-следственных связей между существующими.

20. При какой численности группы ее структуризация и Дифференциация ролей приобретает жизненную важность, появляются подгруппы и лидер должен обеспечить процедуры коммуникации лицом к лицу?

- а) 2-6 членов;
- б) 7-12 членов;
- в) более 12 членов.

ТЕХНОЛОГИЯ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных вопросов и тестовых заданий.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Риторический инструментарий деловой речи
2. Основные требования к деловому разговору. Техника и этикет речи.
3. Требования к публичному выступлению. Особенности устной деловой речи: монолог,
4. диалог, интервью. Выступление перед аудиторией с презентацией.
5. Основные логические законы в деловой речи. Умозаключение и искусство рассуждения.
6. Логические правила аргументации. Способы опровержения доводов оппонента.
7. Невербальные средства делового общения
8. Особенности восприятия информации через вербальные и невербальные коммуникации.
9. Трактовка взглядов, мимики, жестов.
10. Умение эффективно взаимодействовать с собеседником: слушать, понимать, общаться.
11. Анализ различных типов собеседников и правила взаимодействия с ними. Уход от некорректных замечаний собеседников.
12. Современный деловой этикет
13. Этические основы профессиональной деятельности. Умение держать себя в обществе.
14. Имидж делового мужчины и деловой женщины.
15. Подарки и сувениры для деловых партнеров.
16. Особенности протокольных мероприятий: виды приемов, рассадка гостей за столом, рассадка гостей по автомобилям и т.д.
17. Особенности проведения совещания. Стили проведения делового совещания.
18. Этапы проведения совещания.
19. Роль руководителя (ведущего) в данном процессе и особенности ведения протокола совещания.
20. Ведение дискуссий в процессе совещания. Завершение делового совещания.
21. Деловые переговоры: определение тактики и стратегии
22. Этапы проведения переговорного процесса. Постановка задач, цели, определение пределов, обсуждение позиций перед началом переговоров
23. Особенности начала переговорного процесса.
24. Необходимые навыки ведения деловых переговоров.
25. Различные стили ведения деловых переговоров. Ключевые моменты деловых переговоров.
26. Специфика управления трудными переговорами.
27. Различные типы поведения партнеров на переговорах.
28. Процедура принятия решений на заключительном этапе переговоров.
29. Деловое общение по телефону и прием посетителей
30. Разработка стратегии деловых переговоров с учетом разницы культур.
31. Российский стиль ведения деловых переговоров.
32. Анализ проведения деловых переговоров
33. Критический анализ поведения сторон.
34. Определение удачных и неудачных результатов переговоров, деловой встречи, совещания.

35. Международные переговоры: понятие, классификация, функции и особенности на современном этапе
36. Изучение переговоров: основные подходы и методы
37. Международные переговоры: понятие и особенности на современном этапе
38. Классификация и функции переговоров
39. Структура и итоговые документы переговорного процесса
40. Правила посредничества

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Критерии оценивания:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка «отлично» ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

Оценка «хорошо» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но и излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

Примерные кейсовые задания:

1. В чем выражается объективная сторона ведения переговоров
 - А) в предмете переговоров
 - Б) в участниках переговоров
 - В) в характере коммуникаций
2. Если переговоры проходят между отдельными государствами, то они называются:
 - А) международными
 - Б) межнациональными
 - В) межгосударственными
3. К какому типу переговоров можно отнести переговоры в НАТО, ЕЭС, ООН.
 - А) внутренним
 - Б) международным
 - В) территориальным
4. С точки зрения результатов переговоров, они могут быть:
 - А) в рамках конфронтации и в рамках сотрудничества
 - Б) плодотворными и безрезультатными

- В) выигрышными и бесплодными
5. Этот тип переговоров предполагает переход от конфликтных ситуаций к иным типам отношений между сторонами (нейтральным или сотрудничества)
- А) переговоры с целью достижения соглашений
 - Б) переговоры с целью нормализации отношений
 - В) переговоры с целью достижения новых отношений
 - Г) переговоры с целью получения косвенных результатов
6. По характеру взаимодействия сторон переговоры могут быть:
- А) прямые и косвенные
 - Б) не прямые и косвенные
 - В) открытые и закрытые
7. Что включает в себя уровень переговоров?
- А) территориальный статус участников переговоров
 - Б) уровень материального благосостояния
 - В) степень социальной значимости участников переговоров
 - Г) социальный и политический статус участников переговоров
8. В чем реализуется коммуникативная функция переговорного процесса?
- А) она ориентирована на налаживание между двумя сторонами-партнерами новых связей и отношений
 - Б) реализуется в тех случаях, когда стороны не готовы на совместные действия, а заинтересованы только в обмене взглядами
 - В) реализуется, когда необходимо убедить партнеров принять свою позицию или точку зрения.
9. Это наиболее общее, перспективное планирование хода переговоров, планирование самого общего направления движения, ориентированного на достижение целей переговоров.
- А) планирование переговорного процесса
 - Б) тактика
 - В) стратегия
10. К _____ субъектам переговоров относят тех, кто выступает в роли лиц, осуществляющих переговорный процесс.
- А) неявным
 - Б) явным
 - В) скрытым
 - Г) ролевым
- В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:
- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
 - в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
 - в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;
 - в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

ТРЕНИНГ ПУБЛИЧНОГО ВЫСТУПЛЕНИЯ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами, тестами.

Примерные вопросы, задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Основные принципы коммуникации.
2. Я-концепция и уровень притязаний.

3. Эффекты социальной перцепции. Стереотипы и предрассудки.
4. Сущность вербальной коммуникация.
5. Сущность невербальной коммуникации.
6. Правила ведения деловой беседы.
7. Пассивное, агрессивное и ассертивное поведение.
8. Стратегии поведения в конфликте.
9. Социальная фасилитация и социальное расслабление.
10. Группомыслие и групповая поляризация.
11. Принятие решений в группах.
12. Роли и лидерство в группах.
13. Теории лидерства.
14. Повторение, усложнение и систематизация информации.
15. Мнемонические приемы запоминания информации.
16. Рифмовка, сокращение слов и укрупнение информации.
17. Дивергентное и конвергентное мышление.
18. Планирование и развитие мысли от конца к началу.
19. Организация ключевых идей в логическом порядке.
20. Слова-паразиты и слова, вызывающие доверие.
21. Барьеры в общении и пути их преодоления.
22. Ведущий тренинга: роли и стили руководства группой.
23. Виды социально-психологического тренинга.
24. Коммуникативная компетентность личности: понятие, структура, содержание.

Коммуникативный стиль.

25. Коммуникация (коммуникативное взаимодействие): понятие, виды, фазы.
26. Стратегии психологической и этической защиты личности в общении.
27. Структура, предпосылки, уровни, стороны, стили общения, типы собеседников.
28. Метод психологического нападения, формы нападения, способы контрвлиания.
29. Метод психологического принуждения, формы принуждения, способы контрвлиания.
30. Аргументация как метод психологического влияния. Понятие аргументации, убеждения, тезиса, аргумента. Отличие аргументации от внушения. Фазы, процедуры аргументации.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

Функция общения, при которой индивид регулирует (изменяет) как свое собственное поведение, так и поведение партнера по общению

- a. регулятивная
- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Функция общения состоит в обмене информацией между индивидами

- a. регулятивная
- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Функция реализуется в том, что общение включает в себя взаимное восприятие партнерами друг друга, которое во многом обеспечивает или затрудняет понимание общающихся

- a. регулятивная

- b. коммуникативная
- c. перцептивная
- d. когнитивная

Лицо, посылающее сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

Лицо, которому направлено сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

Содержание коммуникативного акта

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. сообщение

Среда, обеспечивающая связь адресанта с его адресатом

- a. адресант
- b. адресат
- c. канал связи
- d. сообщение

Зачем, ради чего послано сообщение

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. цель

То, что достигнуто в итоге общения

- a. адресант
- b. адресат
- c. код
- d. результат

Использует в качестве знаковой системы человеческую речь, естественный язык

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Система вокализации, т.е. качество голоса, его диапазон, тональность

- a. оптико-кинестическая система знаков
- b. паралингвистическая система
- c. экстралингвистическая система
- d. вербальное общение

Использование общей моторики различных частей тела для выражения эмоциональных реакций

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Паузы, покашливание, плач, смех, вариации речевого темпа

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. экстралингвистическая система

Нормами пространственной и временной организации общения занимается

- a. вербальное общение
- b. оптико-кинестическая система знаков
- c. паралингвистическая система
- d. проксемика

Эмоциональный отклик на проблему собеседника, сопереживание его жизненным обстоятельствам и внутреннему состоянию

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Осознание адресантом того, как он воспринимается партнером по общению

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего субъекта

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Приятные слова, содержащие небольшое преувеличение положительных качеств человека

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия
- d. эмпатия

Способ понимания другого человека через осознанное или бессознательное уподобление себя его характеристикам

- a. аттракция
- b. комплимент
- c. рефлексия

d. идентификация

ТРЕНИНГ КОМАНДЫ ИЗМЕНЕНИЙ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных вопросов и тестовых заданий.

Примерные вопросы промежуточной аттестации:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Виды групп. Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.
2. Стадии жизненного цикла группы.
3. Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».
4. Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации.
5. Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп.
6. Группа и личность. Феномен групповой активности.
7. Особенности процесса социализации в группе.
8. Проблема рекрутирования игроков в команду. Различные подходы и критерии к подбору игроков.
9. Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.
10. Основные положения теории ролей. Базовые социометрические и социодраматические техники. Их использование при работе с командой.
11. Ролевая модель функциональной команды Р. Белбина. Ее использование в практике командообразования.
12. Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.
13. Феномен надситуативной активности. Концепция персонализации в контексте командообразования.
14. Понятие синергии. Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта.
15. Диалектическая взаимосвязь групповой сплоченности и группового напряжения. Динамический баланс как базовый ресурс интрагруппового развития.
16. Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития.
17. Основные направления современной конфликтологии. Их использование при работе с группой.
18. Понятие агрессии. Формы агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы.
19. Конфликтная стадия в процессе построения команды. Ее значение для команды. Особенности работы командного оператора на этом этапе.
20. Современные теории лидерства.
21. Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.
22. Типичные проблемы, возникающие в команде, связанные с ролью лидера. Пути их разрешения.
23. Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.
24. Сходство и различия функций и внутреннего психологического содержания роли лидера и командного оператора. Их взаимодействие в процессе построения команды.
25. Проблема нормирования деятельности в условиях команды. Подготовка и заключение контракта как заключительная стадия активного этапа командообразования.

26. Интеграция формальной и неформальной интрагрупповых структур власти как ключевой фактор достижения синергического эффекта.

27. Видение, миссия и стратегия команды. Их формирование и трансформация в процессе группового развития.

28. Типичные внутренние проблемы, возникающие в команде и пути их решения.

29. Структурные методы командной работы.

Примерные тестовые задания:

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:

а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);

б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;

в) идеология «общей судьбы» (единый «путь – цель»);

г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;

д) идейное единство (миссия – «кровная идея», «общее видение», ценностно-ориентированное единство).

2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):

а) динамичный деловой стиль работы;

б) жёсткое единоначалие;

в) информационная открытость и адекватность;

г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на «понимании» и «приобщении»);

д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;

3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:

а) наличие «оппонентного круга» (своеобразный «круглый стол» для обсуждения «идей развития»);

б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная «сверху»;

в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков;

г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация «делай как я»);

д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;

е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).

4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную устойчивость:

а) исполнительность;

б) жёсткая иерархия (соподчиненность);

в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);

г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

5. Перечислите профессиональных лидеров деловой команды

6. Охарактеризуйте типы команд: (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности):

7. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

а) совокупная компетентность;

б) нерассуждающая исполнительность;

в) умение подчиняться;

г) активность;

д) креативность;

е) независимость друг от друга;

ж) самоорганизация.

8. Руководитель команды – это:

а) лицо назначенное «сверху» (вышестоящей организацией);

в) выдвигается «снизу» из состава рабочей группы (которой предстоит стать «командой»);

в) самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовыдвижение и т.д.), выступает организацион

В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:

-в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;

-в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;

-в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;

-в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных проверочных заданий и вопросов

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине:

1) Определите основные группы процессов, задействованных при управлении командой проекта

2) Определите состав участников проекта и лиц, заинтересованных в управлении проектом

3) Состав документов, разрабатываемых при управлении командой проекта

4) Основные этапы управления людским обеспечением проекта

5) Особенности теории ситуационного лидерства при управлении проектом

6) Командные роли участников проекта

7) Подходы к мотивации участников проекта

8) Принципы и способы обучения участников проекта

9) В чем состоит психологическая компетентность менеджера проекта

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине:

1. Определите основные группы процессов, задействованных при управлении командой проекта

2. Определите состав участников проекта и лиц, заинтересованных в управлении проектом

3. Состав документов, разрабатываемых при управлении командой проекта

4. Основные этапы управления людским обеспечением проекта

5. Особенности теории ситуационного лидерства при управлении проектом

6. Командные роли участников проекта

7. Подходы к мотивации участников проекта

8. Принципы и способы обучения участников проекта

В чем состоит психологическая компетентность менеджера проекта

АДАПТИВНЫЙ КУРС ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены вопросами, тестовыми заданиями, кейс-задачами.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Высшее профессиональное образование и его значение для человека и жизнедеятельности.
2. Содержание учебного процесса в вузе. Формы учебных занятий.
3. Технологии и методы самоорганизации.
4. Методика работы с учебной литературой, электронными учебными ресурсами.
5. Самоконтроль в процессе деятельности и оценивание результатов.
6. Техники планирования личного времени.
7. Технологии избегания конфликтов.
8. Значение и роль информации для человека.
9. Подготовка к публичному выступлению.
10. Основные правила общения с собеседником.
11. Самоорганизация здоровья студента. Технологии сохранения здоровья в период получения профессионального образования.

Примерные тестовые задания:

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

1. Суть балльно-рейтинговой системы заключается в ...
 - а) Измерении трудоемкости дисциплины
 - б) Определении успешности и качества освоения дисциплины через определенные показатели
 - в) Разработке критериев оценивания знаний студентов
 - г) Отслеживании посещаемости обучающихся на занятии
2. Образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц это – ...
 - а) Индивидуальный учебный план
 - б) Адаптированная образовательная программа
 - в) Основная образовательная программа
 - г) Учебный план
3. Зачетная единица представляет собой числовой способ выражения трудоемкости учебной нагрузки студента. 1 зачетная единица соответствует
 - а) 1 академическому часу
 - б) 2 академическим часам
 - в) 36 академическим часам
 - г) 240 академическим часам

Примерные кейс-задания:

Проанализируйте предложенную ситуацию и ответьте на вопросы:

Студент ИП 1 курса БГПУ им. М.Акмиллы при усиленной подготовке к первой экзаменационной сессии столкнулся с тем, что из-за перегрузок, неправильного режима питания, несоответствующего режима сна и нервных волнений его здоровье стало стремительно ухудшаться.

1. Что делать выпускнику? Как пережить этот непростой период с наименьшими «потерями» для психического и физического здоровья?
2. Определите все возможные факторы, которые могут влиять на здоровье выпускника, расположив их в порядке значимости (от самого значимого к наименее):

№ п/п	Факторы, влияющие на здоровье	Последствия

3. На какие, из этих факторов может влиять сам студент? Кто еще может помочь?
3. Как предотвратить или снизить риски, связанные с ухудшением здоровья?

4. Составьте памятку для студентов, которая поможет им получить советы по охране здоровья в период подготовки к экзаменам.

ЭЛЕКТРОННАЯ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СРЕДА

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в примерных вопросах к промежуточной аттестации и практических заданиях.

Примерные задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Например:

- a. Подберите книги по своему направлению обучения.
- b. Подберите статьи по своему направлению обучения. Используя «Электронный каталог» сделать подборку статей из имеющихся в фонде библиотеки источников.
- c. Какие книги по вашему направлению обучения есть в фонде? Используя «Электронный каталог книг» и поиск с помощью словарей, сделайте подборку литературы, оформите «Требование на книгу».
- d. Подберите статьи по своему направлению обучения. Используя «Электронный каталог статей» и подпрограмму «Поиск» сделайте подборку статей из имеющихся в фонде источников.
- e. Найдите литературу по своему направлению обучения в ЭБС. Откройте полный текст книги, изучите работу с текстом при помощи инструментов.
- f. Осуществите поиск статей по педагогике в Электронной библиотеке eLibrary.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ В РЕГИОНЕ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены тестовыми заданиями и вопросами

Примерные задания и вопросы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Примерные тестовые задания

На соответствие:

1) Верно ли, что органами общественного управления образовательными системами являются попечительский совет, совет школы, общественные организации учительского, ученического и родительского коллективов?

2) Верно ли, что органами государственного управления образовательными системами являются федеральные (центральные), ведомственные, государственные органы, республиканские, краевые, областные, муниципальные?

На выбор одного ответа из нескольких предложенных:

3) Основными функциями управления образовательными системами являются:

А. Педагогический анализ, педагогический анализ урока как педагогической системы, проблемно-ориентированный анализ;

Б. Педагогический анализ, целеполагание, планирование, организация, регулирование, коррекция, учёт, контроль;

В. Авторитарный, демократический, и либеральный стили руководства;

Г. Осуществление контроля: предварительного, текущего и итогового.

4) Управление и руководство – в чём их различие?

А. Управление – это целенаправленное воздействие субъекта на объект управления, а руководство – это целенаправленное воздействие на коллективы: педагогический, ученический и родительский;

Б. Управление – это разновидность современного менеджмента, а руководство и есть менеджмент;

В. Управление – это и есть руководство;

Г. Контроль и руководство – основные элементы управления.

Примерные вопросы к промежуточной аттестации

1. Основные функции, методы и принципы государственного управления.
2. Особенности организации государственной службы в Российской Федерации. Органы государственной власти в современной России. Структура и функции федеральных органов государственной власти России.
3. Институт Президента РФ в системе государственной власти, Правительство РФ и система федеральных органов исполнительной власти.
4. Система региональной государственной власти. Государственное управление образованием в субъектах РФ.
5. Структура региональных органов исполнительной власти. Исполнительные органы управления образованием в субъектах РФ.
6. Компетенция образовательных организаций в системе профессионального образования.
7. Государственно-общественный характер управления образованием.
8. Система государственно-общественного управления образованием и образовательной организацией.
9. Общее понятие системы, педагогической системы, образовательной системы. Особенности педагогической системы.
10. Структурные компоненты педагогической системы. Функциональные компоненты педагогических систем.
11. Критерии оценки педагогических систем.
12. Характеристика действующих систем управления образованием. 5. Общее понятие об управлении. Общие свойства систем управления. Законы управления.
13. Понятие менеджмента, педагогического менеджмента. Объекты и субъекты педагогического менеджмента. Системообразующие факторы и компоненты педагогического менеджмента.
14. Актуальные проблемы управления образованием в современных условиях.
15. Основные функции управления образовательными системами.
16. Государственно-общественной системы управления образованием: понятие, структура. Факторы, влияющие на строение управления образованием.
17. Компетенция и ответственность законодательных и исполнительных органов власти в области образования.
18. Организация, порядок создания образовательного учреждения: регистрация, лицензирование, аттестация, аккредитация.
19. Управление функционированием и развитием образовательных систем.
20. Управленческая культура руководителя.
21. Взаимодействие социальных институтов в управлении образовательными системами
22. Повышение квалификации и аттестация работников школы

ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА РАЗВИТИЯ ДЕТСКОГО И МОЛОДЕЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине предполагает использование следующих вариантов ФОС:

1. Задание

Проанализировать эпизоды документального фильма А. Габриловича «Бродвей нашей юности» и фильма А. Тарковского «Стияги». Вычленить основные характеристики неформального движения «стиляг», результатом чего должно стать заполнение таблицы:

Кто?	Что? (формы)	Где? (типичные)	Зачем, почему?	Какова реакция
------	--------------	-----------------	----------------	----------------

(социальная база движения, их социальное положение)	выражения движения, действия, ритуалы и практики)	места собраний и обитания представителей движения, знаковые места)	(какова мотивация участия, разделяемые ценности, идеи)	общества? (какие санкции вводились, какими способами пытались искоренить и почему)

Методические указания для заполнения таблицы:

-Внимательно посмотреть документальный фильм, в художественном фильме постараться дистанцироваться за рамки сюжета, критически проанализировать картину с учетом имеющихся анахронизмов, художественного вымысла, гиперболизации, особенностей жанра.

-Заполнять таблицу как можно подробнее, не вдаваясь в несущественные детали.

2. Дать краткую характеристику современных молодежных политических движений и организаций, в которой должны быть обязательно отражены следующие моменты:

- История создания, основные даты и предшествующие события.
- Лидеры (основатели и действующие в настоящий момент)
- Идеология и риторика (на основе какой политической платформы действует организация)
- Другие "взрослые" и молодежные организации, с которыми налажены взаимосвязи, проходят совместные мероприятия и т.д.
- Примеры наиболее известных акций, проектов.
- Актуальное состояние (если движение распалось, то указать, когда это произошло).

Примерный список организаций:

1. Молодые социалисты России (Партия «Справедливая Россия»). Современная организация "Общероссийское общественное движение "Социал-демократический союз молодёжи России СПРАВЕДЛИВАЯ СИЛА"
2. Молодая гвардия Единой России (Партия «Единая Россия»).
3. Молодёжное Яблоко (Партия «Яблоко»)
4. Время молодых («Соколы Жириновского»), Молодёжный центр ЛДПР (ЛДПР)
5. Ленинский Комсомол Российской Федерации (ЛКСМ РФ) (КПРФ)

Молодёжные отделения политических организаций

1. Евразийский союз молодёжи (Международное евразийское движение)
2. Революционный коммунистический союз молодёжи — РКСМ(б) (РКРП-РПК)
3. Всесоюзная молодая гвардия большевиков — молодёжное отделение ВКПБ

Авангард красной молодежи (АКМ) + Авангард красной молодежи «Трудовой России» (АКМ – ТР)

Примерные вопросы промежуточной аттестации:

1. Деятельность молодежных общественных объединений: опыт и перспективы.
2. Комплексные региональные целевые программы как важный инструмент взаимодействия органов управления и молодежных общественных объединений на различных уровнях.
3. Молодежные общественные объединения в профилактике преступности у несовершеннолетних: из опыта работы
4. Молодежный парламентаризм: история, достижения, перспективы.
5. Роль современных коммуникационных технологий в развитии молодежного движения в России.
6. Молодежное экологическое движение.
7. История скаутинга в России.
8. Молодежное христианское движение в России.

9. Военно-патриотическое молодежное движение: сущность, история, основные направления и организации.
10. Неформальные молодежные движения в России: история и современность.
11. Молодежные общественно-политические движения современной России.
12. Молодежный акционизм как форма политического участия и политическая технология.
13. Современные креативные формы политического участия молодежи: флеш-мобы, перфомансы, хеппенинги, наномитинги.
14. Протестная активность молодежи в современной России.
15. Политическое участие молодежи в коммуникационном пространстве сети Интернет.
16. Сетевые формы организации политической активности молодежи.
17. История молодежного международного сотрудничества.

СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных вопросов и тестовых заданий.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Сущность стратегического управления.
2. Особенности стратегического управления организацией.
3. Сравнительная характеристика долгосрочного и стратегического планирования.
4. Сравнительная характеристика оперативного и стратегического управления.
5. Эволюция стратегического подхода к управлению.
6. Стратегический анализ макроокружения фирмы.
7. Ключевые факторы успеха: сущность и содержание.
8. Анализ внутренней среды организации.
9. Миссия организации: сущность, содержание, функции.
10. Цели организации. Процесс выработки целей.
11. Процесс выработки стратегии. Матрица выбора стратегии.
12. Оценка конкурентного.
13. Конкурентные преимущества: сущность, источники.
14. Типовые стратегии конкуренции: сущность и возможные риски.
15. Стратегический анализ конкурентов.
16. Стратегический менеджмент персонала.
17. Сущность и содержание организационной культуры.
18. Организационная структура как объект стратегических изменений.
19. Стратегические изменения: сущность, стили проведения изменений.
20. Управление сопротивлением в рамках реализации стратегии.

Примерные тестовые задания:

- 1) Стратегия организации это:
 1. деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка;
 2. практическое использование методологии стратегического управления;
 3. генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей+;
 4. обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов.
- 2) Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это:

1. функциональная стратегия
2. бизнес-стратегия
3. корпоративная стратегия+
4. стратегия
- 3) Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:
 1. функциональная стратегия
 2. бизнес-стратегия
 3. корпоративная стратегия
 4. стратегия+
- 4) Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это:
 1. функциональная стратегия
 2. бизнес-стратегия
 3. корпоративная стратегия+
 4. стратегия
- 5) Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «реактивная адаптация, которая наиболее естественна для организации, но требует много времени на осознание неизбежности изменений, выработку новой стратегии и адаптацию к ней системы»
 1. долгосрочное планирование
 2. Управление на основе контроля за исполнением
 3. Управление на основе предвидения изменений
 4. Управление на основе гибких экстренных решений+
- 6) Если будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста, то это:
 1. стратегическое планирование
 2. среднесрочное планирование
 3. долгосрочное планирование+
 4. другой ответ
- 7) Результат анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития, это:
 1. стратегическое планирование
 2. стратегия
 3. SWOT – анализ+
 4. стратегическое управление
- 8) Что это за определение: «комплекс не только стратегических управленческих решений, определяющих долговременное развитие организации, но и конкретных действий, обеспечивающих быстрое реагирование предприятия на изменение внешней конъюнктуры, которое может повлечь за собой необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития»?
 1. стратегическое планирование+
 2. стратегия
 3. стратегический менеджмент
 4. стратегическое управление
- 9) Что это за определение стратегического менеджмента: «процесс, посредством которого осуществляется взаимодействие организации с её окружением»?
 1. стратегическое планирование

2. стратегия
 3. стратегический менеджмент
 4. стратегическое управление
- 10) Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «управление рассматривается как совокупность видов деятельности, направленных на достижение определённых результатов», то какая это сторона управления?
1. функциональная
 2. процессная
 3. элементная
 4. другая сторона

В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:

- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
- в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
- в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;
- в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

УПРАВЛЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ПРОЕКТАМИ И КОМАНДАМИ

Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в виде примерных вопросов и тестовых заданий.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине и критерии оценивания:

Выскажите свое мнение по вопросу:

1. Раскройте понятие «проект»? Какие признаки проекта считаются общепринятыми?
2. Что понимается под управлением проектами?
3. Кто является основоположником методологии управления проектами?
4. Чем отличается классификация проектов от типологии проектов?
5. Каковы цели и критерии успеха проекта?
6. Сущность стратегического управления.
7. Особенности стратегического управления организацией.
8. Сравнительная характеристика долгосрочного и стратегического планирования.
9. Сравнительная характеристика оперативного и стратегического управления.
10. Эволюция стратегического подхода к управлению.
11. Стратегический анализ макроокружения фирмы.
12. Ключевые факторы успеха: сущность и содержание.
13. Анализ внутренней среды организации.
14. Миссия организации: сущность, содержание, функции.
15. Цели организации. Процесс выработки целей.
16. Процесс выработки стратегии. Матрица выбора стратегии.
17. Оценка конкурентного.
18. Конкурентные преимущества: сущность, источники.
19. Типовые стратегии конкуренции: сущность и возможные риски.
20. Стратегический анализ конкурентов.
21. Стратегический менеджмент персонала.
22. Сущность и содержание организационной культуры.

23. Организационная структура как объект стратегических изменений.
24. Стратегические изменения: сущность, стили проведения изменений.
25. Управление сопротивлением в рамках реализации стратегии.

Примерные тестовые задания:

- 11) Стратегия организации это:
 5. деятельность организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка;
 6. практическое использование методологии стратегического управления;
 7. генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей+;
 8. обеспечение выработки действий для достижения целей организации и создание управленческих механизмов реализации этих действий через систему планов.
- 12) Стратегия управления персоналом организации, производством, финансами и стратегии в других сферах деятельности это:
 5. функциональная стратегия
 6. бизнес-стратегия
 7. корпоративная стратегия+
 8. стратегия
- 13) Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей – это:
 5. функциональная стратегия
 6. бизнес-стратегия
 7. корпоративная стратегия
 8. стратегия+
- 14) Стратегия организации в определенной стратегической зоне хозяйствования (определенный сегмент рынка) – это:
 5. функциональная стратегия
 6. бизнес-стратегия
 7. корпоративная стратегия+
 8. стратегия
- 15) Как называется данный этап в развитии методологии стратегического управления: «реактивная адаптация, которая наиболее естественна для организации, но требует много времени на осознание неизбежности изменений, выработку новой стратегии и адаптацию к ней системы»
 5. долгосрочное планирование
 6. Управление на основе контроля за исполнением
 7. Управление на основе предвидения изменений
 8. Управление на основе гибких экстренных решений+
- 16) Если будущее может быть предсказано путем экстраполяции исторически сложившихся тенденций роста, то это:
 5. стратегическое планирование
 6. среднесрочное планирование
 7. долгосрочное планирование+
 8. другой ответ
- 17) Результат анализа сильных и слабых сторон организации, а также определения возможностей и препятствий ее развития, это:
 5. стратегическое планирование
 6. стратегия

- 7. СВОТ – анализ+
- 8. стратегическое управление
- 18) Что это за определение: «комплекс не только стратегических управленческих решений, определяющих долговременное развитие организации, но и конкретных действий, обеспечивающих быстрое реагирование предприятия на изменение внешней конъюнктуры, которое может повлечь за собой необходимость стратегического маневра, пересмотр целей и корректировку общего направления развития»?
- 5. стратегическое планирование+
- 6. стратегия
- 7. стратегический менеджмент
- 8. стратегическое управление
- 19) Что это за определение стратегического менеджмента: «процесс, посредством которого осуществляется взаимодействие организации с её окружением»?
- 5. стратегическое планирование
- 6. стратегия
- 7. стратегический менеджмент
- 8. стратегическое управление
- 20) Стратегическое управление – это управление в социально-экономических системах, где выделяются функциональная, процессная и элементная стороны. Если «управление рассматривается как совокупность видов деятельности, направленных на достижение определённых результатов», то какая это сторона управления?
- 5. функциональная
- 6. процессная
- 7. элементная
- 8. другая сторона

В зависимости от типа вопроса ответ считается правильным, если:

- в тестовом задании закрытой формы с выбором ответа выбран правильный ответ;
- в тестовом задании открытой формы дан правильный ответ;
- в тестовом задании на установление соответствия, если сопоставление произведено верно для всех пар;
- в тестовом задании на установление правильной последовательности установлена правильная последовательность.

Экзамен по модулю Модуль ключевых компетенций

В содержание экзамена входит три блока заданий: тестовые задания, профессиональные ситуации и их демонстрация.

Примерный перечень тестовых заданий

1. Каковы отличительные черты хорошо организованной реализации стратегии компании?
 - а) четкость стратегических целей;
 - б) ясность того, как и за счет чего предполагается их достиг-
 - в) как и в чем будут измеряться результаты по всем направлениям.

2. Какое определение раскрывает понятие «человеческий капитал»?
 - а) это совокупность личностных качеств, знаний, навыков и способностей сотрудников компании, которая «работает» на компанию и покидает ее после окончания рабочего дня;

- б) это совокупность компетенций и социальных связей, которыми обладает компания и которые «работают» на реализации) ее стратегии;
- в) это знания, опыт и навыки человеческих ресурсов.

3. Какие ошибки стратегического управления российских компаний специалисты считают типичными?

- а) оценку персонала как ключевого ресурса в реализации стратегии;
- б) использование нефинансовых оценок, неадекватных бизнес-стратегии;
- в) недостаток внимания к обучению и внутренним коммуникациям персонала;
- г) использование компанией только финансовых оценок.

4. В чем заключается отличие понятия «лидерство» от понятия «менеджмент»?

- а) лидерство — это сила, которая создает способность группы людей делать что-либо на более высоком уровне или добиваться лучших результатов;
- б) лидерство — это сила, которая занимается планированием, координацией, руководством и контролем рутинной деятельности по воодушевлению.

5. В чем заключается сущность «мягкого» подхода к управлению человеческими ресурсами?

- а) фокус на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
- б) фокус на развитие приверженности и вовлечения персонала в дела компании;
- в) обеспечение согласия персонала в отношении организационных целей и методов управления как решающего фактора организационного успеха.

6. В чем особенности типа управленческого лидерства «сбились с пути»?

- а) ясность и общность видения цели и соответствующая ей структура группы;
- б) структура группы не соответствует цели, но есть единство ее понимания; в структура не оптимальная, цели не ясны;
- г) нет ясности в отношении цели, но группа хорошо структурирована.

7. Какие факторы определяют лидерство на макроуровне?

- а) уровень экономического развития общества;
- б) общая культура и уровень социальной напряженности в обществе;
- в) партнеры и клиенты;
- г) государственные службы и чиновники; д политико-правовые гарантии бизнеса; е уровень образованности и профессиональной подготовленности работоспособного населения.

8. Чем определяется удовлетворенность работой?

- а) осознание тесной связи деятельности с индивидуальными интересами;
- б) доминирование положительных эмоциональных переживаний, сопровождающих процесс трудовой деятельности;
- в) понимаем того, что работник работает в лучших по сравнению с другими условиях.

9. В чем сущность «жесткого» подхода к управлению человеческими ресурсами?

- а) фокус менеджеров на количественных и легко измеряемых аспектах управления, связанных, прежде всего, с бизнес стратегией и снижением издержек на персонал;
- б) фокус менеджеров на развитие приверженности и вовлечение персонала в дела компании;

в) применение жестких методов в отношении персонала для обеспечения его согласия в отношении организационных целей.

10. В каких случаях имеет место отношение лидерства?

а) последователи осознают наличие некоторых потребностей, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия;

б) лидер осознает потребность в осуществлении лидер-

в) все участники (и лидер, и последователи) осознают потребности, оптимальное удовлетворение которых возможно только благодаря поддержанию взаимодействия.

Примерный перечень профессиональных ситуаций:

Ситуация 1. Определите свои лидерские характеристики, опишите свой лидерский потенциал в отношении уровня управленческих задач, которые вы можете выполнять (небольшая команда и выполнение спущенных сверху задач, большая команда и постановка собственных задач, комбинация этих показателей). Составьте план развития собственных лидерских качеств.

Проверяемые компетенции:

- 1) Умение составлять резюме.
- 2) Умение вести сложные переговоры.
- 3) Умение аргументировать.
- 4) Умение использовать аргументы и чувства в переговорах.
- 5) Знание рынка (в данном случае рынка труда) для решения конкретной задачи.
- 6) Умение писать деловые письма.

Уровень сформированности умения, а также *компетенции* студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

10) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

11) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) - студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

12) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).

В содержание экзамена входит три 2 блока заданий:

- написание реферата по выбранной теме;
- презентация технологии тьюторского сопровождения для самостоятельно выбранной категории участников.

Тематика рефератов:

8. Специфика применения технологии открытого образования в условиях реализации государственных образовательных стандартов профессионального образования нового поколения.

9. Ресурсная карта как новое культурное средство самообразования.

10. Необходимость внедрения технологий тьюторского сопровождения учащихся в практику образовательных учреждений.

11. Индивидуальная образовательная программа как персональный путь реализации личностного потенциала человека в образовании.

12. Формы выявления образовательных ресурсов в технологии тьюторского сопровождения.

13. Этапы технологии тьюторского сопровождения. В чем основная цель работы тьютора на каждом из них?

14. Примеры технологий открытого образования, используемых Вами в практической и научно-исследовательской деятельности.

Структура презентации:

1. Технология, исторический контекст

2. Основная идея

3. Конструкт

4. Организационные условия

5. Категория участников

6. Форма рефлексивного анализа

В выступление указать характеристики тьюторского действия. Время для защиты – до 7 мин., объем презентации не более 15 слайдов.

Критериями оценки *знаний* студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности

- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

13) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

14) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) - студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

15) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).

Экзамен по модулю «Управление проектами»

Промежуточная аттестация – экзамен, форма проведения - презентация и защита проектной образовательной технологии/организация проектного офиса в образовательной организации/создание курса по сопровождению проекта для субъектов образовательного процесса.

Разработка концепции проекта.

КОНЦЕПЦИЯ ПРОЕКТА «_____».

1. Сущность проекта.
2. Сфера применения проекта.
3. Потребности бизнеса, ради удовлетворения которых предпринимается проект.
4. Описание продукта проекта.
5. Основные цели, ключевые результаты проекта.
6. Ограничения проекта (сроки, бюджет и т. д.).
7. Критические факторы успеха.
8. Устав проекта.

Структуризация проекта: построение дерева работ, стоимости, решений, ресурсов.

Студент по своему проекту уточняет дерево целей и формирует его в виде графа. Основанием декомпозиции WBS могут служить:

- компоненты товара (объекта, услуги, направления деятельности), получаемого в результате реализации проекта;
- процессные или функциональные элементы деятельности организации, реализующей проект;
- этапы жизненного цикла проекта, основные фазы;
- подразделения организационной структуры;
- географическое размещение для пространственно-распределенных проектов.

Иерархическая структура разбиения работ WBS формируется в виде графа с декомпозицией до третьего уровня.

Критериями оценки *знаний* студентов являются:

- владение понятийным аппаратом;
- глубина и осознанность знаний;
- прочность и действенность знаний;
- аналитичность и доказательность рассуждений.

Уровень сформированности умения, а также *компетенции* студентов оценивается по следующим критериям:

- использование ранее полученных теоретических знаний при решении педагогических задач;
- способность решать конкретные педагогические задачи и ситуации;
- обоснование, аргументация выполненного решения педагогической задачи и ситуации.

Общая оценка уровня овладения студентом знаниями и компетенциями в результате ответа на экзамене складывается из следующих признаков:

16) достаточный уровень (компетенция достаточно развита) – студент продемонстрировал полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована

полностью; решение задачи (ситуации) осуществлялось с осознанной опорой на теоретические знания и умения применять их в конкретной ситуации; решение задачи не вызвало особых затруднений;

17) недостаточный уровень (компетенция недостаточно развита) - студент продемонстрировал недостаточно полные, глубокие и осознанные знания; компетенция сформирована лишь частично, не представляет собой обобщенное умение; при решении задачи (ситуации) теоретические знания использовались фрагментарно, поверхностно; решение задачи (ситуации) вызвало значительные затруднения;

18) крайне недостаточный уровень (компетенция не развита) – студент продемонстрировал отсутствие знаний; компетенция не сформирована даже на уровне отдельного умения; задача не решена, студент не ориентируется в условиях и способах решения задачи (ситуации).