Бузулукский гуманитарно-технологический институт

(филиал) федерального государственного бюджетного

образовательного учреждения

высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра педагогического образования

|  |
| --- |
| . |

**Фонд**

**оценочных средств**

по дисциплине *«Психология управления»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

*44.03.01 Педагогическое образование*

(код и наименование направления подготовки)

*Информатика*

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Тип образовательной программы

*Программа академического бакалавриата*

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*Заочная*

Год набора 2017

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся направления подготовки 44.03.01 Педагогическое образование по дисциплине *«Психология управления»*

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании

кафедры педагогического образования \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*наименование кафедры*

протокол № \_\_\_\_\_\_\_\_от "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017г.

Первый заместитель директора по УР Н.В. Хомякова

*подпись расшифровка подписи*

*Исполнители:*

доцент Н.В. Бутримова

*должность подпись расшифровка подписи*

*должность подпись расшифровка подписи*

**Раздел 1 - Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины**

| *Формируемые компетенции* | *Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций* | *Виды оценочных средств по уровню сложности/шифр раздела в данном документе* |
| --- | --- | --- |
| **ОПК-2** способность осуществлять обучение, воспитание и развитие с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей обучающихся | **Знать:**  основные теоретические положения, категории и понятия психологического управления; психологические критерии эффективности управления обучающихся; основы социальной психологии, психологии межличностных отношений, организационной и управленческой психологии; истоки научного менеджмента и психологии управления; особенности ситуаций оценивания личностей и важнейшие условия, которые необходимо соблюдать при негативной оценке людей и стимулировании обучающихся с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей обучающихся. | **Блок А −** задания репродуктивного уровня  Тестовые задания  Вопросы для опроса |
| **Уметь:**  эффективно использовать, полученные знания в практической деятельности; пояснять сущность управления как регулирование деятельности, его функции и их связи с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей обучающихся; разбираться в особенностях психологии личности и группы, для того чтобы более продуктивно влиять на управленческие процессы, в том числе особые образовательные потребности обучающихся. | **Блок В** − задания реконструктивного уровня  Типовые задачи, варианты заданий к семинарским (практическим) работам |
| **Владеть:**  понятийно-категориальным аппаратом управленческой психологии; владеть опытом раскрытия психологических потенциалов личности; способами, методами, позволяющими повысить эффективность в принятии индивидуального и (или) коллективного управленческого решения. | **Блок С** − задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня  Индивидуальные творческие задания |
| **ПК-7** способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности | **Знать:**  психологические критерии эффективности управления обучающихся; основы социальной психологии, психологии межличностных отношений, организационной и управленческой психологии; истоки научного менеджмента и психологии управления; особенности ситуаций оценивания личностей и восприятия социальных, культурных и личностных различий. | **Блок А −** задания репродуктивного уровня  Тестовые задания  Вопросы для опроса |
| **Уметь:**  определять стадию жизненного цикла организации и специфику управления организационным поведением; использовать различные типы влияния стили руководства, поддерживающие активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развитие их творческих способностей. | **Блок В** − задания реконструктивного уровня  Типовые задачи, варианты заданий к семинарским (практическим) работам |
| **Владеть:**  основными принципами и правилами эффективного руководства в ученическом коллективе; методикой построения организационно-управленческих моделей управления. | **Блок С** − задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня  Индивидуальные творческие задания |

**Раздел 2** **Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства).**

## Блок А - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «знать»

*А.0 Фонд тестовых заданий по дисциплине*

**1 раздел Введение в психологию управления**

1.1Управление – это …

1. элемент, функция организованных систем различной природы, обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ
2. комплекс необходимых мер влияния на группу, общество или его отдельные звенья с целью их упорядочивания, сохранения качественной специфики, усовершенствования и развития
3. вид подчинительной связи, при которой главенствующий компонент требует постановки зависимого компонента в определенной управленческой форме, причем форма главенствующего объекта не вызывает изменения формы управляемого

1.2.Отличительной особенностью психологии управления составляет то, что ее объектом является:

1. организованная деятельность людей
2. структура личности
3. мотивационная сфера личности
4. социальные и экономические системы

1.3 Желаемый результат, который должен быть получен после осуществления действий управления:

1. цель
2. итог
3. конец
4. продукт

1.4 В системе управления организацией - субъект управления - это?

а. Управляющая подсистема

1. Управляемая подсистема
2. Связующая подсистема

1.5 В системе управления организацией - объект управления - это?

1. Управляющая подсистема
2. Управляемая подсистема
3. Связующая подсистема

1.6 В каком виде может реализовано в процессе управления управляющее воздействие?

1. Приказ, распоряжение, указание
2. План, задание
3. Отчет
4. Данные контроля

1.7 Что является результатом деятельности объекта управления?

1. Информация
2. Функция управления
3. Готовая продукция организации
4. Управленческое решение

1.8 Что является результатом деятельности субъекта управления?

1. План, приказ, задание
2. Управленческое решение
3. Готовая продукция организации

1.9 Что является предметом труда работников управления?

1. Сырье, материалы
2. Готовая продукция
3. Информация
4. Ресурсы

1.10 Основные функции управления это:

а) те, которые должны исполняться сотрудниками любой организации;

б) функции, которые должны исполняться высшим руководством организации;

в) функции, которые должны исполняться любым руководителем независимо от исполнения им специальной функции исполнения;

г) функции, которые должны исполняться любым руководителем независимо от его статуса в организации и исполнения специальной функции управления.

1.11 Какое из нижеприведенных определений относится к принципам управления:

а) это обособленная область управленческой деятельности;

б) это основные правила управленческой деятельности;

в) это способы достижения цели.

1.12 Подчиненность главной цели как требование к управленческому решению подразумевает:

а) согласование решения с решениями вышестоящего уровня управления и ранее принятыми решениями;

б) необходимость учета комплекса внешних и внутренних факторов;

в) соблюдение действующего законодательства и предела полномочий в ходе принятия решения;

г) соответствие решения потребностям и задачам управления в организации

1.13 Функция \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ состоит в количественной и качественной оценке и корректировке результатов работы организации.

а) контроля;

б) координации;

в) мотивации; г) планирования.

1.14 Что является, продуктом труда менеджера?

1. Выполненная функция
2. Решенная задача
3. Готовая продукция
4. Управленческое решение

1.15 Что такое организационное управление?

1. Управление производственными процессами
2. Управление технологическими процессами
3. Управление людьми
4. Функция управления

1.16 Какие составляющие включаются в среду прямого воздействия организации?

1. Поставщики
2. Конкуренты
3. Собственники
4. Научно-технические организации
5. Государственные органы

1.17 Что из ниже перечисленного не принято считать элементами внутренней среды организации?

1. Цели
2. Персонал
3. Методы решения управленческих задач
4. Функции персонала
5. Структуру
6. Технологию
7. Управленческие решения

1. 18 Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?

1. Планирование
2. Организация
3. Мотивация
4. Коммуникационные

1.19 виды деятельности, с помощью которых управляющая подсистема воздействует на управляемую подсистему, в менеджменте называются термином «\_\_\_\_\_\_\_\_ управления».

а) функции;

б) методы;

в) принципы;

г) цели.

1.20 с точки зрения правовой формы организация не может быть представлена:

а) физическим лицом;

б) юридическим лицом;

г) неформальной организацией;

г) предпринимателем без организации юридического лица.

1.21 С точки зрения системного подхода в динамическом взаимодействии с внешней средой находятся \_\_\_\_\_\_\_\_ системы.

а) закрытые;

б) открытые;

в) структурированные;

г) технические.

1.22 Менеджмент (управление)− самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленный на достижение организацией, действующей в рыночных условиях, определенных целей путем рационального использования материальных, трудовых, технических, финансовых и информационных ресурсов. В какой организации использование этого термина неприемлемо?

а) государственное унитарное предприятие.

б) коммерческая организация.

в) центр автоматического управления космическими системами.

г) промышленное предприятие.

д) некоммерческая организация

1.23 Цель управления − прогнозируемый и желательный результат, отражающий будущее состояние системы в виде качественного показателя, который должен быть достигнут организацией и на достижение которого направлена ее деятельность. Какая цель может быть приемлема для любой организации?

а) обеспечение полного материального благосостояния и свободного всестороннего развития личности работников.

б) достижение минимального дохода на работника в размере 1000 долларов США, как в высокоразвитых странах мира

в) завоевание регионального рынка товаров в размере более 60% от объема продаж.

г) государственное регулирование рыночной экономики с помощью плановой, налоговой и банковской систем.

д) обеспечение каждого работника организации отдельной квартирой

1.24 Процесс управления − это целенаправленная последовательность задач и операций управления, осуществляемых кадрами управления с помощью технических средств для реализации управленческих решений. Назовите основные (общие) функции управления.

а) стратегическое управление и менеджмент.

б) управление основным и вспомогательным производством.

в) власть, лидерство, мотивация, эффективность, финансы, капитал, маркетинг, "ноу-хау".

г)постановка цели, сбор информации, подготовка и согласование решения, принятие и исполнение решения.

д)прогнозирование, планирование, учет, контроль, анализ, регулирование, координация.

1.25 Интеграция управления – это:

а) координация деятельности

б) реформирование организации

в) объединение усилий всех подразделений организации

г) синтез технологических процессов

1.26 Внутреннее состояние физиологического или психологического ощущения недостаточности чего-либо называется:

а) восприятием;

б) потребностью;

в) мотивацией;

г) ожиданием.

1.27 Скорость, с которой происходят изменения во внешней среде, характеризует:

а) сложность внешней среды;

б) подвижность внешней среды;

в) открытость внешней среды;

г) неопределенность внешней среды.

1.28 Выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правилен, является:

а) интуитивным решением;

б) решением, основанным на суждениях;

в) иррациональным решением;

г) правильное решение.

1.29 Повышение эффективности организации за счет реализации работниками своего потенциала являлась основной целью:

а) школы науки управления;

б) школы поведенческих наук;

в) школы человеческих отношений;

г) школы административного управления.

1.30 Цели в системе управления подразделяются на (несколько вариантов ответа):

а) качественные

б) количественные

в) комплексные

1.31 Качественные цели определяются с помощью:

а) метода моделирования

б) метода экспертных оценок

в) метода стоимостного анализа

1.32 Одной из составляющих организации являются следующие ресурсы:

а) кадровые;

б) региональные;

в) общественные;

г) природные.

1.33 К одному из факторов внутренней среды организации относится :

а) акционеры;

б) местные органы;

в) потребители;

г) структура.

1.34 К одному из факторов внешней среды прямого воздействия относится:

а) культура;

б) потребители;

в) технология;

г) экономика.

1.32 К одному из факторов внешней среды косвенного воздействия относится:

а) конкуренты;

б) культура;

в) местные органы;

г) потребители.

1.35 Что характеризует систему управления? (несколько вариантов ответа):

а) помещение

б) прямые связи

в) обратные связи

г) субъект управления

д) объект управления

е) длительность работы

**2 раздел Личность и профессиональное самосознание руководителя**

2.1 Основу и текущего, и долгосрочного планирования социально-экономического развития образовательного учреждения составляют:

а) Доктрина развития образования РФ;

б) компетентностный подход;

в) государственные образовательные стандарты;

г) нормативы финансирования в расчете на одного обучающегося.

2.2 Руководитель образовательного учреждения должен знать (несколько вариантов ответа):

а) основы ведения бухгалтерского учета и отчетности

б) Уголовный кодекс РФ

в) основные положения психологии и социологии управления;

г) современные нормы этики и эстетики

2.3 В зависимости от системного уровня выделяют следующие типы управления в образовании:

а) стратегическое управление образованием и управление процессами;

б) управление процессами и управление структурными преобразованиями;

в) управление структурными преобразованиями и управление ресурсами;

г) управление ресурсами, управление персоналом, управление структурными преобразованиями, управление процессами, стратегическое управление образованием.

2.4 Какие формы и методы управления входят в понятие хозяйственного механизма системы образования? (Выберите необходимое количество правильных ответов.)

а) планирование;

б) прогнозирование;

в) подготовка программ развития образования;

г) определение содержания образования, форм и методов обучения.

2.5 Устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретным руководителем – это … руководства.

а) стиль

б) особенность

в) система

г) способ

2.6 Что характеризует стиль руководства?

а) Схему подчиненности и ответственности

б) Форму взаимоотношений руководителей и подчиненных

в) Связь кооперации и координации

2.7 Руководитель исследовательской организации опирается преимущественно на следующие формы власти (расставьте источники в порядке приоритетности: 1 – высший приоритет, 5 – низший приоритет):

а) харизма

б) власть, основанная на вознаграждении

в) власть, основанная на принуждении

г) экспертная власть.

д) эталонная власть

2.8 Какие психологические методы может использовать руководитель для управления группой, отделом?

а) методы формирования психологического климата в коллективе

б) методы поощрения

в) методы наказания

г) методы профессионального отбора и обучения

2.9 Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями и т.п.:

а) социальный статус

б) социальная роль

в) авторитет

г) престиж

2.10 Стили руководства, выделенные К. Левиным:

а) либеральный

б) тоталитарный

в) демократический

г) авторитарный

д) либерально-демократический

2.11 Исследователи, которые, наблюдая за руководителями, убедились, что вся их деятельность протекает в «силовом поле» между вектором «производство» и вектором «человек»:

а) Ф. Герцберг

б) Д. Моутон

в) Мак-Грегор

г) К. Левин

д) Р. Блейк

2.12 Стиль руководства, необходимый в случае, если рабочая группа доросла в своем развитии до такого уровня, что может эффективно действовать на началах самоуправления, называется:

1. патриархальный
2. либеральный
3. демократический
4. авторитарный

2.13 Стиль руководства, необходимый там, где рабочая группа находится на высоком уровне зрелости, где наблюдается устоявшийся темп деятельности, порядок и дисциплина:

1. тоталитарный
2. либеральный
3. демократический
4. авторитарный

2.14 Характеристики, относящиеся к понятию «руководитель» и не относящиеся к понятию «лидер»:

1. выдвигается неофициально
2. выполняет несколько социальных ролей
3. назначается официально
4. имеет психологическую природу
5. даны права и полномочия законом

2.15 Характеристики, которые относятся к понятию «лидер» и не относится к понятию «руководитель»:

1. не является обладателем прав и полномочий
2. несет перед законом ответственность за деятельность группы
3. выдвигается неофициально
4. имеет психологическую природу
5. имеет организационную природу

2.16 Соотнесите стиль руководства и соответствующий ему метод управления.

1 — авторитарный; 2 — демократический; 3 — анархический

а) попустительский б) коллегиальный в) директивный

2.17 «Лидерами рождаются, а не становятся», согласно теории:

1. «ситуационная теория лидерства» Ф. Филлера
2. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
3. теория «великих людей»
4. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
5. теория В. Вруума и Ф. Йеттона

2.18 «Стиль руководства выбирается в зависимости от конкретной ситуации», - согласно теории:

1. теория «великих людей»
2. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
3. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
4. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
5. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара

2.19 Укажите функции руководящей деятельности, соответствующие этапам управленческого процесса:

1 — планирование; 2 — организация;

3 — руководство людьми; 4 — мотивация; 5 — контроль

1. мотивационная
2. контролирующая
3. стратегическая
4. коммуникативно-регулирующая
5. администраторская

2.20 Эффективность руководства и лидерства зависит от способности руководителя (лидера) нести ответственность за свое поведение и желания достигнуть поставленной пели», - согласно теории:

1. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
2. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
3. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
4. теория «великих людей»
5. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»

2.21 «Эффективность руководства и лидерства зависит от процесса принятия решения самим руководителем», - согласно теории:

1. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
2. теория «великих людей»
3. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
4. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера
5. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»

2.22 «Люди становятся лидерами не только в силу особенностей своей личности, но и в силу различных ситуационных факторов», - согласно теории:

1. теория Т. Митчела и Р. Хауса «Путь—цель»
2. теория «великих людей
3. теория «жизненного цикла» П. Херси, К. Бланшара
4. теория В. Вруума и Ф. Йеттона
5. «ситуационная теория лидерства» Ф. Фидлера

2.23 Деловые, краткие распоряжения, запреты без снисхождения, часто сопровождающиеся угрозами, четкой речью и неприветливым тоном, — это стиль деятельности ...

а) авторитарный

б) диктаторский

в) попустительский

г) демократический

2.24 Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта:

а) на стадии движения

б) при «новом замораживании» ситуации

в) при «размораживании» ситуации

г) для облегчения манипулирования

д) для упрощения процедуры увольнения работников.

2.25 Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

а) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе

б) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения

в) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения

г) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

2.26 Какая функция не свойственна процессному подходу к управлению А. Файоль?

а) планирование работ

б) организация работ

в) независимость суждений менеджеров по отдельным направлениям (программам)

г) контроль

2.27 Ступени мотивации по А. Маслоу - это

а) потребность развития и признания

б) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

в) социальная потребность и потребность в защищенности

г) основные потребности

2.28 Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?

а) работоспособность

б) прогнозирование человеческого поведения

в) лидерство

г) прогнозирование спроса на продукцию

2.29Социально-психологические методы менеджмента способствуют формированию в организации…

а) иерархических отношений

б) административного принуждения

в) морально-психологического климата

г) инфраструктуры

2.30 Творчество менеджеров в процессе управления реализуется с помощью…

а) функций менеджмента

б) диагностики проблемы

в) повышения качества продукции

г) внедрения эффективной системы премирования

2.31 Почему методы прямого принуждения и страха наказания постепенно вытесняются методами социального принуждения?

а) стало невыгодно держать большой штат сотрудников

б) трудно подготовить менеджера, способного эффективно их использовать

в) рабочее движение добилось определенной защищенности рабочих от прямого принуждения

г) механизм принуждения перестал обеспечивать развитие производства

2.32 Сущность ситуационного подхода состоит:

а) знание методов профессионального управления доказавших свою эффективность; умение предвидеть последствия применяемых методик и концепций

б) правильное интерпретирование ситуации, определение наиважнейших факторов

в) все перечисленное

г) применение способов действии. вызывающих наименьший отрицательный эффект в данной ситуации, с обеспечением максимальной эффективности

2.33 Какие существуют аспекты человеческой переменной в ситуационном подходе к управлению?

а) все перечисленное

б) поведение отдельных людей, поведение людей в группах

в) характер поведения руководителя, функционирование менеджера в роли лидера

г) влияние менеджера на поведение отдельных людей и групп

2.34 Из каких составляющих складывается менеджмент?

а) стратегическое управление, контроль

б) оперативное управление

в) контроль, оперативное управление

г) все перечисленное

2.35 Процедура – это

а) последовательность действий, которые следует предпринимать в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению

б) последовательность конкретных действий, которые следует выполнять в единичной специфической ситуации

в) использование опыта прошлого

г) гарантированное выполнение конкретных действий

2.36 Методы управления представляют собой способы…

а) создания организаций и управления ими

б) воздействия субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей

в) применения знаний в области управления

г) использования ресурсов организации

2.37 Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;

б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;

в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

2.38 Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

а) верно;

б) частично верно;

в) неверно.

2.39 Трехфазная модель управления изменениями К. Левина (размораживание - движение - новое замораживание) предполагает необходимость создания у работников ощущения дискомфорта:

а) на стадии движения

б) при «новом замораживании» ситуации

в) при «размораживании» ситуации

г) для облегчения манипулирования

2. 40 Стиль управления, опирающийся на жесткие требования, строгий контроль и отстраненность от группы, называется

1. демократическим
2. попустительским
3. авторитарным
4. либеральным

2. 41Стиль управления, характеризующийся невмешательством в дела команды

1. все ответы верны
2. попустительский
3. либеральный
4. пассивный

2.42 Тесный контакт с подчиненными, индивидуальный подход к исполнителям, не терпит кабинетного стиля управления ……стиль управления

1. авторитарный
2. либеральный
3. директивный
4. демократический

2.43 Умеет слушать и слышать, может активизировать личность, требователен и справедлив, черты …..стиля руководства

1. коллегиального
2. авторитарного
3. директивного
4. волевой

2.44 Централизация власти и оперативность воздействия на подчиненных, преимущество …… стиля руководства

1. демократического
2. авторитарного
3. попустительского
4. пассивного

2.45 Чрезмерная близость с подчиненными, недостаток ……стиля руководства

1. пассивного
2. авторитарного
3. демократического
4. коллегиального
5. **раздел Психологический анализ управленческой деятельности**

3.1 Полномочия, которые руководитель может делегировать в условиях дефицита времени:

1. принятие стратегических решений
2. подготовительные операции
3. частные вопросы
4. контроль результатов работы
5. установление целей

3.2 Полномочия, которые руководитель не может делегировать в условиях дефицита времени:

1. контроль результатов работы
2. полномочия, способствующие профессиональному росту сотрудников
3. принятие стратегических решений
4. рутинную работу
5. частные вопросы

3.3 «Поощрение» и «вознаграждение» характерны:

1. за исполнение конкретного поручения или задания
2. регулярны
3. предсказуемы
4. за достижение результатов по общим показателям деятельности
5. безотлагательные

3.4 Руководитель имеет управленческий запас прочности, перспективу на повышение в должности при условии:

1. престиж должности = авторитету
2. престиж должности < авторитета
3. престиж должности > авторитета

3.5 Обязательное условие эффективности деятельности руководителя:

1. контроль
2. прогнозирование
3. целеполагание
4. систематизация

3.6 Динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию и поддержку, называется …

3.7 Высшая потребность в иерархической пирамиде А. Маслоу:

1. безопасность
2. уважение
3. самоактуализация
4. пища

3.8 Автор теории «мотивационной гигиены»:

1. Мак-Грегор
2. Ф. Герцберг
3. А. Маслоу
4. Ф. Олпорт
5. К. Левин

3.9 Автор теории «Х» и «У»:

1. Мак-Грегор
2. Ф. Герцберг
3. А. Маслоу
4. Ф. Олпорт
5. К. Левин

3.10 Собственно мотивационные (непосредственно связанным с процессом труда) факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом:

1. зарплата
2. трудовые успехи
3. условия труда
4. степень ответственности
5. служебный и профессиональный рост

3.11 «Внешние» по отношению собственно к труду факторы, влияющие на удовлетворенность человека трудом:

1. признание заслуг
2. степень ответственности
3. социальный статус
4. гарантии сохранения работы
5. условия труда

3.12 Система индивидуальных своеобразных приемов, обеспечивающих успешное выполнение человеком определенной деятельности

а) профессиональное самосознание

б) профессиональная ориентация

в) индивидуальный стиль деятельности

3.13 Какие из нижеприведенных качеств, характеризует человека как личность

а) эмоциональность

б) познавательная активность

в) робость

г) застенчивость

д) внимательность

3.14 Главной психологической особенностью работников является:

а) увлечённость своим делом

б) целеустремлённость в работе

в) идентичность своему делу

г) активность в работе

3.15 Принцип восходящих потребностей работника отражён:

а) в административной концепции;

б) в социологической концепции бюрократии;

в) в синтетической концепции управления;

г) в концепции трудовой мотивации

3.16 Благодаря какому психическому процессу создается качественно новые продукты, способствующие прогрессу общества в целом:

а) воображению.

б) мышлению.

в) память.

г)ощущениям.

д) конформизму.

3.17 Внутреннее состояние физиологического или психологического ощущения недостаточности чего-либо называется:

а) восприятием;

б) потребностью;

в) мотивацией;

г) ожиданием.

3.18 Расстояние, на котором общаются педагог и ученик, считается:

а) зоной формального общения;

б) зоной личного общения;

в) зоной интимного общения;

г) публичного общения.

3.19 Организация и оптимизация того или иного вида предметной деятельности является целью:

а) светского общения;

б) делового общения;

в) формально-ролевого общения;

г) социального общения.

3.20 Восприятие друг друга партнерами в ходе общения и установление на этой основе взаимопонимания считается:

а) интерактивной функцией общения;

б) коммуникативной функцией общения;

в) перцептивной функцией общения;

г) экспрессивной функцией общения

3.21 В каких случаях обращаются к качественным методам прогнозирования?

а) отсутствие возможности получить информацию другими методами

б) нехватка информации, получаемой количественными методами прогнозирования

в) сроки, отведенные на решение проблемы, очень ограничены

г) при отсутствии достаточных средств на проведение прогнозов

3.22 Какие сферы существуют в организации по А. Файолю

1. техническая, гуманитарная и управленческая
2. техническая, коммерческая, финансовая, учета, управленческая
3. финансовая, коммерческая и учетная
4. коммерческая, социальная, кадровая, управленческая

3.23 Методы управления, основанные на дисциплине, четкой субординации и строгой регламентации деятельности, характерные для формальных организаций

1. административные
2. законодательные
3. социально-психологические
4. экономические

3.24 Общие ценности, убеждения, разделяемые и принимаемые членами организации

1. правила внутреннего распорядка
2. устав организации
3. корпоративная культура
4. должностные обязанности

3.25 Система воздействий, оказываемых на персонал, с целью побудить его выполнять определенные действия, нужные для достижения целей организации

1. давление
2. мотивация
3. императивное воздействие
4. манипуляция

**4 раздел Руководство группой**

4.1 Целенаправленное воздействие руководителя на педагогический коллектив и учащихся путем научно-обоснованного планирования, организации и контроля называется управлением \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ процессом.

а) образовательным

б) учебно-воспитательным

в) вспомогательным

г) инновационным

4.2 Личность, чьи установки и ориентации считаются эталоном для всех или большинства членов группы

1. авторитетный член группы
2. лидер
3. руководитель
4. высокостатусный член группы

4.3 Немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей деятельностью или находятся в непосредственном контакте называется

1. коллектив
2. малая социальная группа
3. отдел
4. организация

4.4 Пример малой группы:

1. учебная группа
2. семья
3. члены спортивной секция
4. все ответы верны

4.5 Выполнение работы по принуждению или через экономические

стимулы это:

а) мотивация по статусу;

б) внешняя мотивация;

в) мотивация по результату;

г) внутренняя мотивация.

4.6 Члены группы, имеющие больше количество отвержений и малое предпочтений, называются

1. отверженные
2. пренебрегаемые
3. изолированные
4. изгои

4.7 Члены группы, совсем не имеющие положительных выборов

1. изгои
2. пренебрегаемые
3. изолированные
4. низкостатусные

4.8 Члены группы, у которых отсутствуют любые выборы, как положительные, так и отрицательные, называются

1. изгои
2. отверженные
3. изолированные
4. пренебрегаемые

4.9 «Референтная группа» -

а) группа, чьи нормы, установки и ориентация не только принимаются человеком во внимание при организации своего социального поведения, но и становятся мотивами его поведения.

б) группа, чьи нормы, установки и ориентация только принимаются человеком во внимание при организации своего социального поведения

в) группа, чьи нормы, установки и ориентация становятся мотивами поведения

человека

г) группа, чьи нормы, установки и ориентация не принимаются человеком во внимание при организации своего социального поведения, но становятся мотивами его поведения.

4.10 Сходство рабочей группы с другими социальными группами:

* 1. )чувство принадлежности к данной группе

1. наличие общественно значимых целей деятельности
2. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
3. наличие общих потребностей, интересов и мотивов
4. наличие органов управления и руководства

4.11 К какому признаку классификации можно отнести группы?

1 — формальные и неформальные;

2 — официальные и неофи­циальные;

3 — производственные, торговые, научные, учебные;

4 — постоянные и временные;

5 — государственные, смешанные, частные

1. по характеру деятельности
2. по времени действия
3. по формам собственности
4. по характеру внутренних связей
5. по статусу

4.12 Назовите внешние (объективные) факторы развития групп:

1. площадь
2. фонд заработной платы
3. система общественных отношений
4. техническая оснащенность
5. качества личности руководителя

4.13 Назовите внутренние (субъективные) факторы развития групп:

1. значимость производства
2. взаимодействие с другими коллективами
3. качества личности руководителя
4. фонд заработной платы
5. система общественных отношений

4.14 На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

1 — знакомство коллектива с целями и задачами организации;

2 — понимание коллективом требований руководителя;

3 — образование малых групп;

4 — стимулирование роста руководителя;

5 — изучение личного состава.

1) стадия первичного синтеза

2) стадия дифференциации

3) стадия интеграции

4.15 На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

1 — формирование идеологии, психологии и культуры коллектива:

2 — сближение людей в соответствии с их интересами, складом характера;

3 — создание условий для творческого роста каждого члена коллектива;

4 — адаптация к условиям труда;

5 — распределение ролей с учетом подготовленности, опыта работы, личных пожеланий

1) стадия первичного синтеза

2) стадия дифференциации

3) стадия интеграции

4.16 На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

1 — завершение взаимного изучения;

2 — понимание коллективом требований руководителя;

3 — адаптация членов коллектива друг к другу;

4 — изменение стиля руководства с авторитарного на демократический;

5 — определение режима работы.

1) стадия первичного синтеза

2) стадия дифференциации

3) стадия интеграции

4.17 На какой стадии развития коллектива (1, 2, 3) происходят следующие процессы?

1—адаптация к руководителю, его требованиям;

2—создание условий для творческого роста каждого члена коллектива;

3—образование малых групп;

4—предъявление к руководителю более высоких требований;

5—изучение личного состава

1) стадия первичного синтеза

2) стадия дифференциации

3) стадия интеграции

4.18 Укажите характеристики рабочей группы, отличающие ее от других социальных групп:

* 1. постоянное общение и взаимодействие ее членов друг с другом
  2. наличие органов управления и руководства
  3. наличие общественно значимых целей деятельности
  4. чувство принадлежности к данной группе
  5. наличие общих потребностей, интересов и мотивов

4.19 Основным методом работы в кружке качества является:

а) «мозговой штурм»

б) дискуссия

в) конференция

г) деловая игра

4.20 Эмоционально – оценочное отношение личности к себе называется

1. самопознание
2. самоотношение
3. самооценка
4. самопроверка

**5 раздел Рефлексия. Рефлексивное управление**

5.1 К контролю предъявляются требования:

1. постоянство
2. тотальность
3. открытость
4. оперативность
5. формальность

5.2 Процесс принятия решений начинается с:

а) формулировки миссии предприятия.

б) постановки управленческих целей.

в) выявления проблемы.

г) определения лица, ответственного за приятие решений.

д) идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

5.3 Что влияет на процесс принятия решений в организации?

1. состояние внешней среды.
2. состояние внутренней среды.
3. решения зависят от лиц, принимающих решения.

5.4 Укажите последовательность стадий процесса принятия решения:

1. рассмотрение вариантов решений
2. принятие решения
3. изучение проблемы
4. анализ и контроль выполнения решения
5. выработка и постановка цели
6. доведение решения до исполнителей
7. выбор и обоснование критериев эффективности и возможных последствий принимаемых решений
8. выбор и окончательное формулирование решения

5.5 К какому признаку классификации относятся следующие решения:

1 — директивные, рекомендательные, ориентирующие;

2— глобальные, локальные;

3 — единоличные и коллективные;

1. — общие, специальные;

5 — интуитивные, адаптационные

* 1. по способам принятия
  2. в зависимости от числа участников
  3. по степени обязательности исполнения.
  4. по широте охвата
  5. по масштабам

5.6 К какому признаку классификации относятся следующие решения:

1 — стратегические, тактические;

2 — перспективные, текущие;

3 —организационные, координирующие, регулирующие, активизирующие, контролирующие;

4 — аналитические, творческие;

5— долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные

* 1. с точки зрения предопределенности
  2. в соответствии с временным горизонтом
  3. по продолжительности периода реализации
  4. по степени влияния на будущее организации
  5. по функциональному назначению

5.7 Укажите предпочтительные основания, для каждого из способов принятия решения:

1 — коллективный; 2 — единоличный

1. для избегания субъективизма
2. для большей продуманности возможных последствий
3. в условиях дефицита времени
4. для снижения сопротивления несогласных
5. при низкой квалификации сотрудников
6. при наличии конфликтной ситуации
   1. Укажите особенности стратегических решений:

а) конкретизируют поступающие сверху указания

б) диктуются внешними обстоятельствами

в) определяют основные пути развития организации

г) определяют конкретные способы достижения стратегических целей

* 1. Укажите особенности директивных решений:

а) предназначены для субъектов, независимых от тех, кто эти решения принимает

б) их исполнение желательно, но не обязательно

в) обязательны для исполнения

г) принимаются высшими органами управления

5.10 Укажите особенности единоличных решений:

а) принимаются в условиях дефицита времени

б) принимаются в результате взаимного согласия всех участников

в) принимаются при низкой квалификации причастных к ним сотрудников

г) принимаются при наличии конфликтной ситуации

5.11 Укажите, при каких условиях принимаются:

1 — запрограммированные (аналитические) решения;

2 — незапрограммированные (творческие) решения

а) новые, неординарные ситуации

б) число возможных альтернатив ограничено и они легко форму­лируются

в) стандартные, регулярно повторяющиеся ситуации

г) требуют глубоких знаний, опыта, интуиции

5.12 Укажите характерные особенности интуитивных решений:

а) просты и оперативны в принятии

б) выполнение действий, которые были успешны в прошлом в аналогичной ситуации

в) велик риск ошибок

г) основываются на общих знаниях, здравом смысле

д) являются исключением, а не правилом

е) принимаются в условиях дефицита времени

ж) в основе имеют способность руководителя предугадывать, предвидеть, предполагать

5.13 Организационное решение — это:

а) подведение итогов выполнения решений

б) предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях

в) активизация деятельности исполнителей

г) выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности

д) распределение текущей работы среди исполнителей

5.14 Координирующее решение — это:

а) выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности

б) распределение текущей работы среди исполнителей

в) подведение итогов выполнения решений

г) активизация деятельности исполнителей

д) предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях

5.15 Регулирующее решение — это:

а) предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях

б) активизация деятельности исполнителей

в) выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности

г) распределение текущей работы среди исполнителей

д) подведение итогов выполнения решений

*А.1 Вопросы для опроса:*

**1 раздел Введение в психологию управления**

1.1 Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе.

1.2 Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании.

1.3 Становление психологии управления.

1.4 Исследовательские методы психологии управления.

**2 раздел Личность и профессиональное самосознание руководителя**

2.1 Познавательные процессы в управленческой деятельности.

2.2 Роль восприятия в управленческой деятельности.

2.3 Требования к памяти руководителя.

2.4 Интеллект руководителя.

2.5 Стиль руководства.

2.6 Особенности методов коллективного решения проблем.

2.7 Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления.

2.8 Роль и значение мотивации в управлении организацией.

2.9 Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.

2.10 Условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности и особенности их создания.

2.11 Аттестация педагогических кадров.

2.12 Зависимость управления от проблемы, организации, контекста.

2.13 Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям: ожидания, заинтересованность в проблеме или ситуации, терпимость к неопределенности, профессиональный опыт и знания.

**3 раздел Психологический анализ управленческой деятельности**

3.1 Основные функции управленческой деятельности.

3.2 Психологические особенности планирования в образовании.

3.3Психологический аспект функции организации в образовании.

3.4 Психологические основы мотивирования педагогического и ученического коллектива.

* 1. Психологические аспекты контроля в образовании.

**4 раздел Руководство группой**

* 1. Социальная роль и сущность малых групп.
  2. Корпоративная культура.
  3. Понятие команды.
  4. Процесс командообразования.
  5. Психологический климат группы в образовательном учреждении.
  6. Характеристика менеджеров образования по стилю управления.
  7. Феномен лидерства в коллективе.

1. **раздел Рефлексия. Рефлексивное управление**
   1. Алгоритм рефлексивного управления школой.
   2. Уровни рефлексивного управления школой.
   3. Законы Паркинсона и образование.
   4. Концепция возраста отставки.
   5. Психогеометрия менеджера. Психологические правила управления людьми.
   6. Управленческое решение.

## Блок B - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «уметь»

*В.0 Варианты заданий по выполнению семинарских (практических) работ*

**2 раздел Личность и профессиональное самосознание руководителя**

**Занятие 1. Стили управления и создание условий, способствующих мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности** (2 часа)

**Вопросы для обсуждения на семинаре**

1. Стили управления.

2. Теория и практика принятия управленческих решений.

3.Особенности методов коллективного решения проблем.

4.Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления.

5. Роль и значение мотивации в управлении организацией.

6. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.

7. Условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности и особенности их создания.

8. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста.

9. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям: ожидания, заинтересованность в проблеме или ситуации, терпимость к неопределенности, профессиональный опыт и знания.

10. Фактор времени. Характер задач. Возможность ошибок. Согласование переменных. Ограничения. Стратегия подталкивания. Стратегия приманивания. Стратегия убеждения. Подготовительная стратегия и превентивная.

**Тесты**

1.Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?

а)быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу

б)иметь аналитический склад ума

в)быть предельно объективным и полагаться на факты и логику

г) методичность в работе, прогнозирование будущего

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

а)потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе

б)сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения

в)ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения

г) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы

3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители

а)среднего уровням

б)низшего уровня

в)высшего, среднего и низшего уровня

г) высшего уровня

4.Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?

а)зарплата

б)карьера

в)сама работа

г) признание окружения

5. Ступени мотивации по А. Маслоу - это

а)потребность развития и признания

б)потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности

в)социальная потребность и потребность в защищенности

г) основные потребности

**5 раздел Рефлексия. Рефлексивное управление**

**Занятие 2. Алгоритм рефлексивного управления школой. Уровни рефлексивного управления школой** (2 часа)

**Вопросы для обсуждения на семинаре**

1. Алгоритм рефлексивного управления школой.
2. Уровни рефлексивного управления школой.
3. Законы Паркинсона и образование.
4. Концепция возраста отставки.
5. Психогеометрия менеджера.
6. Психологические правила управления людьми.

**Тесты**

1.Какое из нижеприведенных качеств, характеризует человека как личность:

а) эмоциональность.

в) воля.

с) робость.

d) застенчивость.

е) вспыльчивость.

2. Благодаря какому психическому процессу создается качественно новые продукты, способствующие прогрессу общества в целом:

а) воображению.

б) мышлению.

в) память.

г)ощущениям.

д) конформизму.

3. Природная предрасположенность к выполнению какой-либо деятельности:

а) волевой характер.

б) талант.

в) гениальность.

г) задатки.

д) способности.

4. Стиль межличностных взаимоотношений, основанный на беспрекословном подчинении руководителю (лидеру):

а) либеральный.

б) авторитарный.

в) демократический.

г) опека.

д) конфронтация.

5. Более высокие требования к руководителям в отношении заботы о подчиненных предъявляют:

а) коллектив опытных работников

б) женский коллектив

в) мужской коллектив

г) молодежный коллектив

*В.1 Типовые задачи:*

1.1 Задача

Определить целесообразность получения высшего образования с учетом упущенных выгод при следующих условиях:

1) годовая стоимость обучения – 680 дол. США в эквиваленте, на протяжении обучения не изменяется;

2) срок обучения – 5 лет;

3) возможная заработная плата в месяц:

– при имеющемся уровне образования – 150 дол. США в эквиваленте;

– после получения образования – 210 дол. США в эквиваленте;

4) продолжительность предстоящей трудовой жизни – 38 лет с момента начала получения образования;

5) ставка дисконтирования – 9,5 %.

Какими критериями, кроме экономических, может руководствоваться индивид при принятии решения о получении высшего образования?

1.2 Задача

Выделить преимущества и недостатки следующих вариантов финансирования образования для государства и обучающихся:

а) прямое финансирование организаций, оказывающих образовательные услуги (сметное финансирование, заказы на подготовку специалистов, финансирование на основе подушевых нормативов и др.);

б) косвенное финансирование организаций (налоговые льготы);

в) прямое финансирование обучающихся (гранты, кредиты);

г) косвенное финансирование обучающихся (налоговые льготы, гарантии возврата кредитов).

1.3 Задача

По результатам опроса слушателей группы построить кривую спроса на образовательную услугу (курсы по изучению иностранного языка, 4 часа в неделю, один семестр).

1.4 Задача

Рассчитайте стоимость образовательных услуг, предоставленных лицеем своим учащимся, если известно: за учебный год на образовательные цели израсходовано 810 млн. руб., а полученная прибыль составила 90 млн. руб. Какова при этом будет норма прибыли?

1.5 Задача

Представьте себе, что вы директор школы. Школа нуждается в срочном капитальном ремонте. Бюджетные средства на эти цели не выделяются. Ваши действия: вводить платные дополнительные образовательные услуги? Организовать на уроках труда производство изделий для продажи? Найти спонсора для получения от него денежных средств? Или изыскать какие-то другие источники?

**Блок С - Оценочные средства для диагностирования сформированности уровня компетенций – «владеть»**

*С.0* *Варианты заданий на выполнение курсовых проектов/работ* **– не предусмотрены**

*С.1 Индивидуальные творческие задания (*упражнения, проблемные ситуации)

1 Субординация. Ваш вышестоящий руководитель, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания, полученного Вами лично от директора. Ваш вышестоящий руководитель делает это уже не в первый раз, и Вы знаете о его натянутых отношениях с директором организации. Оба задания являются неотложными. Выберите приемлемый вариант решения:

– выразите подчиненному свое несогласие с заданием вышестоящего руководителя и заставьте его выполнить неотложное задание директора;

– в интересах дела подключите к выполнению порученных заданий другого Вашего сотрудника;

– напишете служебную записку на имя директора по поводу случившегося и попросите выпустить приказ о порядке распорядительных воздействий в организации;

– обратитесь к вышестоящему руководителю с просьбой давать указания Вашим подчиненным только через Вас и попросите перенести срок его задания.

2 Психологическая ситуация «Выбор заместителя». Муниципальный орган образования назначил Александрова директором образовательного учреждения. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. До этого Александров три года работал заместителем директора. Он экстраверт, общительный, грамотный, по темпераменту скорее флегматик или сангвиник, больше ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений:

а) Иванов ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников;

б) Петров ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается достижения поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист»;

в) Сидоров предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделение выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях;

г) Николаев ориентирован как на работу, так и на человеческие отношения. Весьма грамотный и авторитетный руководитель с большим опытом работы, сотрудники его любят за душевность и готовность помочь в трудную минуту. Его главным недостатком является слабость к спиртному, которая пока сильно на работу не влияет.

Кого бы Вы рекомендовали назначить заместителями Александрова?

5 Аттестация — это основная форма государственно-общественного контроля за качеством образования в образовательных учреждениях. Цель и содержание аттестации — это:

6. В компетенцию управления директором не входит \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ вид деятельности образовательного учреждения.

7.В настоящее время функционально-управленческая конфигурация образовательного учреждения состоит из следующих основных элементов:

руководитель учреждения;

8. В образовательных учреждениях устанавливаются за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника: • доплаты

9. В последнее время единственной статьей расходов образовательных учреждений, которая финансируется из бюджета полностью, являются расходы на: • выплату заработной платы

10. В случае отказа в государственной аккредитации образовательное учреждение может повторно пройти аттестацию в срок: • не ранее, чем через 12 месяцев

11. В соответствии с действующим законодательством лицензирование образовательной деятельности осуществляется для:

12. В соответствии с действующим законодательством этот вид образовательной деятельности подлежит обязательному лицензированию:

13. В соответствии со статьей 12 Закона РФ «Об образовании» каждое образовательное учреждение — это юридическое лицо, поэтому образовательные учреждения являются субъектами \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ права.

14. Важная характеристика системы образования — это:

15. Верны ли определения?

А) Амортизация — процесс постепенного переноса стоимости средств производства на производимый продукт

Б) Амортизация — процесс переноса стоимости средств производства на производимый продукт при полном износе средств производства в конце срока эксплуатации

16. Верны ли определения?

А) Бюджетное нормирование расходов — важный экономический рычаг, с помощью которого достигается одинаковый уровень удовлетворения одних и тех же потребностей однородных учреждений

Б) Бюджетное нормирование расходов — установление единых показателей расходов на однотипные объекты, имеющие одинаковые производственные признаки

17. Верны ли определения?

А) Главный фактор прироста общественного богатства в информационном обществе — прирост количества образовательных учреждений

Б) Главный фактор прироста общественного богатства в информационном обществе — прирост накопленного объема знаний

18. Верны ли определения?

А) Государственная аккредитация образовательного учреждения — это процедура признания государством в лице его государственных органов управления образованием государственного статуса образовательного учреждения (типа, вида, категории образовательного учреждения, определяемых в соответствии с уровнем и направленностью образовательных программ)

Б) Государственная аккредитация образовательного учреждения — это основная форма государственно-общественного контроля за качеством образования в образовательных учреждениях., целью которой является установление соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускников образовательных учреждений требованиям государственных образовательных стандартов

19. Верны ли определения?

А) Государственные образовательные стандарты — важнейший компонент многих отношений субъектов, образовательного и воспитательного процессов, структур государственного управления; они устанавливают общие требования к содержанию образования

Б) Государственные образовательные стандарты — это инструмент, обеспечивающий единство, унификацию содержания образовательного пространства на всей территории России во всех видах и типах образовательных учреждений, метод управления образованием

20. Верны ли определения?

А) Договор в сфере образования — это соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей

Б) Договор в сфере образования — это юридический факт, относящийся к правомерным действиям, направленным на достижение определенного правового результата (установление, изменение, прекращение гражданских прав и обязанностей)

21. Верны ли определения?

А) Доплаты в образовательных учреждениях устанавливаются за проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника

Б) Доплаты в образовательных учреждениях устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, т.е. за качественные показатели работы

22. Верны ли определения?

А) Единица учета основных средств — инвентарный объект, которым является объект со всеми приспособлениями и принадлежностями или отдельный конструктивно обособленный предмет, предназначенный для выполнения определенных самостоятельных функций

Б) Единица учета основных средств — обособленный комплекс конструктивно-сочлененных предметов, представляющих собой единое целое, предназначенный для определенной работы

23. Верны ли определения?

А) Информационная функция мониторинга — способ регулярного получения сопоставимой информации о состоянии и развитии системы образования, необходимой для анализа и прогноза состояния и развития системы

Б) Информационная функция мониторинга — один из системообразующих факторов, обеспечивающих комплексную характеристику процессов, происходящих в системе образования

24. Верны ли определения?

А) Лицензия — это разрешение (право) на лицензируемый вид деятельности при обязательном соблюдении лицензионных требований и условий, выданное лицензирующим органом юридическому лицу или индивидуальному предпринимателю

Б) Лицензия — это основная форма государственно-общественного контроля за качеством образования в образовательных учреждениях. Цель и содержание — установление соответствия содержания, уровня и качества подготовки выпускников образовательных учреждений требованиям государственных образовательных стандартов

25. Верны ли определения?

А) Лицензия дает право на ведение образовательной деятельности, выдачу выпускникам удостоверения государственного образца и получение финансирования из бюджета

Б) Лицензия дает право лишь на ведение образовательной деятельности

26. Верны ли определения?

А) Максимизация прибыли — установление такой цены на товар, которая обеспечит максимум прибыли в долгосрочный период

Б) Максимизация прибыли — установление такой цены на товар, которая обеспечит максимум прибыли в краткосрочный период

27. Верны ли определения?

А) Материально-техническая база в сфере образования — совокупность материальных элементов, необходимых для функционирования и развития образовательного учреждения и системы образования в целом

Б) Материально-техническая база в сфере образования — это все закрепленные за образовательными учреждениями материально-вещественные средства, предназначенные для учебной деятельности, для обеспечения условий труда и быта учащихся и преподавателей

28. Верны ли определения?

А) Менеджмент в образовании представляет собой современную систему управленческой деятельности, ориентированную на лучшее удовлетворение общественных потребностей путем производства образовательных услуг в условиях рыночной экономики

Б) Менеджмент в образовании является и наукой, и искусством, и практической деятельностью по более продуктивному управлению интеллектуальными, материальными и финансовыми ресурсами для наилучшего функционирования и достижения более высоких результатов учебным заведением и любой другой организацией

29. Верны ли определения?

А) Минимальная цена на образовательную услугу определяется издержками образовательного учреждения

Б) Максимальная цена на образовательную услугу определяется спросом

30. Верны ли определения?

А) Моральный износ — потеря средствами труда своих первоначальных качеств

Б) Моральный износ — обесценивание средств труда, утрата стоимости до их физического износа, до окончания срока своей физической службы

31. Верны ли определения?

А) Налог — это обязательный, индивидуально безвозмездный платеж, взимаемый с организаций и физических лиц в форме отчуждения принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления денежных средств для финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований

Б) Налог — обязательный взнос с организаций и физических лиц, уплата которого — одно из условий совершения в интересах плательщиков сборов государственными органами, органами местного самоуправления, иными уполномоченными органами и должностными лицами юридически значимых действий, включая предоставление определенных прав или выдачу разрешений (лицензий)

32. Верны ли определения?

А) Нематериальные активы — это социально-экономические и правовые отношения по поводу владения, распоряжения и пользования продуктами интеллектуального труда

Б) Нематериальные активы — это научно-техническая продукция, лицензии, «ноу-хау», патенты, высококвалифицированный персонал, клиентура, торговая марка, компьютерные программы и т.п.

33. Верны ли определения?

А) Основные фонды переносят свою стоимость на продукт в течение одного производственного цикла

Б) Основные фонды переносят свою стоимость на продукт долгосрочно, по мере износа

34. Верны ли определения?

А) Понятие «эффективность» означает степень приближения к максимальному или оптимальному (наиболее желательному) результату при минимуме негативных последствий или издержек

Б) Понятие «эффективность» означает степень приближения к максимальному или оптимальному (наиболее желательному) результату при оптимальном уровне негативных последствий или издержек

**Блок D - Оценочные средства, используемые в рамках промежуточного контроля знаний, проводимого в форме зачёта.**

Вопросы к зачету.

1. Место психологии управления в системе наук и ее роль в современном обществе.
2. Предмет и задачи психологии управления и психологии управления в образовании.
3. Становление психологии управления.
4. Исследовательские методы психологии управления.
5. Познавательные процессы в управленческой деятельности.
6. Роль восприятия в управленческой деятельности.
7. Требования к памяти руководителя. Интеллект руководителя.
8. Стиль руководства.
9. Особенности методов коллективного решения проблем.
10. Ситуационное управление как развитие теорий о стилях управления.
11. Роль и значение мотивации в управлении организацией.
12. Основные понятия, содержание и практическая реализация современных теорий мотивации.
13. Условия, способствующие мотивационной готовности всех субъектов образовательного процесса к продуктивной деятельности и особенности их создания.
14. Аттестация педагогических кадров.
15. Зависимость управления от проблемы, организации, контекста.
16. Факторы, определяющие диапазон стиля управления по ситуациям: ожидания, заинтересованность в проблеме или ситуации, терпимость к неопределенности, профессиональный опыт и знания.
17. Основные функции управленческой деятельности.
18. Психологические особенности планирования в образовании.
19. Психологический аспект функции организации в образовании.
20. Психологические основы мотивирования педагогического и ученического коллектива.
21. Психологические аспекты контроля в образовании.
22. Социальная роль и сущность малых групп.
23. Корпоративная культура.
24. Понятие команды.
25. Процесс командообразования.
26. Психологический климат группы в образовательном учреждении.
27. Характеристика менеджеров образования по стилю управления.
28. Феномен лидерства в коллективе.
29. Алгоритм рефлексивного управления школой.
30. Уровни рефлексивного управления школой.
31. Законы Паркинсона и образование.
32. Концепция возраста отставки.
33. Психогеометрия менеджера.
34. Лицензирование, аттестация и аккредитация образовательного учреждения.
35. Осуществление государственного надзора и контроля в образовательном учреждении.
36. Образовательная среда образовательного учреждения.
37. Организация учебного процесса.
38. Организация питания.
39. Организация медицинской помощи.
40. Ресурсы образовательного учреждения.
41. Формирование межпрофессионального взаимодействия специалистов образовательного учреждения и стили управления
42. Педагогическая команда – главный инновационный ресурс развития образовательного учреждения.
43. Особенности методов коллективного решения проблем.
44. Современные методы и технологиями организации личного труда менеджера образования
45. Имидж современного руководителя.
46. Современные технологии создания образовательной среды.

47. Партнеры образовательного учреждения

48. Основные проявления власти в образовательном учреждении

49.Образование и интеллектуальное развитие

50. Формы управленческого влияния в школе

51. Роль референтных групп в образовании

52.Психологическое правило управления людьми: правило восприятия людьми внешних влияний от особенностей их психологической структуры

53. Психологическое правило управления людьми: правило неадекватности отображения человека человеком

54.Психологическое правило управления людьми: правило неопределенности самооценки

55. Психологическое правило управления людьми: правило расщепления управленческой информации

56. Психологическое правило управления людьми: правило самосохранения, правило компенсации

57.Механизмы формирования межличностных отношений

58. Характеристика проблем человеческих отношений

59.Психологическая совместимость и ее виды

60. Основные показатели организации психологического комфорта общения педагога с обучающимися.

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Оценивание выполнения тестов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная  шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично  *Зачтено* | 1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования. | Выполнено более 85 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос |
| Хорошо  *Зачтено* | Выполнено от 75 до 85 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др. |
| Удовлетворительно  *Зачтено* | Выполнено от 50 до 75 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками. |
| Неудовлетвори­тельно  *незачтено* | Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях). |

**Оценивание ответа на практическом занятии** (собеседование)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 3. Самостоятельность ответа; 4. Культура речи; 5. Степень осознанности, понимания изученного 6. Глубина / полнота рассмотрения темы; 7. соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам | Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок. |
| Хорошо | Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по  курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. |
| Удовлетворительно | Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. |
| Неудовлетвори­тельно | Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |

**Оценивание выполнения практической задачи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Полнота выполнения; 2. Своевременность выполнения; 3. Последовательность и рациональность выполнения; 4. Самостоятельность решения; 5. способность анализировать и обобщать информацию. 6. Способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; 7. Установление причинно-следственных связей, выявление закономерности; | Задание решено самостоятельно. Студент учел все условия задачи, правильно определил статьи нормативно-правовых актов, полно и обоснованно решил правовую ситуацию |
| Хорошо | Студент учел все условия задачи, правильно определил большинство статей нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа |
| Удовлетворительно | Задание решено с подсказками преподавателя. Студент учел не все условия задачи, правильно определил некоторые статьи нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа |
| Неудовлетвори­тельно | Задание не решено. |

**Оценивание практических заданий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Самостоятельность ответа; 2. владение терминологией; 3. характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.) | Студент правильно выполнил задание. Показал отлич­ные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала. |
| Хорошо | Студент выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полу­ченных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала. |
| Удовлетворительно | Студент выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала |
| Неудовлетвори­тельно | При выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. |

**Оценивание ответа на зачете**

| Бинарная шкала | Показатели | Критерии |
| --- | --- | --- |
| Зачтено | 1. Полнота изложения теоретического материала;  2. Полнота и правильность решения практического задания;  3. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);  4. Самостоятельность ответа;  5. Культура речи. | 1 Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок.   1. Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. 2. Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. |
| Незачтено | Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т. е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |

**Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными этапами формирования компетенций по дисциплине при изучении студентами дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов. В целом по дисциплине оценка «зачтено» ставится в следующих случаях:

- обучаемый демонстрирует самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок.

- обучаемый способен продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на повышенном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке.

- обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне.

Оценка «незачтено» ставится при неспособности обучаемого самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины.

При оценивании результатов обучения: знания, умения, навыки и/или опыта деятельности (владения) в процессе формирования заявленных компетенций используются различные формы оценочных средств текущего, рубежного и итогового контроля (промежуточной аттестации).

Таблица - Формы оценочных средств

| №  п/п | Наименование  оценочного  средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление  оценочного средства в фонде |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Практические задания и задачи | Различают задачи и задания:  а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины;  б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;  в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.  Рекомендуется для оценки знаний умений и владений студентов.  Форма предоставления ответа студента: письменная или устная. | Комплект задач и заданий |
| 2 | Доклад, сообщение (на практическом занятии) | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.  Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.  На выступление студенту дается 10-15 минут. При ответе студент может пользоваться конспектом. Задаются дополнительные вопросы. | Темы докладов,  сообщений |
| 3 | Собеседование (на практическом занятии) | Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Рекомендуется для оценки знаний студентов. | Вопросы по темам/разделам дисциплины |
| 4 | Тест | Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося.  Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов. | Фонд тестовых заданий |
| 5 | Зачет | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.  С учетом результативности  Работы студента может быть принято решение о признании студента освоившим отдельную часть или весь объем учебного предмета по итогам семестра и проставлении в зачетную книжку студента – «зачтено». Студент, не выполнивший минимальный объем учебной работы по дисциплине, не допускается к сдаче зачета. | Комплект теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету. |