

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Организационная психология в образовании. Управление в системе общего образования»

___108___ часов, ___3___ зачетных(ые) единиц(ы)

для специальности

44.04.02 Психолого-педагогическое образование. Магистерская программа «Психология развития» _____

1. Описание показателей (дескрипторов) и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Компетенции	Показатели* (дескрипторы)	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
УК-3	Знать	УК-3.1. Имеет представление о формах организации деятельности коллектива; психологии межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает основные формы организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает систему форм организации деятельности коллектива; психологию межличностных отношений в группах разного возраста; основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Теоретические вопросы

Уметь

УК-3.2. Умеет
создавать в
коллективе
психологически
безопасную
доброжелательную
среду; учитывать в
своей социальной и
профессиональной
деятельности
интересы коллег; —
предвидеть
результаты
(последствия) как
личных, так и
коллективных
действий;
планировать
командную работу,
распределять
поручения и
делегировать
полномочия членам
команды, работая
как член группы

УК-3.2. Умеет:
создавать в
коллективе
психологически
безопасную
доброжелательную
среду; учитывать в
своей социальной и
профессиональной
деятельности
интересы коллег; —
предвидеть
результаты
(последствия) как
личных, так и
коллективных
действий;
планировать
командную работу,
распределять
поручения и
делегировать
полномочия членам
команды, работая
при
консультативной
поддержке

УК-3.2. Умеет:
создавать в коллективе
психологически
безопасную
доброжелательную
среду; учитывать в
своей социальной и
профессиональной
деятельности интересы
коллег; — предвидеть
результаты
(последствия) как
личных, так и
коллективных
действий; планировать
командную работу,
распределять
поручения и
делегировать
полномочия членам
команды, работая во
главе группы

задача

Владеть

УК-3.3. Владеет отдельными приемами постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон, работая как член группы

УК-3.3. Владеет основными приемами постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон, работая при консультативной поддержке

УК-3.3. Владеет навыками постановки цели в условиях командой работы; способами управления командной работой в решении поставленных задач; навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон, работая во главе группы

Практические задания

ОПК-7

Знать

Имеет представление о методах и приемах сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; технологиях и методах организации взаимодействия участников образовательных отношений; возможностях социальных сетей для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности	Знает основные методы и приемы сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; основные технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; возможности социальных сетей для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности	Знает систему методов и приемов сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; основные технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; возможности социальных сетей для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности
--	---	--

Теоретические вопросы

Уметь

Умеет использовать отдельные методы и приемы сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, работая как член группы

Умеет использовать основные методы и приемы сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, находясь в условиях консультативной поддержки

Умеет использовать различные методы и приемы сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, работая самостоятельно

задача

Владеть

Владеет отдельными методами и приемами сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; может использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; может использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, работая как член группы	Владеет основными методами и приемами сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использует технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использует социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, находясь в условиях консультативной поддержки	Владеет различными методами и приемами сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использует технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использует социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности, работая самостоятельно
--	---	---

Практические задания

Знать	ПК-5.3. Имеет представление о порядке проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных в области прикладных научных исследований в образовании	Знает основы организации и проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных в области прикладных научных исследований в образовании	Знает совокупность этапов проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных в области прикладных научных исследований в образовании	Теоретические вопросы
	Умеет планировать психолого-педагогические исследования, проводить анализ и обработку данных, составлять психолого-педагогические рекомендации на основе полученных исследовательских данных, работая как член группы	Умеет планировать психолого-педагогические исследования, проводить анализ и обработку данных, составлять психолого-педагогические рекомендации на основе полученных исследовательских данных, работая в условиях консультативной поддержки	Умеет планировать психолого-педагогические исследования, проводить анализ и обработку данных, составлять психолого-педагогические рекомендации на основе полученных исследовательских данных, работая самостоятельно или возглавляя группу	

Владеть	Владеет отдельными приемами проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных, работая в группе как ее член	Владеет основными навыками проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных, работая при консультативной поддержке	Владеет систематизированными навыками проведения психолого-педагогических исследований, анализа и обработки данных, составления психолого-педагогических рекомендаций на основе полученных исследовательских данных, работая самостоятельно или возглавляя группу	Практические задания

*Показатели (дескрипторы) перечисляются по всей компетенции, если индикаторы компетенции сформулированы в виде «действия».

2. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

2.1. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
	Раздел 1 Организация психология как научная дисциплина		Собеседование по вопросам №1-7; Написание реферата (доклад по его

Раздел 2 Личность и группы в образовательной организации

содержанию)–
темы № 1-8;
Эссе № 1-2

Круглый стол №1

Собеседование по вопросам №8-18
Написание реферата(доклад по его содержанию)–
темы № 9-19
Эссе №3-4

Круглый стол №2
Портфолио №1-3

Раздел 3 Психология управленческой деятельности: диагностический, консультативный и развивающий аспекты

Собеседование по вопросам №19-25
Портфолио №4-6
Написание реферата(доклад по его содержанию)–
темы № 20-24,
эссе №5-6

Круглый стол №3

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

** Примеры процедур оценивания: тестирование, контрольная работа, эссе, реферат, коллоквиум, выполнение кейса, решение ситуационных задач, написание диктанта и т.д.

Примеры

Критерии и шкала оценивания дискуссионных тем для круглого стола

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
«не зачтено»	Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала.

Критерии и шкала оценивания докладов

Оценка	Критерий оценки
--------	-----------------

«зачтено»	Выставляется обучающемуся, если доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана.

Критерии и шкала оценивания тестирования

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

Критерии оценивания презентаций (при представлении доклада)

Оценка	Название критерия	Оцениваемые параметры
«зачтено»	Тема презентации	Соответствие темы программе учебного предмета, раздела
	Дидактические и методические цели и задачи презентации	Соответствие целей поставленной теме Достижение поставленных целей и задач
	Выделение основных идей презентации	Соответствие целям и задачам Содержание умозаключений Вызывают ли интерес у аудитории Количество (рекомендуется для запоминания аудиторией не более 4-5)
	Содержание	Достоверная информация об исторических справках и текущих событиях Все заключения подтверждены достоверными источниками Язык изложения материала понятен аудитории Актуальность, точность и полезность содержания
	Подбор информации для создания проекта – презентации	Графические иллюстрации для презентации Статистика Диаграммы и графики Экспертные оценки Ресурсы Интернет Примеры Сравнения Цитаты и т.д.
	Подача материала проекта – презентации	Хронология Приоритет Тематическая последовательность Структура по принципу «проблема-решение»

Логика и переходы во время проекта – презентации	От вступления к основной части От одной основной идеи (части) к другой От одного слайда к другому Гиперссылки
Заключение	Яркое высказывание - переход к заключению Повторение основных целей и задач выступления Выводы Подведение итогов Короткое и запоминающееся высказывание в конце
Дизайн презентации	Шрифт (читаемость) Корректно ли выбран цвет (фона, шрифта, заголовков) Элементы анимации
Техническая часть	Грамматика Подходящий словарь Наличие ошибок правописания и опечаток
«не зачтено»	Выполнение менее 60% оцениваемых параметров

Критерии оценивания проекта (в форме портфолио)

Оценка	Критерии	Расшифровка уровня критерия
	Актуальность	Очень современная тема. Отклик на событие. Новые программы и устройства. Продвинутая тема, интересная многим Углублённое изучение программного материала. Проработка и иллюстрирование тем базового курса
	Осведомлённость	Изучено очень много источников. Освоены новые разделы темы. Осведомлённость на уровне эксперта Изучено достаточно много источников
«зачтено»		Изучено не очень много источников. Проект на уровне изученного примера рассмотренного на занятиях. Материал недостаточно освоен, скопирован, есть ошибки, используются термины без объяснения.
	Научность	Проведено научное исследование темы. Выдвинуты новые идеи, рацпредложения. Проведён анализ. Разработан новый материал. Проект практико-ориентированный. Разработаны дидактические материалы. Проект реферативный

Значимость	<p>Разработаны документы готовые к последующему использованию. Разработан справочник, мастер-класс, инструкция доступная любому.</p> <p>Собраны материалы, которые после изучения и доработки можно применить. Можно читать как интересную статью.</p> <p>Тема раскрыта недостаточно. Изложен материал по учебной теме, имеет значимость только для самого исполнителя.</p>
Презентабельность (публичное представление)	<p>Оформление в соответствии с требованиями. Полный пакет документов: отчет о работе в текстовом виде + разработанные документы+ презентация для выступления. Оригинальная презентация. Яркое выступление</p> <p>Недостатки в оформлении</p> <p>Неполный пакет документов</p> <p>Слабое оформление</p>
Оригинальность	<p>Индивидуальное отношение авторов проекта к процессу проектирования и результату своей деятельности. Дополнительные средства оформления. Оценивается оригинальность раскрываемой работой темы, глубина идеи работы, образность, индивидуальность творческого мышления, оригинальность используемых средств</p>
Качество	<p>оценивается художественный уровень произведения, дизайн элементов оформления, гармоничное цветовое сочетание, качество композиционного решения, наличие перспективы</p>
Скорость выполнения	<p>2- досрочно, 1 –сдан в срок, 0 – сроки сдачи нарушены</p>
«не зачтено»	<p>Выполнение менее 60% оцениваемых критериев</p>

Дополнительные критерии оценивания проекта (тематического портфолио)

Оценка «отлично» (15 баллов) ставится если студент четко определил цель создания портфолио(она конкретна, достижима, реальна). Содержание портфолио полностью соответствует целям, задачам создания портфолио и предназначено для решения задач практической психологии в системе образования. Представлен набор диагностических, коррекционных и т.д. материалов с комментариями Представлены большинство из рекомендуемых выше методик составления портфолио; в портфолио присутствует

рефлексия студента, приведены адреса заимствования. Студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» (10 баллов) ставится если студент определил цель создания портфолио(она конкретна, достижима, реальна) . Содержание портфолио в целом соответствует целям, задачам создания портфолио и предназначено для решения задач практической психологии в системе образования. Представлен недостаточный набор диагностических, коррекционных и т.д. материалов с комментариями. Представлены основные из рекомендуемых выше методик составления портфолио; В портфолио присутствуют признаки рефлексия студента, приведены адреса заимствования. Студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» (6 баллов) ставится, если студент не четко определил цель создания портфолио, Содержание портфолио частично соответствует целям, задачам создания портфолио и слабо соответствует решению задач практической психологии в системе образования. Представлен недостаточный набор диагностических, коррекционных и т.д. материалов с комментариями. Хаотично подобраны основные методики демонстрации портфолио. В портфолио отсутствуют признаки рефлексия студента, не приведены адреса заимствования. Студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) ставится при наличии 1-2 элементов необходимого содержания портфолио. Студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

Частные критерии оценок текущей успеваемости вырабатываются кафедрой по каждой читаемой ею дисциплине, обсуждаются на кафедре и утверждаются заведующим кафедрой.

Методика оценки деятельности студента

	Процедура оценивания (для каждого из 4 модулей)	Оценка	
		min	max
Модуль	Выступление на семинарском занятии с сообщением	1	3
	Выступление на семинарском занятии или конференции с докладом (и презентацией)	2	4
	Участие в собеседовании по теоретическим вопросам	1	3*
	Выполнение самостоятельной, внеаудиторной работы, представление ее результатов в форме эссе	1	3
	Выполнение самостоятельной, внеаудиторной работы, представление ее результатов в форме реферата	1	3*
	Участие в дискуссии в форме Круглого стола	1	3*
	Проверочное тестирование в он-лайн режиме в системе testserver.pro	1	3*

Творческое задание – проект тематического портфолио – только в одном модуле (раздел 2,3), по графику защит, для макс. оценки ему альтернативны задания со *	6	15
Итого за 1 модуль	12-13	25
Итого за весь курс	55	100

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется ___2 балльная_____ шкала (указывается шкала обучения в соответствии с таблицей).

Основные виды систем оценивания

Европейская	100-балльная	2-балльная
A	94-100	зачтено
A-	90-94	
B+	85-89	
B	80-84	
B-	75-79	
C+	70-74	
C	65-69	
C-	60-64	
D	55-59	не зачтено
F	50-54	

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Ответил на все дополнительные вопросы	Эталонный
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Стандартный
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Пороговый

«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы
--------------	---	-----------------------------

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

В данном разделе представляются типовые контрольные задания, контрольные работы, тесты, типовые контрольные задания для выполнения разноуровневых задач, тексты ситуационных задач, кейс-задачи, варианты заданий для проведения круглого стола, вопросы для дискуссий, темы рефератов, перечень докладов и др., в соответствии с определенными оценочными средствами.

1. Вопросы для собеседования по темам курса

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии
2. Связь организационной психологии с общей, социальной психологией, психологией труда, экспериментальной психологией
3. История возникновения организационной психологии
4. Перспективы развития организационной психологии
5. Исследование в организационной психологии: цели, задачи, виды
6. Этапы научного исследования в организационной психологии
7. Организационное поведение: понятие, модели, теоретические подходы к его изучению
8. Власть как базовая категория организационной психологии
9. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
10. Общая классификация оснований власти.
11. Дифференцированная классификация оснований власти. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.
12. Тактические приемы в использовании власти. Ограничения классификации оснований власти.
13. Модель власти в межличностном взаимодействии.
14. Основные психологические характеристики организации
15. Организация как социальная группа
16. Типы структур организации
17. Показатели эффективности организации
18. Природа организации. Основные характеристики организации.
19. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
20. Роли и ролевые конфликты в организации
21. Статус и его символы в организации
22. Организационная культура и ее влияние на организацию
23. Организационная психология как система поведенческих технологий
24. Феномен лидерства. Лидерство и руководство.
25. Лидерство и организационная власть.

2. **Примерная тематика рефератов с докладом по его содержанию.**
3. Сущность управленческой теории Ф.Тейлора - ее достоинства и ограничения
4. Сущность управленческой теории М.Вебера - ее достоинства и ограничения
5. Сущность управленческой теории А.Файоля - ее достоинства и ограничения
6. Сущность управленческой теории "школы человеческих отношений Э.Мэйо - ее достоинства и ограничения
7. Общие подходы к управлению персоналом организации
8. Основные этапы работы с персоналом в организации
9. Основные методы управления персоналом организации
10. Профессиональный отбор - первый этап управления персоналом организации
11. Повышение профессиональной компетенции работников
12. Управление системой профессионального обучения работников предприятия
13. Система мотивации персонала в организации
14. Позитивные и негативные методы мотивации персонала
15. Сравнительная характеристика материальных и моральных методов мотивации персонала
16. Сущность интегративного менеджмента в управленческой деятельности
17. Основные управленческие функции в современном образовании
18. Управленческая функция планирования в системе общего образования
19. Управленческая функция организации ресурсов в системе общего образования
20. Управленческая функция контроля в системе общего образования
21. Управленческая функция мотивации в системе общего образования
22. Функция принятия решений в системе общего образования
23. Коммуникативная функция руководителя в системе общего образования
24. Саморегулирующая функция руководителя в системе общего образования
25. Тайм-менеджмент в работе руководителя в системе общего образования
26. Стресс-менеджмент в работе руководителя в системе общего образования

2. Темы групповых проектов – портфолио по дисциплине

Основное содержание проекта	ФИО ответственных тьюторов
1.Удовлетворенность работой и организационное поведение в образовательной практике	
2.Личность в образовательной организации	
3.Группы и команды в структуре образовательной организации	
4.Психологическая диагностика в образовательной организации	
5.Психология командообразования в образовании	
6.Корпоративная культура образовательной организации	

3. Тематика психолого-педагогического эссе:

1. Векторы моих мыслей и чувств во взглядах на современное управление в образовании.
2. Личность и коллектив – эффективность во взаимодействии.
3. Общение с «трудными» руководителями по вопросам группообразования.
4. Как активно слушать сотрудника, ставя перед ним организационную задачу?
5. Как руководителю развить эффективные способы взаимодействия с коллегами?
6. Творческое разрешение сложного случая в управленческой практике – мой способ.

4. Круглый стол на тему (участие в дискуссии)

1. Проблема эффективных способов управленческой практики в современном российском образовании.
2. Влияние индивидуально-психологических качеств личности на процесс его профессионального становления в управленческом звене .
3. Мой опыт учебно-профессионального взаимодействия с краевыми и городскими органами управления образованием.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

В данном разделе представляются теоретические вопросы (для оценки знаний), типовые контрольные задания (для оценки умений), типовые практические задания (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Тестовые задания к зачету по дисциплине (примерные вопросы на проверку знаний)

Вопросы :

1. Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.
2. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.
5. Классификации методов сбора и анализа данных.
6. Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии.
7. Понятие об организации. Классические теории организаций.
8. Методы системно-структурного анализа организации.
9. Понятие организации как социотехнической системы.
10. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
11. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
12. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей.
13. Цели организации, их иерархическая структура.
14. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
15. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
16. Образовательная организация: понятие и виды.
17. Образовательная среда, понятие и характеристики.
18. Пространственно- предметная среда образовательного учреждения как условие развития. Требования к организации предметно-пространственной среды.
19. Коммуникация в организации.
20. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
21. Анализ деятельности человека в организации. Поведение в организации
22. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
23. Трудовая мотивация: основные концепции и модели.
24. Ценности и групповые нормы.
25. Руководство и лидерство в организации.
26. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
27. Групповая сплоченность , психологический климат в организации.

28. Реализация властных функций в организации.
29. Проблема мотивирования и стимулирования в организации. Мотивация трудовой деятельности .
30. Организационные и корпоративные ценности.
31. Понятие «организационной культуры», характеристика и ее функции.
32. Организационное развитие и инновационные технологии.
33. Профессиональное выгорание и его профилактика.
34. Основные функциональные роли психолога в организациях.
35. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
36. Проблема отбора персонала организации. Профессиональная компетентность.
37. Проблема адаптации персонала в организации.
38. Групповое поведение и общение в организации. Социально- психологический климат коллектива.
39. Специфика образовательного учреждения как организации.
40. Управление образовательным учреждением.

Тест 1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
 - б) прогнозирование;
 - в) мотивация;
 - г) составление отчетов;
 - д) организация.
2. К японскому менеджменту персонала не относится:
- а) пожизненный наем на работу;
 - б) принципы старшинства при оплате и назначении;
 - в) коллективная ответственность;
 - г) неформальный контроль;
 - д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.
7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?
- а) вкладывание средств в производство;
 - б) вкладывание средств в новые технологии;
 - в) расходы на повышение квалификации персонала;
 - г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
 - д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.
8. Человеческий капитал - это:
- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;
- д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д МакКлеланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;

- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результатов;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

Примеры типовых задач (для оценки умений):

1. Составьте и прокомментируйте логическую схему по сущности различных подходов к пониманию личности руководителя в образовании
2. Какие методы диагностики личности и групп в образовании Вами освоены? Каково их назначение?
3. Что такое тренинговые упражнения по командообразованию, какие из них освоены Вами?
4. Составьте и прокомментируйте логическую схему по формированию и изменению негативной установки работника.
5. На просмотренном в учебном семестре видеоматериале приведите и прокомментируйте пример социальных стереотипов личности в образовании.
6. Какие социальные роли личности в образовании уже освоены Вами? Раскройте их содержание.
7. Составьте и прокомментируйте логическую схему по развитию ответственности личности в процессе профессиональной деятельности в образовании.
8. Назовите известные Вам модели общения. Пользуясь интернет- ресурсом составьте диагностический кейс по измерению коммуникативных качеств сотрудников.
9. Дайте рабочее определение феномена «социально-психологический климат группы». Пользуясь интернет- ресурсом составьте диагностический кейс по его измерению.
10. Дайте рабочее определение феномена «групповая сплоченность». Пользуясь интернет-ресурсом составьте диагностический кейс по его измерению.

Примеры типовых практических заданий (для оценки навыков и (или) опыта деятельности):

1. Обоснуйте необходимость факторов и условий, благоприятных для успешного руководства организацией общего образования. Приведите примеры.

2. Обоснуйте необходимость организации межличностной коммуникации в профессиональной группе. Покажите на примере ее динамические и содержательные характеристики.
3. Приведите примеры из описания обычного дня руководителя в системе общего образования. Какие социальные роли и управленческие функции можно увидеть в Вашем примере?
4. Выделите основные формы возможной виктимизации личности в образовании. Как превентивно устранить эти риски?
5. Смоделируйте этапы организации руководителем деятельности по выстраиванию благоприятных межличностных отношений в полиэтнической группе сотрудников.

11*Прочтите цитату А. Маслоу «Я очень серьезно возражаю против стремления к совершенству, которого придерживаются некоторые врачи и психологи при работе с людьми. Я никогда не встречал совершенное человеческое существо и не рассчитываю когда-либо его встретить. Возможно, именно несовершенство, которое вы пытаетесь отнять у человека, как раз и придает ему очарование, дающее возможность выделить этого индивида и запомнить его». Прокомментируйте его с позиций представлений о личностной зрелости человека. Какова Ваша позиция по поводу идеального человека?

11. Прочтите цитаты и выберите одну из них для психологического анализа по дисциплине «Организационная психология».

«Управлять массами все равно, что управлять немногими: дело в частях и в числе». Сунь-цзы.(Глава V.Мощь)

"Управляй другими, как хотел бы, чтобы они управляли тобой" Лао-Цзы

Моя жизнь, мои достижения. «Я никогда не говорю: «Мне нужно, чтобы вы это сделали». Я говорю: «Мне интересно, сумеете ли вы это сделать». Генри Форд.

«Тот, кто не подчиняется, не может командовать». Бенджамин Франклин

«Людам свойственно восхищаться креативным решениям, придуманными управленцами. Люди высоко ценят мастерство таких управленцев. А ведь настоящие мастерам управления не нужно совершать "управленческих подвигов", у них все происходит незаметно, как будто само собой. Поэтому и говорят: "лучшее управление, когда нет управления". Маллаев Абдулхакиим

«Управленец, которые умеет быстро решать возникающие проблемы хороший управленец, но мастер управления решает проблемы до их появления. Отсюда и изречение: "Умный выйдет из сложной ситуации, а мудрый туда не попадет". Высшее мастерство управления невозможно без мудрости». Маллаев Абдулхакиим

«Я не верю в коллективную мудрость невежественных индивидуумов». Томас Карлейль

«Критерием профессионализма в управлении, является приверженность цели, а не персоналиям». Маллаев А.Ф.

«Даже в отношении самой элементарной из известных нам разновидностей труда существует специальная наука, ею управляющая». Ф. Тейлор

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование по вопросам	Определенным образом выстроенная беседа преподавателя со студентом с целью проверки его знаний по данному разделу, вопросы формулируются по пройденному материалу и задаются фронтально на занятии, итоги собеседования сообщаются в конце занятия.
Индивидуальное творческое задание (эссе, реферат)	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия в форме круглого стола	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, задания и вопросы для проведения круглого стола
Доклад/сообщение	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задачи должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю или обсуждаются на занятии
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий, в т.ч. на компьютерах. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Индивидуально-групповые проекты – тематические портфолио	файловая папка решения заданной проблемы различными методами, ведущие из которых – разъяснительно-иллюстративный, диагностический и коррекционно-развивающий; составляется студентом индивидуально или в микрогруппах из предложенных элементов. Темы распределяются в начале семестра, составляется график защит, определяется состав групп. В процессе составления портфолио студенты пользуются консультативной поддержкой

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала и структуры дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых задач, умение выполнять предусмотренные программой задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания при решении задач, обосновывать свои действия.

Например:

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок.

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и решения типовых контрольных заданий. Перечень теоретических вопросов и типовых контрольных заданий обучающиеся получают в начале семестра.