

Минобрнауки России

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)

Менеджмент в образовании

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Год набора 2023

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки (специальности) Педагогическое образование по дисциплине « Психология управления»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры
Педагогического образования

наименование кафедры

протокол № 9 от "28" апреля 2023г.

Декан факультета экономики и права



Григорьева О.Н.

подпись

расшифровка подписи

Исполнители:

доцент



Омельяненко Л.А.

должность

подпись

расшифровка подписи

должность

подпись

расшифровка подписи

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

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
<p>ОПК-7: Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ</p>	<p>ОПК-7-В-1 Осуществляет отбор форм, методов, приемов взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями) в соответствии с контекстом ситуации</p>	<p>Знать: особенности взаимодействия участников образовательных отношений, формы, методы, приемы взаимодействия</p>	<p>Блок А – задания репродуктивного уровня Тестовые вопросы Вопросы для опроса, контрольная работа.</p>
	<p>ОПК-7-В-2 Взаимодействует с педагогами, администрацией и другими представителями организаций образования</p>	<p>Уметь: осуществлять отбор форм, методов, приемов взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями), педагогами, администрацией и другими представителями организаций образования в соответствии с контекстом ситуации</p>	<p>Блок В – задания реконструктивного уровня Задачи по анализу конкретных ситуаций, типовые задачи, эссе, контрольная работа</p>
		<p>Владеть: формами, методами, приемами взаимодействия с разными участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями, педагогами, администрацией и другими представителями организаций образования в соответствии с контекстом ситуации</p>	<p>Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня Индивидуальные творческие задачи (учебные задачи) перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, контрольная работа</p>
<p>ОПК-8: Способен осуществлять педагогическую деятельность на</p>	<p>ОПК-8-В-1 Демонстрирует специальные научные знания, необходимые</p>	<p>Знать: содержание и особенности использования образовательных стандартов в формировании определенных образовательных программ в соответствии с современными требованиями в</p>	<p>Блок А – задания репродуктивного уровня Тестовые вопросы Вопросы для</p>

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Виды оценочных средств/ шифр раздела в данном документе
основе специальных научных знаний	для осуществления педагогической , в том числе организационно-управленческой деятельности	области психологии , психологии управления, педагогики; основные закономерности в развития когнитивной и личностной сфер участников образовательного процесса , методы анализа педагогической ситуации	опроса, контрольная работа.
	ОПК-8-В-3 Владеет методами анализа педагогической ситуации, профессиональной рефлексии на основе специальных научных знаний	Уметь: адаптировать определенные требования образовательных стандартов, основанных на деятельностном подходе ,к особенностям реализации соответствующих программ, то есть опираясь на знания в области психологии и педагогики, использовать методы анализа педагогических ситуаций, профессиональной рефлексии	Блок В – задания реконструктивного уровня Задачи по анализу конкретных ситуаций, типовые задачи, эссе, контрольная работа
		Владеть: методами, приемами и способами интерпретации требований конкретного учебного процесса в соответствии с определенной образовательной программой и соответствующими образовательными стандартами в современной парадигме образования, технологией проектирования учебно-воспитательного процесса в соответствии с индивидуальными и возрастными психологическими особенностями личности обучающихся, их когнитивной и личностной сфер; методами анализа педагогических ситуаций, профессиональной рефлексии.	Блок С – задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня Индивидуальные творческие задачи (учебные задачи) перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, контрольная работа

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Блок А

А.0 Фонд тестовых заданий по дисциплине, разработанный и утвержденный в соответствии с Положением «О формировании фонда тестовых заданий по дисциплине»

Тесты для контроля разделов дисциплины.

Раздел 1 Предмет и история психологии управления

1. С чем связано возникновение психологии управления (выбрать и указать только одну группу факторов):

А. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

Б. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

В. ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления? Выбрать и указать только одну группу задач:

А. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

Б. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

В. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

Г. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

3. Что является объектом психологии управления?

- А. организованная деятельность людей
- Б. поведение индивида в какой-то конкретной ситуации;
- В. влияние техногенных факторов на деятельность людей

4. Первым исследователем, поставившим вопрос о разработке психологии управления как науки, стал:

- А. Добрынин
- Б. Керженцев
- В. Вендров

5.Целью психологии управления является:

- А. совершенствование экологической среды
- Б. разработка психологических путей повышения эффективности организационных систем
- В. увеличение товарооборота

6 Установите соответствие автором и книгой:

1. Фуллер Д.	а) «Молитвенник для шефа» 2
2. Биркенбиль М.	б) «Ты- босс» 3
3. Иосефович Н.	в) «Как справиться со стрессом»
	г) «Секреты умного руководителя»
	д) «Управляй и подчиняйся» 1

7. Автор позитивистско-социологической концепции власти...

Ответ: М. Вебер

Раздел 2 Менеджмент в постиндустриальном обществе

1. Приток новых людей и идей в организацию уменьшает такой комплекс кадровых мероприятий, как:

- А. формирование, обучение, стимулирование внутри самой организации
- Б. использование международных кадров
- В. компенсационная политика

2. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

- А. горизонтального типа
- Б. вертикального типа
- В. центростремительного типа

3. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- А. низкие затраты на адаптацию персонала

Б. повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

В. появление новых импульсов для развития

4. Стратегия, предполагающая постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями:

А. эволюционная

Б. роста

В. реактивная

5. Какое название носит принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:

А. комплексность

Б. методичность

В. системность

6. Какое название носит модель, выстроенная по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

А. нормированная

Б. механистическая

В. программированная

7. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

А. комплексная оценка качества работы

Б. оценка личных и деловых качеств

В. оценка результатов труда

8. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

А. необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства

Б. функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства

В. функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства

9. Что относится к причинам снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала со стороны заказчика:

А. синдром «новое-поверх-старого»

- Б. наличие системы оценки потребности планирования обучения
- В. отсутствие системы оценки потребности планирования обучения

10. Какое название носит развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:

- А. карьера «перепутье»
- Б. внутриорганизационное развитие карьеры
- В. внутрипрофессиональный карьерный рост

11. Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- А. более медленная верификация идей и информации
- Б. единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
- В. более быстрая верификация идей и информации

12. Что из представленного ниже относится к преимуществам группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- А. присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
- Б. отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
- В. единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

13. Какое название носит назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвинутых наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:

- А. вертикальное перемещение (выдвижение)
- Б. внутрипрофессиональный карьерный рост
- В. внутриорганизационное развитие карьеры

14. Под процессом набора персонала понимается:

- А. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности
- Б. прием сотрудников на работу
- В. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

15. Как называется состояние душевного и поведенческого расстройства, которое связано с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:

- А. стресс
- Б. аффект
- В. страсть

16. Какую специфическую компетенцию выделяют для руководителей среднего звена:

- А. обмен знаниями
- Б. управление человеческими ресурсами
- В. обмен навыками

17. Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов, так ли это:

- А. да
- Б. нет
- В. лишь отчасти

18. Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям, так ли это:

- А. да
- Б. нет
- В. лишь отчасти

19. Как называется стратегия, направленная на то, чтобы поставить на рынок товары и услуги по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

- А. эволюционная
- Б. ограниченного роста
- В. дифференциации

20. Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде», так ли это:

- А. да
- Б. нет
- В. лишь отчасти

21. Система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:

- А. системная кадровая политика
- Б. активная кадровая политика
- В. открытая кадровая политика

22. Система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им методов и средств воздействия на персонал:

- А. методичная кадровая политика
- Б. активная кадровая политика
- В. эффективная кадровая политика

23. Система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий:

- А. закрытая кадровая политика
- Б. превентивная кадровая политика
- В. пассивная кадровая политика

24. Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства, так ли это:

- А. да
- Б. нет
- В. лишь отчасти

25. Какое название носит взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:

- А. Стратегия роста
- Б. Миссия организации
- В. Стратегия организации

26. Один из навыков, необходимый сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:

- А. профессионализм в области финансового управления организацией
- Б. знание общих законов развития организации
- В. особенности технологических процессов производства

27. Один из навыков, необходимый сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций:

- А. компетентность в своей профессиональной области
- Б. специфика обеспечения информационной безопасности отрасли
- В. профессионализм в области финансового управления организацией

28. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур, есть:

- А. заключение контракта
- Б. отбор кандидатов
- В. привлечение кандидатов

29. Система управления персоналом включает в себя:

- А. функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей

- Б. службу технологического контроля
- В. подразделения капитального строительства

30. Система управления персоналом включает в себя:
- А. функциональные подразделения и их руководителей
 - Б. службу технологического контроля
 - В. общее руководство организацией

31 Соотнесите виды групп:

1. Большая группа	а) толпа 3
2. Малая группа	б) отдел 2
3. Стихийная группа	в) неформальная
	г) публика
	д) государство 1

32. Согласно управленческой “решетке” Р. Блейка и Д. Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:

Ответ: “Гуманизация”

Раздел 3 Личность руководителя

1 Чем в первую очередь интересуется лидер, ориентированный на взаимоотношения?

- А. чтобы работа была сделана как следует
- Б. какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников
- В. как более эффективно организовать процесс работы

2. В каких ситуациях наиболее эффективны лидеры, ориентированные на задачу?

- А. со средней степенью контроля
- Б. с высокой степенью контроля
- В. либо с очень высоким, либо с очень низким контролем

3 Авторитарный руководитель при приеме решения:

- А. единолично решает вопрос

- Б. перед принятием решения советуется с подчиненными
- В. ждет указаний от руководства или решения совещания

4 Либеральный руководитель характеризуется тем, что:

- А. считает наказание основным методом стимулирования, поощряет избранных только по праздникам
- Б. использует различные виды стимулов постоянно
- В. требует формальной дисциплины

5 Тип руководителя «свой человек» характеризуется тем, что:

- А. проявляет большую и повседневную заботу о подчиненных; как правило, обладает большим жизненным и профессиональным опытом; самолично наказывает и поощряет;
- Б. пользуется повышенным доверием подчиненных и считается ими «одним из нас» и «лучшим среди нас»
- В. является сторонником репродуктивного, основанного на прошлом опыте и нормативных установлениях управления

6 Креативность руководителя – это...

- А. Способность создавать и находить новые оригинальные идеи, отклоняясь от принятых схем мышления
- Б. Способности личности, характеризующиеся готовностью к принятию и созданию принципиально новых идей
- В. Все утверждения верны
- Г. Это процесс преодоления косности в мышлении, чувствах, общении

7 Личное влияние человека на коллектив, которое он приобретает своим трудом, профессиональными знаниями, организаторскими способностями, нововведениями, умением работать с людьми

- А. харизма
- Б. авторитет
- В. лидерство
- Г. руководство

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

- А. авторитетный член группы
- Б. лидер
- В. руководитель
- Г. высоко статусный член группы

9 Такой руководитель не гибок, сложно перестраивается в зависимости от обстановки, подавляет инициативу и творчество, это недостатки стиля руководства

- А. пассивного
- Б. демократического
- В. авторитарного
- Г. либерального

10 Согласно управленческой “решетке” Блейка и Моутона стиль управления руководителя по избеганию конфликтов, максимуму внимания к людям и минимуму к производству называется:

- А. “гуманизация”
- Б. “поиск компромиссов”
- В. “невмешательство”

11 С этим связано преодоление субъективных ошибок, допускаемых руководителем в процессе управленческой деятельности:

- А. приобретением опыта деятельности
- Б. психологической подготовкой
- В. профессиональной подготовкой

12 Такой компетентностью называется владение руководителем приемами личностного саморазвития, самовыражения, самореализации:

- А. личностной
- Б. специальной
- В. организационно - методической

13 Установите соответствие между утверждением и его автором

1. В психологии «стиль» первым использовал...	а) В.С. Мерлин 2
2. Автором концепции индивидуального стиля деятельности является...	б) Адлер 1
3. Впервые выделил три основных стиля...	в) Юнг
	г) А. Маслоу
	д) К. Левин 3

14. Совокупность приемов и стереотипов поведения руководителя в процессе выработки и принятия управленческих решений, которые определяют особенности данной функции управления, называется _____ принятия решений.

Ответ: стилем

Раздел 4. Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента

1. Под термином "мотивация" понимают:
 - А. поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
 - Б. совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
 - В. выбираемые человеком цели и средства их достижения;
 - Г. реакция человека на любые психологические воздействия;
 - Д. смысл трудовой деятельности.

2. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:
 - А. увеличению эффективности его труда;
 - Б. уменьшению эффективности его труда;
 - В. увеличению потребности в обучении;
 - Г. снижению степени конфликтности личности;
 - Д. росту преданности организации.

3. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности:
 - А. увеличивает преданность организации;
 - Б. уменьшает преданность организации;
 - В. не влияет на преданность организации;
 - Г. снижает степень конфликтности личности;
 - Д. увеличивает эффективность труда.

4. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно:
 - А. проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
 - Б. честно объяснить причины принимаемых мер;
 - В. пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
 - Г. внушить работнику, что большего он не заслуживает;
 - Д. подчиненным ничего объяснять не следует.

5. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:
 - А. стимулы;
 - Б. мотивы;
 - В. мотивационная деятельность;
 - Г. потребности;
 - Д. цели.

6. Сила мотива определяется:

- А степенью актуальности той или иной потребности для работника;
- Б направленностью потребности;
- В. степенью уверенности в собственных силах;
- Г. характером человека;
- Д. степенью изменчивости потребностей.

7. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

- А. возможностям организации;
- Б. ценности сотрудника;
- В. ожиданиям сотрудника;
- Г. среднеотраслевому уровню;
- Д. вознаграждению за предыдущую работу

8 Установите соответствие между понятием и их определением

1. Согласованность в работе между её участниками	а) совместимость 3
2. Некоторая результирующая сила, побуждающая индивидов к сохранению членства в группе, результат мотивации группового членства	б) срабатываемость 1
3. Способность членов группы к совместной деятельности, основанная на их оптимальном сочетании	в) сплочённость 2
	г) команда
	д) сотрудничество

9. Сложность сопоставления рассматриваемых альтернатив управленческих решений и часто субъективный характер существующих оценок качества управления относится к трудностям

Ответ: выбора управленческого решения

А.1 Вопросы для опроса:

Раздел 1 Предмет и история психологии управления

1.1 Предмет, задачи психологической науки и сущность феноменов, которые она изучает.

1.2 Психология управления и другие науки. Этапы и особенности развития психологической науки.

1.3 Методологические и теоретические основы психологии управления. Роль естественнонаучных основ в психологии управления.

1.4 Закономерности высшей нервной деятельности.

Раздел 2 Менеджмент в постиндустриальном обществе

2.1 Основные направления развития современного менеджмента

2.2 Пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания.

2.3 Менеджмент знаний. Организационно-культурный подход в менеджменте.

Раздел 3 Личность руководителя

3.1 Понятие личности руководителя в психологии управления.

3.2 Подходы к определению личности руководителя в психологии.

3.3 Психические свойства личности руководителя.

3.4 Деятельностный подход к проблеме личности.

3.5 Особенности развития личности обучающегося при реализации системно-деятельностного подхода в современной парадигме образования

3.6 Особенности социализации личности.

Раздел 4 Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента

4.1. Подсистемы системы управления. Типы информационно-поведенческих подсистем.

4.2 Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента.

4.3 Психологическое содержание функций менеджмента

А.2 Вопросы для опроса:

Тема 1 Основоположники научного управления. Современные теории управления. Психологический аспект.

Предмет психологии управления, история становления менеджмента как науки, краткая хронология развития науки об управлении, основоположники (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скотт, М. Фоллет); современные теории менеджмента и истории психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман). Управление и менеджмент: общая характеристика и социально-психологические аспекты.

Тема 2 Менеджмент в постиндустриальном обществе

Развитие управления. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем), виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова): основные этапы и основные психологические решения, особенности внешней и внутри- организационной среды: характеристики постиндустриального общества, пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний. Организационно-культурный подход в менеджменте.

Тема 3 Личность руководителя

Лидерство, руководство - сущность и специфика. Лидерство как процесс социального влияния. Социальное влияние в руководстве коллективом. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах), современные концепции лидерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера). Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях: Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Heineken, Shell и др. Профессионально-важные качества и личностные особенности руководителя, мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера. Психологический аспект.

Тема 4 Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента

Подсистемы системы управления. Типы информационно-поведенческих подсистем (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Характеристика и значение подсистемы саморазвития системы управления. Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента: общая характеристика по О.С. Виханскому и А.И. Наумову. Психологическое содержание функций менеджмента. Психологические аспекты целеполагания, разработки стратегии, планирования работы, проектирования работы, мотивации персонала, координации работы, учета и оценки работы, контроля выполнения заданий, обратной связи от менеджера к исполнителю

Блок Б

Раздел 1 Предмет и история психологии управления

Задание 1.

Исходные данные. Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Постановка задачи. Как вы начнете беседу при встрече?

- а) независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу;
- б) извинитесь перед ним и начнете беседу;
- в) поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»;
- г) отмените беседу и перенесете ее на другое время.

Задание 2.

Сочинение-эссе «Сердце – великая Книга Мудрости: она написана языком чувств и читается с помощью интуиции» Ш. Амонашвили.

Раздел 2. Менеджмент в постиндустриальном обществе

Задание 1.

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 подразделения 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?

Задание 2.

Сочинение-эссе «Я мыслю, значит, существую» Р. Декарт.

Раздел 3 Личность руководителя

Задание 1.

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.

Задание 2.

Сочинение-эссе «Личностное участие учителя в судьбе ребенка есть условие воспитания в нем личности» Ш. Амонашвили.

Раздел 4 Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента

Задание 1.

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»

Блок С

С.1 Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола

1.Наследие официальной советской психологии управления и опыт работы практико- ориентированной деятельности с точки зрения её гуманитарного потенциала.

2.Потенциальные возможности психологии управления в воспитании и обучении подрастающего поколения в современной парадигме образования.

3.Потенциальные возможности деятельностного подхода в обучении в контексте развития личности обучающихся, воспитанников.

С.2 Индивидуальные творческие задания

Представить фрагмент учебной задачи согласно перечисленным принципам:

1) вводимое понятие должно быть предельно общим, с тем чтобы на последующих этапах работы с понятием обучающиеся могли конкретизировать, уточнить исходное понятие; 2) прежде чем вводить новое знание, необходимо создать ситуацию необходимости его появления; 3) не вводить знание в готовом виде, всегда есть возможность создать ситуацию самостоятельного поиска пред-

варительных гипотез и догадок; 4) если учителю (педагогу) удалось поставить учебную задачу правильно, то ученики смогут, получив ответ на первую задачу, почти самостоятельно поставить следующую.

После постановки учебной задачи идет этап поиска способа ее решения, который сопровождается таким действием, как моделирование. Как только найдены способ и схематическое воплощение (модель), начинается следующий этап учебной деятельности – решение системы задач, на котором происходит конкретизация открытого общего способа действия.

Блок D

Экзаменационные вопросы (вопросы к зачету).

1. Психология управления как отрасль психологической науки, ее связь с другими отраслями психологии.
2. Предмет, объект и задачи психологии управления.
3. Основные проблемы психологии управления.
4. История становления психологии управления.
5. Методы психологии управления.
6. Руководитель. Авторитет руководителя.
7. Психологические аспекты проблемы лидерства и руководства в организации.
8. Психологические аспекты подбора и расстановки руководителей.
9. Психологический анализ теорий лидерства.
10. Управленческие функции.
11. Теории организационного поведения
12. Личность и ее развитие в организации.
13. Усвоение ценностей организации новым сотрудником.
14. Общая характеристика управленческих решений, их классификация.
15. Этапы выработки управленческих решений.
16. Сущность конфликта как психологического феномена.
17. Типы конфликтов в организации.
18. Личностные источники конфликтов. Причины деловых конфликтов.
19. Стили конфликтного взаимодействия.
20. Стратегия поведения в конфликтной ситуации. Прогнозирование конфликтных ситуаций.
21. Способы разрешения конфликтных ситуаций. Предупреждение конфликтных ситуаций.
22. Преодоление стрессовых последствий конфликта.
23. Коммуникативное поведение в организации.
24. Практика организационного поведения.
25. Международные этические нормы делового поведения. Деловое поведение с партнерами и конкурентами.
26. Корпоративная культура.

27. Понятие структуры организации.
28. Психологические особенности деятельности руководителя.
29. Методы управления как инструмент управления.
30. Влияние организационных факторов на сотрудников
31. Делегирование полномочий как механизм коллективообразования.
32. Психологические эффекты неоптимального делегирования полномочий.
33. Процесс принятия группового решения.
34. Групповое давление. Конформизм.
35. Процесс коллективообразования.
36. Концепция деятельностного опосредствования МЛЮ (психологическая теория коллектива Петровского).
37. Групповая идентификация и сплоченность группы в концепции Петровского.
38. Социально-психологические характеристики высокоразвитых групп.
39. Проблема межгрупповых отношений.
40. Группа в условиях межгрупповых конфликтов.
41. Агрессивное поведение. Факторы, влияющие на агрессивное поведение. Классификация агрессии.
42. Факторы, влияющие на установление близких межличностных Отношений.
43. Сохранение и разрушение близких МЛЮ. Атрибуция и близкие МЛЮ.
44. Технология мотивации в структуре деятельности руководителя.
45. Психологические особенности функций контроля.
46. Сущность и виды контроля. Организационно-психологические предпосылки снижения эффективности контроля.
47. Неоптимальный контроль, его психологические последствия
48. Психологические особенности принятия групповых решений.
49. Психологические особенности управленческих решений.
50. Мотивация трудовой деятельности.
51. Управленческая концепция руководителя.
52. Стратегии и стили конфликтного взаимодействия.
53. Лидерство как социально-психологический феномен.
54. Теории лидерства. Стили лидерства.
55. Лидерство и руководство.
56. Психологические аспекты подбора и расстановки кадров.
57. Оценка персонала. Объективные и субъективные факторы в подборе персонала.
58. Психологическое консультирование руководителей.
59. Профессиональное выгорание. Профилактика профессионального выгорания.
60. Проблема психологической диагностики руководителей.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. <u>Полнота выполнения тестовых заданий;</u> 2. <u>Своевременность выполнения;</u>	<u>Выполнено более 95 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос</u>
Хорошо	3. <u>Правильность ответов на вопросы;</u> 4. <u>Самостоятельность тестирования.</u>	<u>Выполнено от 75 до 95 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.</u>
Удовлетворительно		<u>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.</u>
Неудовлетворительно		<u>Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).</u>

Оценивание ответа на практическом занятии (собеседование, доклад, сообщение и т.п.)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
------------------	------------	----------

Отлично	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Полнота изложения теоретического материала;</u> 2. <u>Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);</u> 3. <u>Самостоятельность ответа;</u> 4. <u>Культура речи;</u> 5. Степень осознанности, понимания изученного 6. Глубина / полнота рассмотрения темы; 	<p><u>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.</u></p>
Хорошо	<ol style="list-style-type: none"> 7. соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам 	<p><u>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.</u></p>
Удовлетворительно		<p><u>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.</u></p>

Неудовлетворительно		<u>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.</u>
---------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Оценивание выполнения практической задачи

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. <u>Полнота выполнения;</u> 2. <u>Своевременность выполнения;</u> 3. <u>Последовательность и рациональность выполнения;</u>	<u>Задание решено самостоятельно. Студент учел все условия задачи, полно и обоснованно представил анализ психолога - педагогической ситуации</u>
Хорошо	4. <u>Самостоятельность решения;</u> 5. способность анализировать и обобщать информацию. 6. Способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;	Студент учел все условия задачи, правильно представил анализ психолога - педагогической ситуации, но не сумел дать полного и обоснованного ответа
Удовлетворительно	7. Установление причинно-следственных связей, выявление закономерности;	<u>Задание решено с подсказками преподавателя. Студент учел не все условия задачи, проанализировал психолога - педагогическую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа</u>
Неудовлетворительно		<u>Задание не решено.</u>

Оценивание выполнения учебной задачи в контексте системно – деятельностного подхода (индивидуальное творческое задание)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	<p>1. преобразование условия задачи</p> <p>Возвращение к учебной задаче, зафиксированной на предыдущем занятии. Преобразование условия задачи совместно с обучающимися таким образом, чтобы можно было вычленить в решаемой задаче существенные данные.</p> <p>Создание педагогом ситуации, при которой обучающиеся принимают учебное действие - моделирование и используют его как инструмент для решения ранее поставленной учебной задачи.</p> <p>2. собственное моделирование.</p> <p>Фиксация обучающимися выявленных существенных данных задачи в графической модели с целью определения связей между ними. Реализация групповой работы обучающихся для создания разных типов образовательных моделей, которые наиболее полно отражали бы условия данной задачи. Демонстрация моделей, выполненных на листах ватмана, и их обсуждение. Обоснование выбора образовательных моделей . Выбор той образовательной</p>	<p>Обучающийся использует возможности логического мышления: убедительно обосновывает и аргументирует применение фактов и выстраивания суждений. Демонстрирует навыки ведения диалога, полилога ; руководствуется самоорганизацией и самоконтролем в проявлении коммуникационных и речевых взаимодействий, чувством меры и такта в общении . Принимает учебное действие - моделирование (преобразование модели) и использует его как инструмент для решения ранее поставленной учебной задачи. Использует возможности логического мышления и анализирует выбор дидактических компонентов . Выявляет и анализирует существенные данные учебной задачи; фиксирует в графической модели, которая наиболее полно отражает условия учебной задачи. Анализирует условия учебной задачи с помощью модели, способы фиксации установленных внутренних связей изучаемого объекта.</p>

Хорошо	<p>модели, с помощью которой наиболее полно можно изучить свойства объекта (образования).</p> <p>3. преобразование модели Работа с выбранной моделью, которая может помочь решить предложенную учебную задачу. Преобразование модели обучающимися в связи с изменением условия задачи, которое</p>	<p>Обучающийся выявляет и анализирует существенные данные учебной задачи; фиксирует в графической модели, которая в недостаточной мере отражает условия учебной задачи. Анализируют условия учебной задачи с помощью модели, способы фиксации установленных внутренних связей изучаемого объекта.</p>
Удовлетворительно	<p>решение позволяет всесторонне изучить выявленные связи и отношения между составными частями данной задачи. Коллективно-творческое обсуждение преобразованной модели, согласно выделенным критериям</p> <p>4. оценка, взаимооценка работы Оценка и взаимо-</p>	<p>Обучающийся выявляет и анализирует существенные данные учебной задачи; фиксирует в графической модели, которая в не полной мере отражает условия учебной задачи. Обучающийся затрудняется анализировать условия учебной задачи с помощью модели, способы фиксации установленных внутренних связей изучаемого объекта.</p>
Неудовлетворительно	<p>оценка обучающимися собственных действий по ранее совместно определенным критериям: эмоциональное удовлетворение обучающихся собственной работой, повышение рейтинга в глазах других обучающихся (воспитанников) и присутствующих. Заполнение листа самооценки, взаимооценки совместной работы в группе</p>	<p><u>Задание не выполнено.</u></p>

Оценивание эссе

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
------------------	------------	----------

Отлично	1 наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); 2 наличие четко определенной личной позиции по теме эссе;	Логически и лексически грамотно изложенный, содержательный и аргументированный текст, подкрепленный знанием литературы и источников по рассматриваемому вопросу, ссылка на новейшие цивилистические исследования, проводившиеся по данному вопросу, использование современных статистических данных
Хорошо	3 адекватность аргументов при обосновании личной позиции 4 стиль изложения (использование профессиональных терминов, цитат, стилистическое построение фраз, и т.д.)	Логически и лексически грамотно изложенный, содержательный и аргументированный текст, подкрепленный знанием литературы и источников по рассматриваемому вопросу, ссылка на цивилистические исследования, проводившиеся по данному вопросу, использование современных статистических данных
Удовлетворительно	5 эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.)	Текст с незначительным нарушением логики изложения материала, допущены неточности (при ссылках на нормативно-правовые акты, статистику) без использования статистических данных либо с использованием явно устаревших материалов
Неудовлетворительно		Не вполне логичное изложение материала при наличии неточностей, незнание литературы, источников по рассматриваемому вопросу

Оценивание практических заданий (составление документов, таблиц, схем, презентаций)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1 <u>Самостоятельность отчета</u> ; 2 <u>владение терминологией</u> ; 3 <u>характер представления результатов</u> (наглядность,	Обучающийся правильно выполнил задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала.

Хорошо	оформление, донесение до слушателей и др.)	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задания в рамках усвоенного учебного материала.
Удовлетворительно		Обучающийся 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 обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Оценивание ответа на диф. зачёте

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	<p>8. <u>Полнота изложения теоретического материала;</u></p> <p>9. <u>Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий);</u></p> <p>10. <u>Самостоятельность ответа;</u></p> <p>11. <u>Культура речи;</u></p> <p>12. <u>Степень осознанности, понимания изученного</u></p> <p>13. <u>Глубина / полнота рассмотрения темы;</u></p>	<p><u>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.</u></p>

Хорошо	14. соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам	<u>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.</u>
Удовлетворительно		<u>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.</u>
Неудовлетворительно		<u>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.</u>

		<u>Решение практических заданий не выполнено, т.е студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</u>
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 и итогового контроля (промежуточной аттестации).

Формы оценочных средств

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Практические задания и задачи	<p>Различают задачи и задания:</p> <p>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;</p> <p>б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;</p> <p>в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.</p> <p>Рекомендуется для оценки знаний умений и владений</p>	Комплект задач и заданий

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
		<p>студентов. Форма предоставления ответа студента: письменная или работа в системе электронного обучения Moodle.</p>	
2	Собеседование (на практическом занятии)	<p>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.</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Учебная задача	<p>Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений, а также отдельных дисциплинарных компетенций студентов. Форма предоставления ответа студента: письменная или работа в системе электронного обучения Moodle.</p>	Задания для решения учебной задачи
4	Тест	<p>Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов. Используется веб-приложение</p>	Фонд тестовых заданий

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оце- ночного средства	Представление оценочного сред- ства в фонде
		«Универсальная система тести- рования БГТИ». На тести- рование отводится 60 минут. Каждый вариант тестовых за- даний включает 40 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос дается 1 балл. Оценка «зачтено» выставля- ется студенту, если он набрал 50 % правильных ответов. Оценка «не зачтено» ставится, если студент набрал менее 50 % правильных ответов.	
5	Эссе	Средство, позволяющее оце- нить умение обучающегося письменно излагать суть по- ставленной проблемы, само- стоятельно проводить анализ этой проблемы с использо- ванием концепций и аналитиче- ского инструментария соот- ветствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по по- ставленной проблеме. Рекомендуется для оценки знаний и умений студентов. Форма предоставления ответа студента: письменная или ра- бота в системе электронного обучения Moodle.	Тематика эссе
6	Зачет	Средство, позволяющее оце- нить знания, умения и владе- ния 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 отдель- ную часть или весь объем	Комплект теоре- тических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оце- ночного средства	Представление оценочного сред- ства в фонде
		<p>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.</p> <p>Зачет сдается в устной форме или в форме тестирования.</p>	
7	Дифференцированный зачёт	<p>Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по учебной дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений студентов.</p> <p>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 – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно». Студент, не выполнивший минимальный объем учебной работы по дисциплине, не допускается к сдаче экзамена.</p> <p>Диф.зачёт сдается в устной форме или в форме тестирования</p>	