

**Приложение 2 к РПД Б1.В.04 Психология управления в образовании  
44.04.01 Педагогическое образование  
Направленность (профиль) – Менеджмент в образовании  
Форма обучения – очная  
Год набора – 2023**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
3.	Направленность (профиль)	Менеджмент в образовании
4.	Дисциплина (модуль)	Психология управления в образовании
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2023

**2. Перечень компетенций**

УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая ко-мандную стратегию для достижения поставленной цели.
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования на основе самооценки.
ПК-1 Способен осуществлять педагогическую деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях различных типов
ПК-3 Способен проектировать образовательную среду, педагогическую деятельность, а также компоненты образовательных систем в контексте ФГОС.
ПК-4 Способен взаимодействовать с органами власти, выполняющими функции учредителя, заинтересованными лицами и организациями, в том числе с социальными партнерами организации, осуществляющей образовательную деятельность, по вопросам функционирования и развития организации.

### 3. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

	Этап формирования компетенции/разделы, темы дисциплины	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть:	
	1	2	3	4	5	6
1.	Теоретико-методологические Основы современного Управления педагогическими системами	УК-1, УК-3	т требования к поиску и отбору информации; реализации анализа и синтеза информации, при решении задач психологии управления;  стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; - особенности групп людей, с которыми взаимодействует;	анализировать задачу, оценивать достоинства и недостатки выбранных вариантов решения проблем психологии управления;  - предвидеть результаты личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата. - эффективно взаимодействовать с другими членами команды	навыками оценки последствий выбора решения проблем психологии управления.  способами социального взаимодействия и эффективно осуществлять командную работу.	Устный опрос, выполнение письменных заданий, подготовка докладов
2.	Ключевые проблемы в управлении в педагогической системе	УК-5, УК-6, ПК-1, ПК-3	особенности культур в процессе межкультурного взаимодействия  приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.  приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста.	анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития;	средствами создания поликультурной среды взаимодействия в коллективе при выполнении профессиональных задач.  техниками самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности.	Устный опрос, выполнение письменных заданий, подготовка докладов

3.	<p>Специфика управления различными областями деятельности педагогических систем</p>	<p>УК-5, УК-6, ПК-3, ПК-4</p>	<p>психолого-педагогические, нормативно-правовые основы деятельности по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях различных типов</p> <p>основы проектной деятельности</p> <p>законодательство Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, нормативно правовых актов, локальных нормативных актов в части, регламентирующей деятельность по вопросам развития образования</p>	<p>выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования</p> <p>выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования</p> <p>осуществлять проектирование и реализовывать образовательный процесс в современной образовательной организации на основе психолого-педагогических; нормативно-правовых знаний.</p> <p>планировать проектную деятельность, определять совокупность разнообразных методов её осуществления</p> <p>взаимодействовать с</p>	<p>техниками самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности.</p> <p>способностью разрабатывать и реализовывать образовательный процесс в соответствии с современными образовательными технологиями, учетом особых образовательных потребностей обучающихся.</p> <p>совокупностью разнообразных методов</p> <p>способностью взаимодействовать с органами власти, выполняющими функции учредителя, заинтересованны-</p>	<p>Устный опрос, выполнение письменных заданий, подготовка докладов</p>

				органами власти, выполняющими функции учредителя, заинтересованными лицами и организациями.	ми лицами и организациями.	
--	--	--	--	---	----------------------------	--

**Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы**

зачтено – 61 балл и более;

не зачтено – менее 61 балла

#### 4. Критерии и шкалы оценивания

##### 4.1. Решение тестов

Процент правильных ответов	До 60%	61-80%	81-100%
Количество баллов за решенный тест	2	5	10

##### 4.2. Подбор кейс - заданий

Баллы	Критерии оценивания (за 1 кейс-задание – 1 балл)	Количественный показатель - оценка
9	<ul style="list-style-type: none"><li>• изложение материала логично, грамотно, без ошибок;</li><li>• свободное владение профессиональной терминологией;</li><li>• умение высказывать и обосновать свои суждения;</li><li>• студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы;</li><li>• студент организует связь теории с практикой.</li></ul>	отлично
5	<ul style="list-style-type: none"><li>• студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;</li><li>• ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.</li></ul>	хорошо
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;</li><li>• обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.</li></ul>	удовлетворительно
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс;</li><li>• в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.</li></ul>	неудовлетворительно

##### 4.3. Подготовка презентаций

Структура презентации	Максимальное количество баллов
<b>Содержание</b>	
Сформулирована цель работы	0,5
Понятны задачи и ход работы	0,5
Информация изложена полно и четко	0,5
Иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации	0,5
Сделаны выводы	0,5
<b>Оформление презентации</b>	
Единый стиль оформления	0,5
Текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой	0,5
Все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах	0,5
Ключевые слова в тексте выделены	0,5
<b>Эффект презентации</b>	
Общее впечатление от просмотра презентации	0,5
<b>Мах количество баллов</b>	<b>5</b>

## 4.4. Подготовка докладов

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>• уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>• опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>• умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>• делает выводы и обобщения;</li> <li>• свободно владеет понятиями</li> </ul>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>• не допускает существенных неточностей;</li> <li>• увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>• аргументирует научные положения;</li> <li>• делает выводы и обобщения;</li> <li>• владеет системой основных понятий</li> </ul>
0,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>• допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>• испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>• слабо аргументирует научные положения;</li> <li>• затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>• частично владеет системой понятий</li> </ul>
0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• студент не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>• допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>• испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>• не может аргументировать научные положения;</li> <li>• не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>• не владеет понятийным аппаратом</li> </ul>

## 4.5. Написание реферативного доклада, подготовка презентации

Оценка	Критерии оценивания
<i>Отлично</i>	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме доклада/ презентации; деление текста на введение, главную часть и заключение; в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы. Все требования, предъявленные к заданию, выполнены.
<i>Хорошо</i>	Четко сформулирован тезис, соответствующий теме доклада/ презентации, в известной мере выполнено задание заинтересовать читателя; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы.
<i>Удовлетворительно</i>	Тезис сформирован нечетко или не вполне соответствует теме доклада/ презентации; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично; заключение, выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.
<i>Неудовлетворительно</i>	Тезис отсутствует или не соответствует теме доклада/ презентации; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; язык работы можно оценить как «примитивный».

#### 4.6. Работа на практических занятиях

Баллы	Характеристики ответа студента
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• - студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li><li>• - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li><li>• - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li><li>• - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li><li>• - делает выводы и обобщения;</li><li>• - свободно владеет понятиями</li></ul>
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li><li>• не допускает существенных неточностей;</li><li>• увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li><li>• аргументирует научные положения;</li><li>• делает выводы и обобщения;</li><li>• владеет системой основных понятий</li></ul>
0,5	<ul style="list-style-type: none"><li>• тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент усвоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li><li>• допускает несущественные ошибки и неточности;</li><li>• испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li><li>• слабо аргументирует научные положения;</li><li>• затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li><li>• частично владеет системой понятий</li></ul>
0	<ul style="list-style-type: none"><li>• студент не усвоил значительной части проблемы;</li><li>• допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li><li>• испытывает трудности в практическом применении знаний;</li><li>• не может аргументировать научные положения;</li><li>• не формулирует выводов и обобщений;</li><li>• не владеет понятийным аппаратом</li></ul>

### 5. Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы по дисциплине

#### 5.1 Тестовое задание по курсу «Психология управления в образовании»

1. Хоуторнский эксперимент показал:
  - 1) влияние условий труда на производительность рабочих
  - 2) трудно учесть, как будут влиять различные факторы на работниц
  - 3) влияние внутренней мотивации на производительность рабочих
  - 4) необходимо учитывать влияние самого экспериментатора на ход исследования
2. Исторически организационная психология наиболее тесно связана с:
  - 1) общей психологией
  - 2) социальной психологией
  - 3) индустриальной психологией
  - 4) социологией
3. Организационная психология как самостоятельная отрасль психологической науки появилась:
  - 1) на рубеже XIX и XX веков
  - 2) в середине XX века
  - 3) в конце XX века
  - 4) на рубеже XX и XXI веков

4. Предметом организационной психологии являются:
- 1) поведение людей в организации
  - 2) факторы, влияющие на поведение людей в организации
  - 3) оба первых ответа верны
  - 4) оба первых ответа неверны
5. В поисках объяснения и предсказания поведения организационная психология использует, прежде всего, метод:
- 1) экспертных оценок
  - 2) интервью
  - 3) социометрического опроса
  - 4) эксперимента
6. К современным теориям организации относятся:
- 1) Классические
  - 2) Системные
  - 3) Управление по результатам
  - 4) Все названное
7. Автором теории Z является:
- 1) Макгрегор
  - 2) Вебер
  - 3) Оучи
  - 4) Уотермен
8. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации:
- 1) теория Маслоу;
  - 2) теория Альделфера;
  - 3) теория МакКлеланда;
  - 4) теория Герцберга.
9. Какой подход в максимальной степени соответствует идеям теории организации Y:
- 1) психоаналитический
  - 2) гуманистический
  - 3) экзистенциальный
  - 4) бихевиористский
10. Автором концепции организации как «школы человеческих отношений» является:
- 1) Тейлор
  - 2) Файоль
  - 3) Макгрегор
  - 4) Мэйо
11. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:
- 1) механистическая
  - 2) органическая
  - 3) простая
  - 4) все вышеперечисленное
12. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:
- 1) Постоянство и оперативность
  - 2) Объективность
  - 3) Экономичность
  - 4) Все названное
13. Какое утверждение НЕ относится к положительной стороне централизованных коммуникационных сетей:
- 1) Способствуют развитию лидерства
  - 2) Способствуют развитию структурно-организационных характеристик
  - 3) Улучшают решение относительно простых задач
  - 4) Повышают удовлетворенность членов группы
14. Что из перечисленного описывает преимущества внешнего консалтинга по сравнению с внутренним:
- 1) Более широкий опыт

- 2) Неукорененность в организации
  - 3) Отсутствие иерархического неравенства с начальство
  - 4) Все названное
15. Упрощенные модели коммуникационных сетей в организации разделяются на:
- 1) Вертикальные и горизонтальные
  - 2) Сложные и простые
  - 3) Централизованные и децентрализованные
  - 4) Структурированные и хаотические
16. В число психологических критериев эффективности руководства входит:
- 1) Мотивация членов коллектива
  - 2) Удовлетворенность членством в группе
  - 3) Самооценка группы
  - 4) Все названное
17. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:
- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него
  - 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
  - 3) с четко заданными параметрами
  - 4) с гибкими параметрами
18. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях:
- 1) очень благоприятных или неблагоприятных для него
  - 2) умеренно благоприятных или неблагоприятных для него
  - 3) с четко заданными параметрами
  - 4) с гибкими параметрами
19. Что из перечисленного препятствует реализации партисипативного стиля руководства:
- 1) Нежелание руководителя делить власть с подчиненными
  - 2) Низкий профессиональный уровень и несамостоятельность подчиненных
  - 3) Плохое информационное обеспечение в организации
  - 4) Все названное
20. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии:
- 1) Фокусированный, глобальный, неопределенный
  - 2) Вертикальный, горизонтальный, векторный
  - 3) Авторитарный, демократический, попустительский
  - 4) Иерархический, паритетный, смешанный
21. К видам карьеры можно отнести все, КРОМЕ одной:
- 1) вертикальная
  - 2) горизонтальная
  - 3) пенсионная
  - 4) ступенчатая
22. К функциям кадрового менеджмента НЕ относится:
- 1) кадровое планирование
  - 2) оценка кадрового потенциала
  - 3) кадровое обучение
  - 4) психологическое консультирование
23. Дж. Холланд выделяет следующие профессиональные типы личности:
- 1) реалистичный, интеллектуальный, социальный, деловой, предприимчивый, артистический
  - 2) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, технический, артистический
  - 3) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, эмоциональный
  - 4) реалистичный, интеллектуальный, социальный, конвенциональный, предприимчивый, артистический
24. Согласно теории характеристик работ Д.Хакмена и Г.Олдхэма, благоприятное психологическое состояние работника связано со следующим:
- 1) разнообразие и значимость работы
  - 2) знание достигаемых результатов

- 3) самостоятельность  
4) все верно
25. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей называется:
- 1) аттестация
  - 2) коучинг
  - 3) ассесмент
  - 4) контроль
  - 5) регуляция поведения персонала
26. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры:
- 1) три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация
  - 2) функциональный подход к анализу организации
  - 3) параметр «дистанция власти» в описании организации
  - 4) параметр «избегание неопределенности» в описании организации
27. Обычно развитие новых коллективов проходит стадии:
- 1) притирка; ближний бой; экспериментирование; эффективность; зрелость
  - 2) притирка; фрагментация; экспериментирование; эффективность; зрелость
  - 3) притирка; ближний бой; фрагментация; эффективность; зрелость
  - 4) притирка; ближний бой; экспериментирование; зрелость; фрагментация
28. Для инновационной корпоративной культуры характерно:
- 1) выработка идей
  - 2) стремление действовать и быть вознагражденным
  - 3) развитие
  - 4) все верно
29. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется
- 1) излишним оптимизмом и тягой к риску
  - 2) безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения
  - 3) стереотипом негативного восприятия соперников
  - 4) всем сказанным
30. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это:
- 1) организационный климат
  - 2) социально-психологический климат
  - 3) организационная культура
  - 4) устав организации

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний  
Ключи к заданиям для бланчного тестирования**

<b>№ темы</b>	<b>№ вопроса</b>	<b>Вариант №1</b>
Тема 1	<b>1.</b>	4
	<b>2.</b>	3
	<b>3.</b>	3
	<b>4.</b>	3
	<b>5.</b>	4
Тема 2	<b>6.</b>	4
	<b>7.</b>	3
	<b>8.</b>	4
	<b>9.</b>	2
	<b>10.</b>	2
Тема 3	<b>11.</b>	4
	<b>12.</b>	4
	<b>13.</b>	4
	<b>14.</b>	4
	<b>15.</b>	3

Тема 4	16.	4
	17.	3
	18.	3
	19.	4
	20.	3
Тема 5	21.	3
	22.	4
	23.	4
	24.	4
	25.	1
Тема 6	26.	1
	27.	1
	28.	4
	29.	4
	30.	3

## 5.2 Вопросы к экзамену

1. Предмет и основные направления исследований в области психологии управления.
2. История становления психологии управления как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.
5. Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных.
6. Методы системно-структурного анализа организации.
7. Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии.
8. Классические теории организаций.
9. Системные теории организаций.
10. Понятие организации как социотехнической системы.
11. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
12. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
13. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей.
14. Цели организации, их иерархическая структура.
15. Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.
16. Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.
17. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
18. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
19. Анализ деятельности человека в организации.
20. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
21. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
22. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
23. Ценности и групповые нормы.
24. Руководство и лидерство в организации.
25. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
26. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
27. Реализация властных функций в организации.
28. Проблема мотивирования и стимулирования в организации.
29. Социокультурные и организационные нормы труда.
30. Организационные ценности.
31. Понятие «организационной культуры».
32. Организационное развитие и инновационные технологии.
33. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
34. Основные функциональные роли психолога в организациях.

35. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.
36. Проблема отбора персонала организации.
37. Проблема адаптации персонала в организации.
38. Групповое поведение и общение в организации.
39. Специфика образовательного учреждения как организации.
40. Управление образовательным учреждением.

### **5.3. Примерная тематика рефератов.**

1. Организационная психология как научная дисциплина
2. Организация как феномен
3. Общение в организации
4. Проблема власти и лидерства в организации
5. Персонал организации
6. Организационная культура и развитие организации
7. Ведение переговоров
8. Развитие культуры управления, стили руководства
9. Управленческие решения
10. Личностные особенности эффективного руководителя
11. Коммуникация в организации
12. Психологические особенности дистантной деятельности (включающей Интернет-коммуникацию)
13. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению
14. Теория мифа
15. Теория деятельности
16. Креативность в организации
17. Системный подход в психологии управления.
18. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.