

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Анисовна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 02.06.2026 13:12:52
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-
педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Основы менеджмента в образовании

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

44.04.01 Педагогическое образование

Менеджмент в образовании

2026

очная

заочная

очно-заочная

2

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании», по дисциплине «Основы менеджмента в образовании».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Основы менеджмента в образовании» в соответствии с образовательной программой 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании».

3. Разработчик: Соломонов В.А., к.психол.н., доцент, доцент кафедры педагогики, методологии и технологии образования

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Эм Е.А. – к.п.н., доцент, председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

к.психол.н., доцент Фомина Е.А. – зав. кафедрой педагогики, методологии и технологии образования, член УМК ППФ;

д.психол.н., доцент Белашева И.В. – зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Зайцева Алена Викторовна, к.психол.н., заместитель директора ГБУ ДО «Краевой центр развития творчества детей и юношества им Ю.А. Гагарина» по научно-методической работе

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.01, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Основы менеджмента в образовании».

5. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора(ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</i>				
Проводит анализ проблемной ситуации в полном объеме, осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагает способы их решения. С позиции системного анализа разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, прогнозирует их последствия и влияние на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними.	Выявляет и анализирует отдельные составляющие проблемной ситуации, затрудняется в установлении взаимосвязей между ними	Выявляет и анализирует основные составляющие проблемной ситуации, устанавливает взаимосвязи между ними	Выявляет и анализирует составляющие проблемной ситуации, устанавливает взаимосвязи между ними	Проводит анализ проблемной ситуации в полном объеме
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3 Осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей	Не может осуществить поиск вариантов решения проблемной ситуации, действует по шаблону, допускает ошибки в определении задач, подлежащих дальнейшей детальной разработке, затрудняется в предложении способов их	Осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, допускает ошибки в определении задач, подлежащих дальнейшей детальной разработке, затрудняется в предложении способов их решения	Осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, затрудняется в предложении способов их решения	Осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагает способы их решения

детальной разработке, предлагает способы их решения.	решения			
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя их последствия и влияние на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников	Не может разработать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, не может предвидеть их результаты, оценить их влияние на планируемую деятельность	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, прогнозирует их последствия, влияние на результат деятельности	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, прогнозирует их последствия и влияние на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников с позиции системного анализа

Компетенция: ПК-3.

способен организовать научно-исследовательскую, проектную, учебно-профессиональную и иную деятельность обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам в системе непрерывного образования

Владеет системными знаниями о методике и технологии организации разнообразных видов деятельности обучающихся по дополнительным профессиональным образовательным программам в системе непрерывного образования; самостоятельно осуществляет отбор соответствующих целям образовательных программ способов организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся; планирует и реализует процесс коммуникативного взаимодействия участников реализации дополнительных профессиональных образовательных программ

Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-5.1. Демонстрирует знание особенностей конструирования и реализации	Не демонстрирует знание особенностей конструирования и реализации образовательной организацией научно-исследовательской, проектной,	Испытывает серьезные затруднения при демонстрации знаний особенностей конструирования и реализации образовательной организацией	Демонстрирует знание особенностей конструирования и реализации образовательной организацией научно-исследовательской, проектной, учебно-	Демонстрирует знание особенностей конструирования и реализации образовательной организацией научно-исследовательской, проектной, учебно-
---	---	---	--	--

образовательной организацией научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся на соответствующем уровне образования	учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся на соответствующем уровне образования	научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся на соответствующем уровне образования	профессиональной и иной деятельности обучающихся на соответствующем уровне образования с незначительными ошибками	профессиональной и иной деятельности обучающихся на соответствующем уровне образования на высоком уровне
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-5.2. Отбирает и использует соответствующее целям образовательных программ способы организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся в системе непрерывного образования	Не умеет отбирать и использовать соответствующее целям образовательных программ способы организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся в системе непрерывного образования	Испытывает серьезные затруднения при отборе и использовании соответствующих целям образовательных программ способы организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся в системе непрерывного образования	Отбирает и использует соответствующее целям образовательных программ способы организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся в системе непрерывного образования, но с незначительными ошибками	Отбирает и использует соответствующее целям образовательных программ способы организации научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности обучающихся в системе непрерывного образования
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-5.3. Организует взаимодействие участников образовательного процесса, обучающихся по	Не способен организовать взаимодействие участников образовательного процесса, обучающихся по профессиональным образовательным программам	Испытывает трудности при организации взаимодействия участников образовательного процесса, обучающихся по профессиональным образовательным программам	Организует взаимодействие участников образовательного процесса, обучающихся по профессиональным образовательным программам с незначительными ошибками	Организует взаимодействие участников образовательного процесса, обучающихся по профессиональным образовательным программам

профессиональ ным образовательны м программам		м программам		
--	--	--------------	--	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	
1.	a	Создателем научных методов управления в начале 20 века считается a) Фредерик Уинслоу Тейлор b) Генри Лоуренс Гант c) Моррис Л. Кук d) Джордж Элтон Мэйо	ПК-3	2 мин
2.	1-a 2-b 3-c	В самом широком смысле слова управление – это осознанная целенаправленная деятельность человека по руководству людьми и использованию средств, которая позволяет (установите соответствие между действием и содержанием) a) Выполнять b) Осуществлять воздействия c) Упорядочить и подчинить 1) на основании определенной информации и направленные на поддержание или улучшение функционирования управляемого объекта в соответствии с целью управления 2) на основании определенной информации и направленные на поддержание или улучшение функционирования управляемого объекта в соответствии с целью управления 3) своим интересам элементы внешней среды – общества, живой и неживой природы, техники	ПК-3	2 мин
3.	1-a 2-b	Управление многообразно и существует в различных видах, установите соответствие между видами	ПК-3	2 мин

	3-с 4-d 5-e	управления и их содержанием a) техническое управление b) государственное управление c) идеологическое управление d) негосударственное управление e) хозяйственное управление 1) которое осуществляется над естественными и технологическими процессами, например, подача тепла, движение поездов и самолетов, обработка деталей на станках; 2) социально-экономической жизнью общества через различные институты, например, правовая система, министерства, ведомства, местные органы власти; 3) заключающееся во внедрении в сознание членов общества концепций его развития, которое формируется разными политическими партиями и группировками; 4) социальными процессами, например, движения в защиту окружающей среды; 5) производственной и экономической деятельностью коммерческих и некоммерческих организаций, которые действуют в рыночных отношениях		
4.	1-a 2-b 3-с	Человечество за всю свою историю выработало следующие принципиально различные инструменты управления установите соответствие между этими инструментами и их содержанием a) иерархия b) культура с) рынок, 1) основное средство воздействия – отношения	ПК-3	2 мин

		господства подчинения, давление на человека сверху с помощью принуждения 2) вырабатываемые и признаваемые обществом ценности, социальные нормы, установки, шаблоны поведения, ритуалы, которые заставляют человека вести себя так, а не иначе 3) сеть равноправных отношений по горизонтали, основанных на купле-продаже продукции и услуг, на отношениях к собственности, на равновесии интересов продавца и покупателя		
5.	a	Имидж как возможность организовывать взаимодействие участников образовательного процесса между собой, а также с социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации. а) распространенное представление о совокупности естественных и специально сконструированных свойств объекта, а в узком смысле понимается сознательно сформированный образ объекта б) результат отражения объекта в сознании человека. На чувственной ступени познания это ощущения, восприятия и представления, на уровне мышления – понятия, суждения и умозаключения, нечто субъективное, идеальное; он не имеет самостоятельного бытия вне отношения к своему материальному субстрату – мозгу и к объекту отражения с) развернутый комплекс оценочных представлений целевых аудиторий, сформированный на основе объективных параметров (факторов), имеющих значение для целевых аудиторий	ПК-3	2 мин
6.	1-a	Установите соответствие между функциями имиджа и	ПК-3	2

	2-b 3-c 4-d	их содержанием a) Коммуникативная b) Номинативная c) Эстетическая d) Адресная 1) имидж призван облегчить аудитории восприятие информации о субъекте; обеспечить передачу наиболее предпочтительных у аудитории характеристик субъекта, сформировать на основании этого благоприятное отношение аудитории к субъекту 2) имидж выделяет субъект среди других, демонстрируя отличительные качества, подчеркивая достоинства 3) имидж призван облагородить впечатление, производимое на публику личностью, фирмой, организацией 4) касается взаимоотношений имиджа и его целевой аудитории, связывает, отвечая на потребность, запрос целевых групп		мин
7.	1-a 2-b 3-c	Установите соответствие между уровнями динамической модели имиджа и их содержания a) Персональный b) Личностный c) Социально-психологический 1) физические, психофизиологические особенности, характер, тип личности, индивидуальный стиль принятия решений и т.д. 2) мотивационный, когнитивный деятельностный компоненты 3) статус организации, профессии, модели ролевого	ПК-3	2 мин

		поведения, связь лидера с различными социальными группами, нормы и ценности, которых придерживается руководитель		
8.	a) b) c) d) e)	Определите последовательность этапов делегирования полномочий a) поручение работнику индивидуального конкретного задания b) инструктирование c) мониторинг или контроль выполнения работы d) анализ полученных итогов работы e) этапы процесса делегирования полномочий	ПК-3	2 мин
9.	1-a 2-b 3-c 4-d	Рассмотрите классификацию коммуникативного взаимодействия и установите соответствие a) Психическое отражение b) Интересы сторон c) Степень вовлеченности d) Формы воздействия 1) интеллектуальное, эмоциональное, образное, ассоциативное 2) противоборство, компромисс, сотрудничество, уход, нейтралитет 3) монолог, диалог, полилог 4) деловая беседа, совещание, прием по личным вопросам, пресс-конференция	ПК-3	2 мин
10.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие между составляющими коммуникации как функций организации и их содержанием a) Управленческая b) Информативная c) Эмотивная d) Фатическая	ПК-3	2 мин

		1) осуществляется при помощи побудительных сообщений 2) осуществляется при помощи информативных сообщений 3) осуществляется при помощи экспрессивных сообщений, передающих возбуждение, эмоциональные переживания 4) нацеленную, на установление и поддержание контактов		
11.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие между преградами организационных коммуникаций и их содержанием а) Искажение сообщений б) Информационные перегрузки с) Структура организации д) Межличностные аспекты 1) затруднения в межличностных контактах, сознательное искажение, несовпадения статусов уровней организации, снабжать руководителей только положительно воспринимаемой информацией 2) не в состоянии эффективно реагировать на всю информацию, понимание руководителем важности информации может отличаться от понимания таковой другими работниками организации 3) многочисленные уровни управления 4) неудовлетворительный состав рабочих групп, кадров вообще, а также способ организации власти и распределения задач; конфликты между различными группами или отделами организации	ПК-3	2 мин
12.	1-a 2-b	Виды социально-психологической адаптации в зависимости от уровня социально активной личности	ПК-3	2 мин

	3-с 4-d	можно выделить два вида социально-психологической адаптации: активную и пассивную, установите соответствие между адаптацией и их содержанием a) активная адекватная b) активная неадекватная c) пассивная адекватная d) пассивная неадекватная 1) не происходит отрицательных изменений в личности вступившего в должность, то есть не наблюдается разрыв его с действительностью 2) приводит вступившего в должность человека к невротическим изменениям в поведении 3) работник принимает все условия и требования, то есть соглашается терпеть наличную ситуацию 4) сопровождается постоянным действием психотравмирующих воздействий		
13.	1-a 2-b 3-с	В зависимости от состояния организации к планированию можно подходить по-разному. Установите соответствие между способами планирования и их содержанием a) Стабильное b) Оптимальное c) Адаптивное 1) не требуется особых усилий и знаний для реализации принятых решений, не уделяется должного внимания научно-техническому прогрессу 2) связано с коренными качественными преобразованиями в системе, но не всегда учитываются возможности корректировки заданий	ПК-3	2 мин

		3) позволяет гибко реагировать на изменения во внешней среде, т. е. учитывать их в плане и эффективно к ним приспосабливаться		
14.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие между социально-психологическими методами управления и их содержанием, (классификация дана А. В. Филипповым) а) Диагностические б) Регулирующие с) Тонизирующие д) Развивающие 1) направлены на получение психологических сведений об объекте и субъекте управления 2) связаны с упорядочением, изменением определенных сторон сознания 3) связаны с влиянием на эмоционально-волевые особенности людей 4) связаны с формированием новых образований психики, сознания	ПК-3	2 мин
15.	1-a 2-b 3-c 4-d	Анализ использования психологического воздействия (в рамках социально-психологических методов управления) в различных сферах общественной практики показывает, что для формирования полноценной ориентировочной основы целесообразно разграничивать следующие понятия, установите соответствие между понятиями и их содержанием а) средства воздействия б) приемы воздействия с) методы воздействия д) технологии воздействия	ПК-3	2 мин

		1) первооснова воздействия: вербальное и невербальное воздействие, регулирование уровня удовлетворения потребностей, вовлечение специальным образом в организованную деятельность 2) совокупность средств воздействия и алгоритм их использования 3) совокупность приемов, реализующих воздействие 4) совокупность приемов, методов и средств, используемых для достижения конкретных целей		
16.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие между типами деловых игр и их содержанием a) учебные b) исследовательские c) управленческие d) проективные 1) служат для подготовки и повышения квалификации 2) для анализа поведения отдельных сотрудников или целых коллективов 3) коллективной или индивидуальной подготовки управленческих решений 4) проектирование и изменение организационных систем	ПК-3	2 мин
17.	1-a 2-b 3-c 4-d 5-e 6-f 7-g 8-h 9-i	Установите соответствие между формами деловых игр и их содержанием a) Бизнес-игра b) Бизнес-симуляция c) Групповая дискуссия d) Ролевая игра e) Салонная игра f) Блиц-игра	ПК-3	2 мин

		g) Инновационная h) Стратегическая i) Эмоционально-деятельностная 1) метод обучения, предусматривающий проживание ими смоделированной ситуации, позволяющей сформировать необходимые профессиональные компетенции 2) специально созданная игровая модель, максимально приближенная к реальным условиям работы конкретной компании 3) игроки выполняют одинаковое задание, соблюдая правила проведения дискуссии 4) это обучающая или развлекательная игра, в которой участник отыгрывает свою роль и вместе с другими игроками создаёт какую-то воображаемую ситуацию 5) проводится в организованном пространстве или поле, имеет жесткие правила 6) игра с элементами дискуссии, мозгового штурма, ролевых игр и анализа ситуаций 7) направлена на генерацию новых идей в нестандартной ситуации 8) коллективное создание картины будущего развития ситуации 9) не регламентируется условия проведения, отсутствует сценарий и главная игры цель – это личностный рост		
18.	1-a 2-b 3-c	Какую классификацию управленцев предложил Лао Цзы, установите соответствие между название и содержанием а) Лучший	ПК-3	2 мин

		б) Худший с) Идеальный 1) Подчиняются из уважения 2) Которого люди боятся 3) Говорят добились этого сами		
19.	1-a 2-b 3-c 4-d	Руководитель в процессе своей работы выполняет определенную управленческую роль, требующую специфических знаний, умений и черт характера, те из них, которые имеют все данные для таких конкретных ролей, называем архетипами. Установите соответствие между архетипами и их содержанием а) лидер б) Администратор с) Управляющий-плановик d) Предприниматель 1) играет свою роль в процессе реализации решений 2) в контроле и экстраполяционном планировании акцент делается на эффективность и ее оценку, а не на личностные характеристики 3) стремится к оптимизации будущей деятельности организации, концентрируя основные ресурсы в традиционных хозяйственных областях и направляя коллектив на достижение поставленных 4) хотя и ориентирован на будущее, стремится изменить динамику развития фирмы, а не экстраполировать ее прошлую деятельность	ПК-3	2 мин
20.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие между стилями управления группой и их содержанием а) Указывание б) Популяризация	ПК-3	2 мин

		с) Участие в управлении d) Передача полномочий 1) руководитель тщательно инструктирует и следит за выполнением задачи 2) Лидер выдвигает новые инициативы и активен в указаниях, инструктировании и надзоре за работой 3) Лидер концентрируется на улучшении морального состояния группы, поощряет чувство личной причастности 4) Лидер выступает в качестве последнего резерва и оставляет большую часть работы отдельным членам группы		
21.	Менеджмент – это всегда взаимодействие с людьми, способ моделирования и использования социально-экономических систем, при котором во главу угла ставится эффективность распределения ресурсов. Главная задача менеджера – создание самоорганизующейся системы, которая будет воспроизводиться и развиваться в любых условиях. Управлять можно чем и кем угодно: человеком, автомобилем, проектом, базой данных, юридическим лицом. В современной науке управление противопоставляется менеджменту как система устаревших инструментов. Если проект функционирует успешно, то говорят о хорошо отлаженном менеджменте. Если наблюдаются сбои в реализации решений и необходимости их продавливания, то говорят о «ручном управлении»	Сравните понятие «менеджмент» и «управление», есть ли отличия?	ПК-3	3 мин
22.	Управляемые – целиком обусловлены волей, желанием и намерениями людей Неуправляемые – протекают без воздействия со	Какие Процессы, происходящие в природе и социальной жизни называются управляемые, а какие неуправляемые	ПК-3	3 мин

	стороны человека			
23.	институциональный – «кто» «кем» управляет; функциональный – «как» осуществляется управление, и «как» оно влияет на управляемых; организационный – «чем» осуществляется управление	Какие три аспекта включает управление, если управление можно представить, как процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на объект с целью достижения необходимых результатов?	ПК-3	3 мин
24.	целенаправленностью, предметностью, системностью, осознанностью	Управленческая деятельность как форма активного отношения субъекта к действительности какими признаками обладает	ПК-3	3 мин
25.	чтение, слушание, говорение, мышление, контактирование, наблюдение	Управленческая деятельность относится к категории умственного труда, какие нервно-психологические усилия требуются для выполнения этой работы	ПК-3	3 мин
26.	ощущение вероятности достижения успеха, мотивом поведения как личностного фактора, последствиями успеха или неуспеха, результатов деятельности и затрат, которые обеспечили его получение	От чего зависит эффективность управленческой деятельности	ПК-3	3 мин
27.	Экстремальных ситуациях – ситуация непосредственной опасности для жизни и здоровья. Обычная – ситуация с элементами напряженности, сложная ситуация	Ситуации – это система внешних по отношению к субъекту условий, побуждающих и опосредующих его активность. Ситуации бывают нескольких видов, каких?	ПК-3	3 мин
28.	обстановочный – актуализация, личностный – психологическая готовность руководителя, групповой – психологическая готовность функциональной группы	Какие типы экстремальных условий существуют?	ПК-3	3 мин
29.	Как идеал – нравственные представления о человеческом поведении. Как действие – практическая реализация норм и правил	Этику можно рассматривать как идеал и как действие, объясните эти понятия	ПК-3	3 мин
30.	совокупность этических принципов и норм поведения, разделяемых участниками организации, ориентация деятельности организации и ее членов в сфере управления	Деловая этика, как основные проблемы развития образовательной организации	ПК-3	3 мин

31.	это процесс передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации, поручение рабочей задачи, передача компетенции и ответственности	Делегирование как адекватный для конкретной ситуации прием позволяющий осуществлять взаимодействия участников образовательного процесса между собой	ПК-3	3 мин
32.	разгрузить вышестоящих руководителей для решения стратегических задач управления; мотивировать сотрудников; узнать способности сотрудников, уровень их квалификации, определить их потенциальные возможности	Рассмотрите основные цели делегирования полномочий	ПК-3	3 мин
33.	деловую переписку, переговоры, межличностную, межгрупповую, публичную, массовую и политическую коммуникацию. В межличностной коммуникации всегда отличают вербальную и невербальную коммуникацию, подчеркивая важность последней	К коммуникации в образовательной организации как сознательно-простроенной, адресной передачи сообщений относят	ПК-3	3 мин
34.	Базовая – формируемая независимо от данной управленческой задачи Текущая – документированная (в счетах, учетных, бухгалтерских и других документах) и недокументированная (телефонные разговоры межличностные контакты, сплетни)	Рассмотрите виды информации, которую используют для коммуникационного управления (базовая, текущая)	ПК-3	3 мин
35.	создание информационных каналов; эффективный обмен информацией; совершенствование межличностных отношений; регулирование и рационализация информации; достижение социальной общности	Какие цели коммуникации в образовательной организации	ПК-3	3 мин
36.	стереотипы, предвзятые представления, отсутствие интереса собеседника, пренебрежение фактами, ошибки в построении высказываний, неверный выбор стратегии и тактики общения	По каким причинам коммуникация бывает неэффективна	ПК-3	3 мин

37.	Во-первых, организацией может называться искусственное объединение людей, занимающее соответствующее место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее определенных функций Во-первых, организацией может называться искусственное объединение людей, занимающее соответствующее место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее определенных функций В-третьих, под организацией можно понимать степень упорядоченности какого-либо социального объекта, особенности его структуры, строения и способов объединения структурных элементов в единое целое	Термин «организация» (от лат. organize – придаю стройный вид, устраиваю) имеет три основных аспекта (А.И. Пригожин), какие?	ПК-3	3 мин
38.	психофизиологическую, социально-психологическую и производственную адаптацию	Адаптация – это процесс в результате, которого потребности индивида, с одной стороны и требования среды с другой удовлетворяются. Какие виды адаптации различают	ПК-3	3 мин
39.	Объективные критерии (продуктивность деятельности, реальное положение в коллективе, реальное положение в коллективе, принятие членами группы, авторитет как социальная реальность). Субъективные критерии (положительное отношение к различным аспектам и условиям деятельности, к общению, к себе, удовлетворенность личности, проявления индивидуальности, профессиональное самоопределение)	Какие критерии социально-психологической адаптации личности существуют	ПК-3	3 мин
40.	Стратегическое планирование (разработка действий на длительный период времени) Тактическое (операционное) планирование являются детализацией стратегических целей и позволят компании двигаться в заданных стратегией	В зависимости от длительности планового периода выделяют стратегическое, тактическое и оперативное планирование рассмотрите их	ПК-3	3 мин

	направлениях что позволяет: определение конкретные мероприятия; установление сроков их исполнения. Оперативное планирование способствует: детализации целей до уровня задач; определению конкретных исполнителей; проработке методов выполнения задач; реализации мероприятий, утвержденных в тактическом плане			
41.	При административно-организационном: определяется структура организации; устанавливаются взаимосвязи; распределяются функции между подразделениями; делегируются полномочия; определяется ответственность между работниками и управленцами; сравниваются достигнутые результаты с запланированными. При социально-психологическом: определяется совпадение полномочий и ответственности; анализируется принятие общих целей организации; рассматриваются неформальные связи; устраняются конфликтные ситуации внутри группы; оценивается руководство работой персонала; формируется положительная мотивация работников	Существует два пути реализации функции управления это административно-организационный и социально-психологический рассмотрите их	ПК-3	3 мин
42.	сплоченность как степень единства действий (поведения) членов организации в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов; взаимная совместимость (взаимная приемлемость) как возможность бесконфликтного общения и согласованности действий членов организации в условиях их совместной деятельности;	В каких групповых эффектах проявляется социально-психологический климат?	ПК-3	3 мин

	состояние уровня идентификации, понимаемого как сознательное, внутренне мотивированное принятие членом группы (в отличие от пассивной адаптации) целей, ценностей и норм групповой жизни и др.			
43.	научно обоснованный подбор, обучение и периодическая аттестация руководящего состава; комплектование первичных коллективов с учетом психологической совместимости; применение социально-психологических методов, способствующих выработке у членов коллектива навыков эффективного взаимопонимания и взаимодействия	Какие специальные знания и умения от руководящего состава необходимы для оптимального управления климатом в любом коллективе	ПК-3	3 мин
44.	психологические отношения по вертикали: «руководитель подчиненный»; отношения по горизонтали: «коллеги- коллеги»; отношения в системе «человек окружающая материально-техническая среда»	Социально- психологический климат включает в себя несколько блоков взаимоотношений, каких?	ПК-3	3 мин
45.	каждое задание обязательно надо контролировать и оценивать (формы контроля не должны быть тоталитарными); если предлагаемое сотрудником самостоятельное решение проблемы не противоречит в принципе точке зрения руководства, то нет нужды сковывать инициативу работника и вести споры по мелочам; достижения работника и его инициативу нужно немедленно отметить; если работник оказывается в чем-то талантливей и успешнее своего руководителя, этого не является чем-то отрицательным; хорошая репутация подчиненных есть похвала руководителю и ставится ему в заслугу; не нужно делать подчиненному, совершившему незначительный проступок, замечания в присутствии	Какие условия необходимо соблюдать для создания благоприятного климата руководителю	ПК-3	3 мин

	других лиц, сотрудников или подчиненных; унижение человека – не лучший способ воспитания; нет смысла критиковать людей; в конфликтной ситуации губительным будет применение резких, оскорбительных слов; искра уважения и тем более симпатии, зароненная руководителем в душу подчиненного, способна зарядить его на творческую самоотверженную работу; точное формулирование своих мыслей говорит о профессиональной грамотности, управленческой компетентности, общей культуре; правильно сделанное замечание исключает лишнее раздражение			
46.	доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся групповой жизни; отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов коллектива о его задачах и о состоянии дел; удовлетворенность принадлежностью к организации; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих фрустрацию у кого-либо из членов коллектива; принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.	Какие важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата существуют?	ПК-3	3 мин
47.	возможность вырабатывать и поддерживать конкурентные преимущества предприятия в области эффективных прогрессивных систем мотивации	Конкурентоспособность как возможность развития образовательной организации – это	ПК-3	3 мин

	работников, профессионализма персонала, что предусматривает стремление определённого объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях. Конкурентная борьба обычного идет за снижение себестоимости или за расширение потребительских свойств			
48.	использование психологических возможностей персонала в соответствии с основными целями организации; взаимодействие и интеграция мотивационной сферы работников с интересами самой организации	Для развития образовательной организации необходимо поставить в центр внимания человеческий фактор, укажите выделить два основных момента для реализации этого	ПК-3	3 мин
49.	руководители полностью доверяют подчиненным; они положительно взаимодействуют между собой; принятия решений полностью децентрализованы; общение руководителя с подчиненными характеризуется как двустороннее и нетрадиционное	Какие условия позволят найти наилучший путь развития образовательной организации?	ПК-3	3 мин
50.	Сущность организационного развития заключается в изменении ее структуры и в обновлении персонала. Им сопутствуют кадровые перемещения, смена персонала, увольнения. Любые действия, связанные с организационными изменениями, требуют психологической и социально-психологической оценки наличного состояния организации	В чем состоит существо системного подхода в управлении?	ПК-3	3 мин
51.	можно рассматривать как специфическую деятельность осуществления управляющего воздействия по поводу реализации целей организации	Как можно рассмотреть методы управления персоналом?	ПК-3	3 мин
52.	в зависимости от характера воздействия на человека; по признаку принадлежности к общей функции управления; по характеру действия	Какие существуют подходы к классификации методов управления?	ПК-3	3 мин
53.	методы стимулирования, связанные с удовлетворением определенных потребностей сотрудника;	В зависимости от характера воздействия на человека какие можно выделить методы управления персоналом?	ПК-3	3 мин

	методы информирования, предполагающие передачу сотруднику сведений, которые позволят ему самостоятельно строить свое организационное поведение; методы убеждения, т.е. непосредственного целенаправленного воздействия на внутренний мир, систему ценностей человека; методы (административного) принуждения, основанные на угрозе или применении санкций			
54.	административные методы; экономические; социально-психологические	По характеру действия какие можно выделить методы управления персоналом?	ПК-3	3 мин
55.	формирование трудовых групп с учетом социально-психологических характеристик людей: способностей, темперамента, черт характера, что создает благоприятные условия для их совместной работы и социального развития коллектива; установление и развитие социальных норм поведения, в том числе путем поддержания хороших традиций; введение системы социального регулирования, предполагающей тщательный учет реального взаимодействия социальных интересов; социальное стимулирование – создание обстановки социально-психологической заинтересованности в выполнении какой-либо важной работы или в достижении какой-либо цели; воспитательная работа; создание и поддержание благоприятной социально-психологической атмосферы	Какие вопросы решаются с помощью социально-психологических методов управления?	ПК-3	3 мин
56.	К их числу можно отнести: внушение, убеждение, подражание, вовлечение, побуждение, принуждение, осуждение, требование,	Какие Вы знаете социально-психологические методы воздействия на персонал?	ПК-3	3 мин

	запрет, намек, порицание, командование, обман ожиданий, комплимент, похвала, просьба, совет и другие			
57.	вид непродуктивной деятельности, мотив которой заключается не в ее результатах, а в самом процессе и представляет собой определенное действие: физическое, эмоциональное, интеллектуальное, социальное или какое-либо другое	Рассмотрите понятие «игра» – позволяет анализировать основные проблемы, цели и перспективы развития образовательной организации	ПК-3	3 мин
58.	является средством моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности; выступает методом поиска новых способов решения задач; снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности; позволяет моделировать адекватные условия формирования личности специалиста; имеет возможность воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста	Деловую игру следует рассматривать как средство развития творческого профессионального мышления, рассмотрите основные направления использования ДИ	ПК-3	3 мин
59.	максимально приближен к реальной практической деятельности, путем использования в деловых играх моделей реальных отношений; специально организованная деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст; позволяет радикально сократить время накопления профессионального опыта; дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т. д.; позволяет формировать целостное представление о	Деловая игра является методом активного обучения и в сравнении с традиционными методами имеет преимущества, перечислите их	ПК-3	3 мин

	профессиональной деятельности в ее динамике; позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т. п.) развивается активность обучаемых; формируется умение анализировать специальную литературу; активизируется творческое мышление обучаемых; вырабатывается способность практически оценивать различные точки зрения и пути их сопоставления; прививаются навыки поиска оптимального варианта решения			
60.	На каком уровне развития находится группа? Какой стиль управления использовать? Что он сможет добиться от лидерского взаимодействия с группой?	На какие вопросы должен отвечать эффективный руководитель?	ПК-3	3 мин
61.	Первое, сформированное в США Вильсоном, бывшим президентом «Дженерал Моторз», гласило: «Что хорошо для Дженерал Моторз, то хорошо для страны»; имелось в виду, что фирма является добросовестным и ответственным слугой своих покупателей. Второе положение гласило, что «дело бизнеса – бизнес», или, перефразируя М. Фридмана, «выдвижение к фирме требований заниматься чем-то другим, кроме целенаправленной деятельности по получению прибыли, является в принципе подрывной социальной доктриной». Третий тезис, основанный на теории А. Смита, утверждает, что общество обслуживается лучшим образом, когда стремления к прибыли осуществляются при минимальных возможных ограничениях со стороны общества, – принцип, известный в США как	На каких на трех фундаментальных положениях основывался в XX веке подход управляющих к взаимоотношениям фирмы и общества?	ПК-3	3 мин

	свободное предпринимательство			
--	-------------------------------	--	--	--

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время на выполнение задания
1.	a	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя их последствия и влияние на результат определяя воспитание как: а) целенаправленная деятельность, призванная формулировать систему качеств личности б) процесс целенаправленной передачи общественно-исторического опыта с) целенаправленная деятельность по приобретению знаний, умений, навыков, ценностных установок, функций, опыта деятельности и компетенций	УК-3	2 мин.
2.	1-a 2-b 3-с	Анализируя проблемные ситуации, выявляя ее составляющие и связи между ними, установите соответствие между задачами возрастной психологии и их содержанием 1) Рассмотреть 2) Исследовать 3) Проанализировать а) условия, факторы и движущие силы психического развития б) характеристики психического развития в разные периоды жизни с) особенностей деятельности человека в различные возрастные периоды	УК-3	2 мин.
3.	1-a 2-b	Осуществляя критический анализ проблемных ситуаций установите соответствие между принципами возрастной	УК-3	2 мин.

	3-с 4-d 5-e	психологии и их содержанием 1) Детерминизма 2) Системности 3) Развития 4) Единства сознания и поведения 5) Объективности а) подразумевает, все психические явления связаны по закону причинно-следственных связей б) описывает и объясняет основные виды связи между разными сторонами психики, сферами психического с) утверждает, что психика постоянно изменяется, развивается. психическое явление мы рассматриваем как процесс в системе трех координат: актогенез, онтогенеза и историогенеза д) устанавливает: 1) связь психического развития и ведущей деятельности; 2) изучения детей в процессе их обучения и воспитания; 3) оценки уровня психического развития е) реализуется в: 1) учете социально-экономических, исторических, этнопсихологических различиях; 2) эквивалентности экспериментальной и контрольной групп при исследовании психического развития		
4.	1-a 2-b 3-c	Осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, устанавливает соответствие между механизмами психического развития и их содержанием 1) Социальная ситуация 2) Ведущая деятельность 3) Психологическое новообразование а) конкретная форма отношений, в которых ребенок находится со взрослыми в тот или иной период своей	УК-3	2 мин.

		жизни. Именно в этих рамках возникает и развивается ведущий вид деятельности б) возникновение и формирование основных психологических новообразований человека на той или иной ступени его развития и закладываются основы для перехода к новой ведущей деятельности с) психические и социальные изменения, возникающие на данной ступени развития, где происходит обобщение результата этих изменений, всего психического развития ребенка в соответствующий период времени, когда он становится исходным для формирования психических процессов и личности ребенка следующего возраста		
5.	a	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя их последствия и влияние на результат, определяет деятельность как: а) специфический вид активности человека, направленный на познание и творческое преобразование окружающего мира, включая самого себя и условия своего существования б) процесс, направленный на реализацию цели, которая, в свою очередь, может быть определена как образ желаемого результата, необходимо сразу обратить внимание на то, что цель в данном случае – это сознательный образ с) мало осознаются или совсем не осознаются, предполагают и сознаваемую цель, и сознательный контроль, по существу, это уровень автоматических навыков	УК-3	2 мин.
6.	a b c	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий по психологической поддержке обучаемых и определяет этот процесс как:	УК-3	2 мин.

		а) не отдельный вид деятельности, а постоянный процесс, гармонично включенный в основной процесс образования б) система социально-психологических способов и методов, способствующих самоопределению, самореализации личности в процессе образования, в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентаций с) непосредственная работа со студентами, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с трудностями в межличностных отношениях, а также глубинных личностных проблем д) технический прием в образовании, посредством которого преподаватель помогает в выполнении учебных заданий		
7.	1-а 2-б 3-с	Устанавливает соответствие и анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между элементами мотивационно-потребностной сферы на которую воздействует воспитание и их содержанием 1) Идеалы 2) Убеждения 3) Положительные привычки а) направляют и регулируют процесс развития б) формируют собственную оценку, взгляды и т.д. с) «рычаг» воспитательной деятельности	УК-3	2 мин.
8.	Принципы: детерминизма, системности, развития, единства сознания и поведения, объективности	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя их последствия и влияние на результат и рассмотреть принципы возрастной психологии	УК-3	3 мин.
9.	Закономерное изменение психических процессов во времени, выраженное в их количественных, качественных и структурных преобразованиях	Развитие психики, как критический анализ проблемных ситуаций	УК-3	3 мин.
10.	Особенности развития: единство,	Проводит анализ проблемной ситуации в полном объеме	УК-3	3 мин.

	гетерохронность, сензитивность, кумулятивность	и рассматривает особенности развития (закономерности)		
11.	Наследственность, социальная среда, собственная активность	Рассматривает факторы психического развития и осуществляет поиск вариантов решения проблемной ситуации, определяет в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагает способы их решения	УК-3	3 мин.
12.	Социальная ситуация, ведущая деятельность, психологическое новообразование	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, и рассматривает механизмы психического развития	УК-3	3 мин.
13.	Физическое развитие – включает в себя морфологические, биохимические и физиологические изменения. Социальное развитие – связано с психическими, духовными, интеллектуальными изменениями	Основные направления стратегия достижений развития личности как последовательность шагов, прогнозирует их последствия и влияние на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников с позиции системного анализа	УК-3	3 мин.
14.	Наследственность, среда, социально-организованное обучение и воспитание, собственная активность	Факторы развития личности как поиск вариантов решения проблемной ситуации, в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагает способы их решения	УК-3	3 мин.
15.	Главной движущейся силой развития личности выступают противоречия. Столкновение противоположных сил дает человеку неисчерпаемую энергию для постоянных преобразований и обновлений. При этом противоречия могут быть разных видов: общие (универсальные), индивидуальные, внутренние, внешние	Движущие силы развития личности как поиск вариантов решения проблемной ситуации в рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащих дальнейшей детальной разработке	УК-3	3 мин.
16.	Присвоения, обособления, идентификация	Стратегия достижения поставленной цели как последовательность шагов механизмов развития личности, которая прогнозирует их последствия и влияние	УК-3	3 мин.

		на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников с позиции системного анализа		
17.	Информационный процесс осуществления и поддержания межличностной связи, определяя его как отдельные акты передачи и приема информации. Двусторонний процесс коммуникации и интеракции. Взаимодействие между людьми в этом случае рассматривается как информационный контакт, появляющийся в вербальной и невербальной форме. Способ деятельности, как обмен деятельностью, который обеспечивает кооперативную взаимопомощь и координацию действий в большой сложности	Общение как специфическая форма взаимодействия человека с другими людьми позволяет проводить анализ проблемной ситуации в полном объеме	УК-3	3 мин.
18.	1. Разделением процесса на взаимосвязанные этапы. 2. Координированным и поэтапным выполнением действий, направленных на достижение искомого результата (поставленной цели). 3. Однозначностью выполнения включенных в технологию процедур и операций, что является неременным и решающим условием достижения результатов, адекватных поставленной цели.	В рамках выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, определяет технологию (как процесс), которая характеризуется тремя признаками	УК-3	3 мин.
19.	1. Концептуальная основа: основная	Решения проблемной ситуации, определяет в рамках	УК-3	3 мин.

	идея; обоснование достижения образовательных целей; принципы учебной деятельности. 2. Содержательная часть обучения: цели обучения – общие и конкретные; содержание учебного материала. 3. Процессуальная часть – технологический процесс: организация учебного процесса; методы и формы учебной деятельности школьников; методы и формы работы учителя; деятельность учителя по управлению процессом усвоения материала; диагностика учебного процесса	выбранного алгоритма задачи, подлежащие дальнейшей детальной разработке, предлагает структуру педагогической технологии		
20.	Концептуальность, системность, эффективность, воспроизводимость, управляемость	Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, прогнозирует их последствия и влияние на результат планируемой деятельности, на взаимоотношения ее участников с позиции системного анализа и рассматривает структура педагогической технологи	УК-3	3 мин.
21.	1-a 2-b 3-с	Установите соответствие между зависимостями принятия решения и их содержанием а) от уровня исследования б) от области исследования с) от психологических механизмов решения 1) системного, функционального, личностного, деятельного 2) решение познавательное, творческое, оперативное, управленческое 3) решение волевое, интеллектуальное, эмоциональное, вероятностное	ПК-1	2 мин

22.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие виды общения и его определением в контексте современного состояния педагогической науки и практики а) Социально-ориентированное общение б) Групповое предметно-ориентированное общение с) Личностно-ориентированное общение д) Психологические взаимоотношения 1) формами которого являются лекция, доклад, ораторская речь, обращенная к некоторой аудитории. Лектор или докладчик выступает при этом как представитель общества, он побуждает людей к непосредственной социальной активности, стремится объединить слушателей вокруг некоторой социально значимой идеи, задачи и т.п., обеспечивает «фон» для социального воздействия, формирует идеи, изменяет их убеждения 2) здесь на первом месте стоят производственные отношения. Цель такого общения и его предмет состоят в организации коллективного взаимодействия участников общения в совместном труде, в учебе 3) представляет собой общение субъектов учебно-воспитательного процесса друг с другом, направленное на решение личностных задач, в том числе и в процессе совместной деятельности 4) представляют собой особый вид общения, при котором, по словам А.А. Леонтьева, взаимоотношения «субъективно для человека стоят в центре; он порой не догадывается, что за ними скрыты отношения общественные»	ПК-1	2 мин
23.	1-a 2-b 3-c	Установите соответствие между механизмами межличностного восприятия человека человеком и их содержанием	ПК-1	2 мин

	4-d 5-e	а) Идентификация б) Рефлексия с) Причинная интерпретация д) Стереотипизация е) Эффект ореола 1) способ познания другого человека через уподобление его характеристикам самого субъекта 2) осознание субъектом того, как он сам воспринимается партнером по общению 3) причинное объяснение поступков другого человека путем приписывания ему чувств, намерений, мыслей, мотивов 4) различение форм поведения и осмысление их причин путем отнесения к уже известным явлениям (социальным стереотипам) 5) зависимость оценок субъектом восприятия тех качеств, которые не даны в восприятии, от общего впечатления		
24.	1-a 2-b 3-c 4-d 5-e	Установите соответствие между основаниями для классификации конфликтов и их видами а) Сферы проявления конфликта б) Степень длительности и напряженности конфликта с) Субъекты эпизодического взаимодействия д) Социальные последствия е) Предмет конфликта 1) экономические, идеологические, социально-бытовые, семейно-бытовые 2) бурные быстротекущие конфликты, острые длительные конфликты, слабовыраженные, вялотекущие конфликты, слабовыраженные и быстротекущие 3) внутриличностные конфликты, межличностные	ПК-1	2 мин

		конфликты, конфликты «личность-группа», межгрупповые конфликты. 4) конструктивные конфликты, деструктивные конфликты. 5) реалистичные (предметные) конфликты, нереалистичные (беспредметные) конфликты		
25.	1-a 2-b 3-c 4-d 5-e	Установите соответствие между вида речи и их определением структуры, содержания, задач профессиональной деятельности с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений а) устная речь б) письменная речь с) монологическая речь д) диалогическая речь е) внутренняя речь 1) вид речи, который составляет основу речевого мышления человека и интеллектуального общения людей 2) речь, в которой участвует только один человек 3) речь, которую человек порождает и поддерживает с помощью голосового аппарата 4) речь, в которой участвуют двое и более людей 5) речь, которая существует в виде печатного или написанного от руки текста	ПК-1	2 мин
26.	это, прежде всего, творческое и волевое воздействие субъекта управления, основанное на знании объективных законов функционирования управляемой системы и анализе управленческой информации о ее состоянии, направленное на	Управленческое решение как способность демонстрировать собственную профессиональную компетентность в сфере современных научных достижений по профилю осваиваемой образовательной программы	ПК-1	3 мин

	достижение поставленных целей			
27.	организационные и персональные решения; оперативные и стратегические решения; исследовательские и кризисно-интуитивные решения; решение по выбору возможностей в противоположность проблемно-разрешающему решению	Типы управленческих решений с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений	ПК-1	3 мин
28.	эвристические и рациональные; коллективные индивидуальные; запрограммированные и незапрограммированные	Виды управленческого решения с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений	ПК-1	3 мин
29.	эмоции, социальные установки, личностные переменные, мотивационные установки, интуиция	Как переменные человеческого фактора влияют на принятие управленческого решения с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений	ПК-1	3 мин
30.	субъектному признаку, уровню решаемых проблем, методам обоснования, степени определенности ситуации, методу разработки	По каким критериям можно классифицировать управленческие решения на основе современных научных достижений и примеров образовательной практики	ПК-1	3 мин
31.	как процесс – это поиск, группировка и анализ требуемой информации, разработка, утверждение и реализация управленческого решения; как явление представляет собой план мероприятий, постановление, устное или письменное распоряжение и т. п.	Термин «управленческое решение» в свете современного состояния педагогической науки и практики может рассматриваться как процесс и как явление, проанализируйте этот постулат	ПК-1	3 мин
32.	метод, основанный на интуиции управляющего, которая обусловлена	Рассмотрите методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей, продемонстрировав	ПК-1	3 мин

	наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение; метод, основанный на понятии "здорового смысла", когда управляющий, принимая решения, обосновывает их последовательными доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт; метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки больших количеств информации, помогающий обосновать принимаемые решения	собственную профессиональную компетентность в сфере современных научных достижений		
33.	информация, имеющаяся в распоряжении менеджера при принятии решения, является ограниченной и не очень содержательной; имеется большая степень неопределенности; время, имеющееся в распоряжении, ограничено	Оценивая структуру, содержание, задачи профессиональной деятельности с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений можно выделить следующие обстоятельства, при которых возникает необходимость полагаться на интуицию, рассмотрите эти обстоятельства	ПК-1	3 мин
34.	эвристический процесс, состоящий в нахождении решения задачи на основе ориентиров поиска, не связанных логически или недостаточных для получения логического вывода	Рассмотрите понятие «интуиция» на основе современных научных достижений и примеров образовательной практики	ПК-1	3 мин
35.	организационные и персональные решения;	Типы управленческих решений с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных	ПК-1	3 мин

	оперативные и стратегические решения; исследовательские и кризисно-интуитивные решения; решение по выбору возможностей в противоположность проблемно-разрешающему решению	научных достижений		
36.	эвристические и рациональные; коллективные индивидуальные; запрограммированные и незапрограммированные	Виды управленческого решения с учетом различных профессиональных контекстов с позиций современных научных достижений	ПК-1	3 мин
37.	субъектному признаку, уровню решаемых проблем, методам обоснования, степени определенности ситуации, методу разработки	По каким критериям можно классифицировать управленческие решения на основе современных научных достижений и примеров образовательной практики	ПК-1	3 мин
38.	как процесс – это поиск, группировка и анализ требуемой информации, разработка, утверждение и реализация управленческого решения; как явление представляет собой план мероприятий, постановление, устное или письменное распоряжение и т. п.	Термин «управленческое решение» в свете современного состояния педагогической науки и практики может рассматриваться как процесс и как явление, проанализируйте этот постулат	ПК-1	3 мин
39.	метод, основанный на интуиции управляющего, которая обусловлена наличием у него ранее накопленного опыта и суммы знаний в конкретной области деятельности, что помогает выбрать и принять правильное решение; метод, основанный на понятии "здорового смысла", когда управляющий, принимая решения, обосновывает их	Рассмотрите методы принятия решений, направленных на достижение намеченных целей, продемонстрировав собственную профессиональную компетентность в сфере современных научных достижений	ПК-1	3 мин

	последовательными доказательствами, содержание которых опирается на накопленный им практический опыт; метод, основанный на научно-практическом подходе, предполагающий выбор оптимальных решений на основе переработки больших количеств информации, помогающий обосновать принимаемые решения			
40.	эвристический процесс, состоящий в нахождении решения задачи на основе ориентиров поиска, не связанных логически или недостаточных для получения логического вывода	Рассмотрите понятие «интуиция» на основе современных научных достижений и примеров образовательной практики	ПК-1	3 мин

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция	Время на выполнение задания
1.	а	При распределении неформальных ролевых функций в команде, выделяют поддерживающие роли, которые направлены на ... а) создание оптимального социально-психологического климата б) постановку целей и выработку решений с) прояснению своих ценностей или идей д) инициирование деятельности для выработки новых решений	УК-3	2 мин
2.	а	Социально-психологическая характеристика эффективной команды:	УК-3	2 мин

		а) большинство решений достигается консенсусом, который ясно демонстрирует, что каждый в целом согласен с принимаемым решением и желает двигаться вперед. б) несколько человек доминируют в процессе дискуссии. Часто только они определяют точку зрения группы с) руководство остается постоянным при любом уровне эффективности. Руководитель может быть сильным или слабым, но всегда управляет деятельностью группы д) личностные чувства скрываются		
3.	a	Внутрикомандный культурный контекст характеризуется через описание следующих индикаторов: а) принятые и разделенные всеми участниками нормы команды б) компетентность руководящих органов материнской организации в управлении командной деятельностью с) сложность/структурированность внешнего мира д) частота и сила стрессовых воздействий	УК-3	2 мин
4.	a	К внешнему организационно-культурном контексте существования команды будут относиться такие характеристики как: а) наличие/качество систем контроля б) способы распределения власти с) сплоченность и связанность членов команды д) организация ролевого распределения	УК-3	2 мин
5.	a b	Укажите существенные характеристики команды, отличающие ее от традиционных формальных групп	УК-3	2 мин

		а) сверхаддитивный эффект б) разделяемая ответственность с) принадлежность и участие в совместной деятельности д) временное скопление людей		
6.	а б	Социально-психологическая характеристика неэффективной команды: а) критика может присутствовать, но она все затрудняет, запутывает, вызывает напряжение б) действия часто выполняются преждевременно, до того, как результат проходит проверку и принимается решение. для принятия решения достаточно простого большинства, предполагается, что меньшинство автоматически будет его выполнять с) люди свободно выражают свои чувства, предлагают идеи, касающиеся проблем и деятельности группы д) руководители группы не доминируют в ней. фактически время от времени руководство меняется в зависимости от обстоятельств и необходимых знаний и опыта	УК-3	2 мин
7.	1-а 2-б 3-с 4-д	В зависимости от поставленных целей выделяют четыре категории команд укажите соответствия: 1) совещательные команды 2) производственные команды 3) проектные команды 4) группы действий а) советы, «круглые столы», группы, занимающиеся вовлечением работников в процесс управления б) производственные бригады, шахтерские	УК-3	2 мин

		команды, ремонтные бригады, команды летного состава, группы обработки данных с) исследовательские группы, группы планирования, инженерные группы, целевые группы d) спортивные команды, группы для развлечений, экспедиции, команды на переговорах		
8.	1-a 2-b 3-c 4-d 5-e 6-f 7-g 8-h 9-i 10-j	Укажите соответствия ролей членов команды и их характеристик: 1) Исполнитель 2) Координатор 3) Организатор 4) Разведчик 5) Генератор 6) Оценщик 7) Коллективист 8) Доводчик 9) Специалист 10) Исследователь ресурсов а) дисциплинированный, падежный, консервативный и эффективный. Умеет реализовать идеи, о практических действиях. Притворяет идеи в практические действия, носит упорядоченность в деятельность команды b) зрелый, уверенный, хороший председатель. Умеет четко формулировать цели, продвигает решения, делегирует полномочия, социальный лидер с) изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями. Умеет решать нестандартные проблемы d) экстраверт, энтузиаст, общителен. Исследует	УК-3	2 мин

		возможности, устанавливает контакты, но природе – сетевой работник Изобретателен, обладает богатым воображением, человек с идеями, новатор, характеризуется повышенной креативностью. Умеет решать нестандартные проблемы е) рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все изнашивает – инспектор ф) мягкий, восприимчивый, дипломатичный, Умеет слушать, предотвращает трения членов команды, чувствителен по отношению к индивидам и к ситуациям г) старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений h) себе па уме, одиночка. Профессионал к узкой области знаний (обладает редко встречающимися навыками и умениями). i) владеет искусством переговоров и эффективных коммуникаций j) ориентация на решение поставленной задачи, побуждение коллег работать интенсивнее		
9.	1-a 2-b 3-c 4-d	Установите соответствие отличий команды от группы: 1) взаимозависимость 2) разделяемая ответственность 3) разделяемые цели 4) сверхаддитивный эффект а) каждый член команды вносит свой индивидуальный вклад в общую работу б) ответственность за командные цели принимается и разделяется всеми	УК-3	2 мин

		с) ответственность за командные результаты разделяется всеми членами группы и фокусирует групповую активность д) способность команды как целого добиваться более высоких результатов в деятельности, чем может добиться такая же по численности группа людей, работающих независимо друг от друга, не объединенных системой деловых и личностных отношений		
10.	1 2 3 4 5 6	Определите последовательность действий необходимых для формирования команды 1) определить, что необходимость в командной работе действительно существует 2) сформулировать назначение команды или миссию команды, определяющую причины ее существования 3) сформулировать цели команды, т. е. конкретные конечные результаты, которые должны быть достигнуты командой в соответствии с ее назначением 4) поставить задачи, т. е. наметить действия, необходимые для достижения цели 5) определить роль команды, т. е. подход, необходимый команде для выполнения ее назначения, целей и задач в соответствии с организационной миссией 6) выработать групповые нормы – установить основополагающие правила или нормы, определяющие, как команда будет выполнять свою работу и как члены команды будут вести себя по отношению друг к другу	УК-3	2 мин
11.	1	Установление правильной последовательности	УК-3	2 мин

	2 3 4	направление усилий для реализации командных целей 1) определение целей организационного развития 2) принятие решения, направленного на реализацию стратегических целей, или совершенствование деятельности организации 3) разработка рекомендаций по выполнению этих решений и реализации усовершенствований 4) выполнение этих рекомендаций		
12.	1 2 3 4	Установите правильную последовательность развития группы в зависимости от ее субкультуры: 1) «клика» 2) «комбинат» 3) «кружок» 4) команда	УК-3	2 мин
13.	1 2 3 4	Установите правильную последовательность наиболее характерных задач Т-групп сформулированных Дж. Кэмпбеллом: 1) добиться понимания участниками тренинга того, как они ведут себя по отношению к другим людям и как это поведение влияет на других людей научиться понимать, почему люди ведут себя именно так, а не иначе 2) научить участников действительно слышать то, что говорят другие люди, вместо концентрации на подготовке ответа 3) создание возможностей для понимания того, как действует группа и какие виды групповых процессов возникают при определенных условиях способствовать возрастанию толерантности к поведению других людей и его понимания 4) создание условий, в которых человек может	УК-3	2 мин

		апробировать новые пути взаимодействия с людьми и получать обратную связь, свидетельствующую о том, как эти новые способы поведения воспринимаются другими участниками группы		
14.	a b c d	К числу наиболее характерных стрессоров в управленческой командообразовании: а) повышенную ответственность за качество работы подчиненных и результаты деятельности организации в целом; б) высокие требования к надежности (безошибочности) собственной деятельности; с) большой объем работы и связанные с ним перегрузки; d) необходимость принимать слишком много решений; е) двигательная активность управленца	УК-3	2 мин
15.	a b с	Деловая игра инициирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели это: а) это имитационная модель функционирования организации б) это некоторый объект, имеющий отношение к реальной действительности с) это процесс взаимодействия людей в процессе достижения некоторых целей d) это определенная связь или отношение изолированных от реальности элементов	УК-3	2 мин
16.		Эффективность социально-психологического	УК-3	2 мин

		тренинга в обеспечении работы команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта: а) создаются условия наибольшего приближение к реальной ситуации б) развитие профессионала детерминировано системно с) существует определенный набор методических средств в тренинге д) игнорируется уникальность		
17.	a	Факторы макросреды, влияющие на социально-психологический климат планирующие командную работу: а) общественные отношения б) предметно-вещная сфера деятельности с) стиль руководства д) организационных связей	УК-3	2 мин
18.	1-a 2-b 3-с 4-d 5-е	Критерии оценки компетентности персонала инициируют межличностные и групповые взаимодействия, организуют выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели 1) квалификационные 2) объективные 3) внешние 4) тестовые 5) психологические а) устанавливающие на основе экзаменов, проверок	УК-3	2 мин

		профессиональных знаний, умений, навыков соответствие профессионалов некоторым образцам б) констатирующие соответствие реальных достижений оцениваемых субъектов некоторым количественным и качественным показателям с) характеризующие наличие качеств, позволяющих добиваться высоких результатов в профессиональной деятельности (к таким качествам относятся: добросовестность, ответственность) д) устанавливающие соответствие индивидуально-психологических характеристик оцениваемых некоторым показателям психодиагностических тестов е) профессиограммы соответствующего вида деятельности		
19.	a b	Указать несколько правильных аспектов профессионально-производственной адаптации, которая в полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов: а) технологический б) организационный с) физиологическая д) аллопластическая	УК-3	2 мин
20.	1-а 2-б 3-с	Установление соответствия между профессионально значимыми качествами личности и их характеристиками: 1) мотивационно-нравственные 2) профессионально-деловые 3) организаторские а) личностно значимые ценности, мотивы,	УК-3	2 мин

		гражданственность, честность, порядочность и т.п. b) профкомпетентность, бдительность, мобилизованность, интеллект, креативность, работоспособность и т.д. с) напористость, деловитость, энергичность и т.д.		
21.	Взаимозависимость, осознание, количество, делегирование полномочий, аддитивный эффект, взаимозаменяемость, ответственность	Характеристика команды	УК-3	3 мин
22.	Формирование целей, командное выполнение задачи, индивидуальная ответственность перед командой, стимуляция, профессиональный рост, креативность, продуктивность	Принципы командообразования	УК-3	3 мин
23.	От формы организации, продолжительности существования, степени регламентации деятельности, способа формирования, метода управления, поставленных целей, рода деятельности	Показатели для классификации команд	УК-3	3 мин
24.	Определение целей организационного развития, принятие решения, направленного на реализацию стратегических целей, или совершенствование деятельности организации; разработка рекомендаций по выполнению этих решений и реализации усовершенствований; выполнение этих рекомендаций	Направление усилий команды	УК-3	3 мин
25.	Группа в отличие от команды может образовываться стихийно команда же всегда создаётся целенаправленно. В команде конфликт воспринимается как возможность для рождения новых идей и не тормозит продвижение к цели. В командной работе всегда присутствует сверхаддитивный эффект. Члены команды обязательно должны быть совместимыми друг с	Сравнительные характеристики работы команд и групп	УК-3	3 мин

	другом			
26.	Неограниченное господство лидера, неравное участие и неэффективное использование групповых ресурсов, разногласия и потенциальные конфликты, отсутствие творчества при решении проблем, жесткие или нефункциональные групповые нормы и процедуры, ограниченная коммуникация, воюющие подгруппы, наличие ригидных защитных позиций, жесткие или нефункциональные групповые нормы и процедуры	Признаки, когда группа нуждается в активности по формированию команды	УК-3	3 мин
27.	Осмысленная цель, взаимодополняющие знания и навыки, четко поставленные задачи, взаимная отчетность, отлаженный метод работы, малочисленность	Критерии эффективной команды	УК-3	3 мин
28.	Решение поставленных перед командой задач, удовлетворение индивидуальных потребностей членов команды, успешное взаимодействие в команде	Основные фактора эффективной работы команды которые в полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	УК-3	3 мин
29.	Адаптация, группирования и кооперации, нормирование деятельности, функционирование	Этапы становления командной стратег	УК-3	3 мин
30.	Команды могут выработать всех устраивающие, а не оптимальные варианты решения проблем, решения могут зависеть от уровня инновационности мышления членов команды, командная работа может оказаться неприемлемой в случаях, когда требуется найти решение быстро	Условия, когда командная работа неэффективна	УК-3	3 мин
31.	Организуется с целью сплочения коллектива, обучению их чего-то нового. Как правило проводится он в течении нескольких дней, в	Тимбилдинг (цели и правила)	УК-3	3 мин

	течении которых организуются как рабочие консультации, так и активный отдых, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения			
32.	Создание благоприятного климата, налаживание коммуникаций, повышение эффективности совместной деятельности, повышение эффективности совместной деятельности, использование в полном объеме индивидуальных способности людей, минимизация затрат ресурсов для получения большей выгоды	Командообразование как возможность организовать межличностное и групповое взаимодействие используя эффективную коммуникацию для достижения поставленной цели	УК-3	3 мин
33.	Начиная процесс формирования команды важно понимать на основе каких ценностей и для каких целей, она нужна команда, какие для этого необходимы люди. Первым фильтром при отборе кандидатов будет соответствие ценностей потенциального сотрудника ценностям компании. Далее необходимо будет составление и сопоставление профиля должности и профиля сотрудника	Особенности подбора людей в команду	УК-3	3 мин
34.	Личные ценности руководителя, членов команды и ценности компании должны быть в глубинном резонансе. Члены команды должны уважать и доверять друг другу, . быть совместимы друг с другом, интересы членов команды должны быть тесно увязаны с корпоративной стратегией компании, обладать достаточным уровнем необходимых компетенций, взаимодополняя друг друга	Ключевые критерии подбора команды	УК-3	3 мин

35.	Доверие, конфликт, конфликт, заинтересованность, ответственность, результат	Составляющие командной работы (Пирамида Ленсиони)	УК-3	3 мин
36.	Функционирование – обновлять методы сотрудничества, выступать защитником команды. отмечать успехи команды. проявлять в команде вежливость, безличность, осмотрительность. Формирование – знакомство, видение цели, разработка планов, уточнение ролей. Нормирование деятельности – формирование моделей поведения, использовать опыт членов команды, проявлять уважение друг друга, наладить обратную связь, решение вопросов полномочий. Группирование и кооперация – разработка порядка принятия решений, адаптация роли руководителя к команде, принятие ответственности	Этапы командообразования	УК-3	3 мин
37.	Разработки стратегий в условиях высокой неопределенности среды; размытости и множественности критериев отбора стратегических вариантов; одновременной реализации нескольких стратегий; необходимости координации сложных работ; большого разброса во мнениях экспертов относительно оценки стратегических альтернатив; конфликта интересов заинтересованных сторон; высокой степени сопротивления стратегическим изменениям	Признаки эффективной работы команды	УК-3	3 мин
38.	Люди действий: шейпер, работник компании, педант. Социальные: Координатор, исследователь ресурсов, душа команды. Интеллектуальные: генератор идей, аналитик-стратег, специалист	Модели описывающая командные роли (Р.М. Белбин)	УК-3	3 мин
39.	Командообразование не является панацеей от всех бед. Но если компания делает ставку на интеллект специалистов и их квалификацию, использует их	Оптимизация деятельности компании (командообразование)	УК-3	3 мин

	деятельную позицию, направленную на творческое самовыражение и самореализацию, отказавшись от жесткого контроля, строгого выполнения инструкций и постоянных указаний, то поможет достичь слаженной и сплоченной командной деятельности, эффективной реализации возможностей каждого ее участника			
40.	Добровольное включения в команду; коллективное исполнения работы; коллективная ответственности; единая для команды форма адекватного стимулирования деятельности; автономного самоуправления команды; повышенной исполнительской дисциплины	<u>Требования к формированию команды</u>	УК-3	3 мин
41.	Группа-конгломерат, номинальная группа, группа-ассоциация, группа-автономизация, коллектив (команда)	Модель развития коллектива Л.И. Уманского	УК-3	3 мин
42.	Недоверие, боязнь конфликтов, безответственность, нетребовательность, безразличие к результатам	Основные недостатки команд, и преодоление	УК-3	3 мин
43.	Формирование, бурление, нормализация, продуктивность	<u>Модель перехода от группы к команде (Б. Такмен)</u>	УК-3	3 мин
44.	Экспериментальным путем определяются состав группы и компетенции. Начинают открыто выражать свои мысли и идеи. Возникают разногласия. Далее или распад, или вражда или полезное сотрудничество. Конфликты начинают терять остроту. Сотрудничество усиливается. Создается структура, сплоченность. Начинается достижение общих целей максимально эффективно	Этапы развитие группы	УК-3	3 мин
45.	Целеполагающий (основанный на целях); межличностный (интерперсональный); ролевой; проблемно ориентированный	Основные подходы к формированию команды	УК-3	3 мин

46.	Диагностика; достижение или выполнение задачи; командные взаимоотношения; командные процессы формирования команды	Правила, формирование команд	УК-3	3 мин
47.	Изменение набора целей или приоритетов; анализ и распределение способа работы; анализ норм, способа принятия решений, коммуникаций; определение взаимосвязей между людьми, выполняющими работу	Цели формирование команд	УК-3	3 мин
48.	На основе эмоциональной сплоченности; ролевой подход; проблемно-ориентированный подход; динамический подх	Основополагающие методики проведения тренингов по построению команд	УК-3	3 мин
49.	Веревочные курсы – цель данной игры – выполнить поставленную задачу не на время, а не результат. Веревочные курсы позволяют не просто сплотить коллектив, но и весело провести время. Командные игры – этот метод в организации направлен на сплочение сотрудников, развитие взаимодействия в нестандартных ситуациях. Эксклюзивные игры – нестандартный поход к организации делает игры более увлекательными и интересными. Перед работниками ставятся задачи, выполнить которые способна только группа	Разновидности тренингов командообразования	УК-3	3 мин
50.	Грамотная постановка целей, Наличие чётких и ясных задач, Правильный подбор командного состава. Наличие детализированной системы работы. Способность людей работать в команде. И только если эти условия соблюдены, можно говорить о том, что командная работа имеет смысл	Условия функционирование команды	УК-3	3 мин
51.	Человек прикладывает меньше усилий к работе, если трудится в команде. Низкая эффективность каждого отдельного члена команды объясняется тем, что человек ощущает меньше ответственности	Эффект Рингельмана при работе в команде	УК-3	3 мин

	за труд и надеется на то, что коллеги выполнят за него работу. Так как каждый думает аналогично, общий результат снижается			
52.	Члены команды, опасаясь конфликта, стараются найти компромиссное решение, которое устроит всех. Проблема заключается в том, что подобное решение часто не является наилучшим, т.к. во главу угла ставится не объективность, а желание угодить всем. Этот эффект помогает победить метод мозгового штурма или применение так называемого «корабельного совета» (Древние викинги, в трудной ситуации во время плавания объявляли общий сбор и обменивались идеями. Принцип был такой: первым выслушивали юнгу, последним – капитана. Решение, естественно, принимал глава судна)	Эффект группового мышления при работе в команде	УК-3	3 мин
53.	В результате дискуссии, мнение группы усиливается и сдвигается в сторону одного из полюсов – крайнего риска или крайней осторожности. Сдвиг зависит от изначального настроения группы: решительного/оптимистичного или консервативного	Эффект поляризации при работе в команде	УК-3	3 мин
54.	Во главе команды всегда стоит лидер, команда без лидера – это просто не управляемая толпа. <u>Роль лидера</u> заключается в направлении усилий команды в нужное русло, контроль деятельности команды, мотивация сотрудников и укрепление меж личных отношений в коллективе. Как правило, именно лидер формирует команду и подбирает членов коллектива «под себя». Именно лидер проводит командообразующие мероприятия и сплачивает коллектив. Роль лидера очень высока,	Роль лидера в команде	УК-3	3 мин

	лидер может быть не самым высококвалифицированным специалистом, но он должен уметь строить отношения с людьми, иметь высокую силу воли и обладать высоким эмоциональным интеллектом			
55.	Время – Процесс образования команды растянут по времени. Деньги – требуются средства на дополнительные тренинговые занятия, на дополнительное обучение членов команды, на материальное стимулирование и организации перехода на командную работу. Человеческий фактор – резко возрастает ценность вклада каждого сотрудника. Недирективность – административно-командный стиль управления в команде «не проходит». Уникальность – модель команды не всегда пригодна для тиражирования. каждую новую команду нужно создавать с особой тщательностью и бережностью. Индивидуальный подход – многое держится на взаимоотношениях между ее членами, на командном духе, системе ценностей, философии развития	Минус при работе в команде	УК-3	3 мин
56.	сплоченность как степень единства действий (поведения) членов организации в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов; взаимная совместимость (взаимная приемлемость) как возможность бесконфликтного общения и согласованности действий членов организации в условиях их совместной деятельности; состояние уровня идентификации, понимаемого как сознательное, внутренне мотивированное принятие членом группы (в отличие от пассивной	Групповые эффекты социально-психологического климата в команде	УК-3	3 мин

	адаптации) целей, ценностей и норм групповой жизни и др			
57.	Доверие друг к другу и руководству, ощущение защищённости и стабильности, общий оптимизм и готовность вместе справиться даже с самой трудной ситуацией, приятное общение, поддержка, симпатии между людьми, уверенность, внимание и теплота, бодрость, готовность идти на компромисс, свободомыслие в допустимых рамках, желание и возможность профессионально и интеллектуально развиваться, творчески подходить к решению поставленных задач. Инициативность и т. д.	Признаки благоприятного психологического климата оптимальные для работы команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	УК-3	3 мин
58.	Информация – это некие сведения об окружающем мире и идущих в нем процессах – объект хранения, переработки и передачи – воспринимаемые человеком или специальными устройствами. Информация, используемая для коммуникационного управления, подразделяется на: базовую, формируемую независимо от данной управленческой задачи; и текущую, регулярную или разовую, специально собираемую для данной управленческой задачи. Текущая информация в свою очередь подразделяется на: документированную, фиксируемую в документах (счетах, учетных, бухгалтерских и других документах) и не документированную (телефонные разговоры, совещания, межличностные контакты, сплетни и т. д.).	Информация, используемая для межличностного и группового взаимодействия	УК-3	3 мин
59.	Коммуникации подразделяются на две большие группы: между организацией и её средой и между уровнями управления и подразделения	Виды коммуникаций	УК-3	3 мин
60.	Система принципов и правил, которые задают	Эвристические методы решения творческих задач,	УК-3	3 мин

	наиболее вероятностные стратегии и тактики деятельности решающего, стимулирующие его интуитивное мышление в процессе решения, генерирование новых идей и на этой основе существенно повышающие эффективность решения определенного класса творческих задач	контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения		
--	--	---	--	--

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он знает и уверенно применяет основные образовательные технологии (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимые для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, знает принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга, осуществляет выбор специальных технологий и методов, позволяющих разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении, в полной мере владеет принципами проектирования и знает особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями; умеет самостоятельно взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносит виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования, в полной мере применяет инструментальный и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития обучающихся; проводит педагогическую диагностику трудностей в обучении, использует в полной мере знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы; применяет эффективно образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, реализует на высоком уровне методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; владеет уверенно действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования, реализует эффективно методы контроля и оценки образовательных результатов обучающихся, программ мониторинга образовательных результатов обучающихся, анализирует результаты их применения, учитывает в полной мере особенности развития обучающихся в образовательном процессе; осуществляет отбор и использует психолого-педагогические (в том числе инклюзивные) технологии в профессиональной деятельности для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; методы разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуально-ориентированных образовательных программ (совместно с другими субъектами образовательных отношений).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он знает и применяет основные образовательные технологии (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимые для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, умеет достаточно взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносит виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования, реализует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; владеет действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования, знает и понимает принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга осуществляет выбор специальных технологий и методов, позволяющих разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении, применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития обучающихся; проводит педагогическую диагностику трудностей в обучении, реализует методы контроля и оценки образовательных результатов обучающихся, программ мониторинга образовательных результатов обучающихся, анализирует результаты их применения, владеет принципами проектирования и знает особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, использует знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы; применяет образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, учитывает особенности развития обучающихся в образовательном процессе; осуществляет отбор и использует психолого-педагогические (в том числе инклюзивные) технологии в профессиональной деятельности для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; методы разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуально-ориентированных образовательных программ (совместно с другими субъектами образовательных отношений).

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он теоретически знает и редко применяет основные образовательные технологии (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимые для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, не способен самостоятельно взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносит виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования, не в полной мере реализует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; недостаточно владеет действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования; теоретически знает принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга осуществляет выбор специальных технологий и методов, позволяющих разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении, применяет основной инструментарий и некоторые методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития обучающихся; проводит педагогическую диагностику трудностей в обучении, реализует не в полной мере методы контроля и оценки образовательных результатов обучающихся, программ мониторинга образовательных результатов обучающихся, анализирует результаты их применения.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он слабо знает и редко применяет основные образовательные технологии (в том числе в условиях инклюзивного образовательного процесса), необходимые для адресной работы с различными категориями обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, слабо умеет взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносит виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования, частично реализует методы (первичного) выявления обучающихся с особыми образовательными потребностями; частично владеет действиями оказания адресной помощи обучающимся на соответствующем уровне образования; слабо знает принципы организации контроля и оценивания образовательных результатов обучающихся, разработки программ мониторинга; осуществляет выбор специальных технологий и методов, позволяющих разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении, частично применяет инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития обучающихся; проводит педагогическую диагностику трудностей в обучении, реализует ситуативно методы контроля и оценки образовательных результатов обучающихся, программ мониторинга образовательных результатов обучающихся, анализирует результаты их применения; владеет ситуативно принципами проектирования и знает особенности использования психолого-педагогических (в том числе инклюзивных) технологий в профессиональной деятельности с учётом личностных и возрастных особенностей обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, использует фрагментарно знания об особенностях развития обучающихся для планирования учебно-воспитательной работы; ситуативно применяет образовательные технологии для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, ситуативно учитывает особенности развития обучающихся в образовательном процессе; осуществляет отбор и использует психолого-педагогические (в том числе инклюзивные) технологии в профессиональной деятельности для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; методы разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуально-ориентированных образовательных программ (совместно с другими субъектами образовательных отношений).

** в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий*