

**Приложение 2 к РПД Б.1.В.01.04 «Организационно-управленческая диагностика и консультирование»**  
**44.04.02 Психолого-педагогическое образование,**  
**направленность (профиль) Психология организационно-управленческой деятельности**  
**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	44.04.02 Психолого-педагогическое образование
3.	Направленность (профиль)	Психология организационно-управленческой деятельности
4.	Дисциплина (модуль)	<b>Б.1.В.01.04 «Организационно-управленческая диагностика и консультирование»</b>
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2023

**2. Перечень компетенций**

ПК-1-Способен к планированию и осуществлению научного исследования в области психологии организационно-управленческой деятельности в современном образовании
ПК-2 – Способен психологически обоснованно проектировать и организовывать психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса на основе данных мониторинга
ПК-5 – Способен использовать на психодиагностической основе современные технологии менеджмента для решения организационно-управленческих задач в сфере образования

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

№ п/п	Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
			Знать:	Уметь:	Владеть:	
1	Методологические основы и общая технология организационно-управленческой диагностики и консультирования	ПК-1	теоретико-методологические принципы и подходы к планированию научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании			Работа на практических занятиях. Мультимедийная презентация «Современные направления научных исследований в области организационно-управленческой диагностики и консультирования».
		ПК-2	современные принципы, подходы, модели проектирования и организации организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании как компонента психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса			
		ПК-3	современные концепции и технологии организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании	планировать и применять технологии организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании для решения организационно-управленческих задач в сфере образования с учетом диагностических данных и целевых ориентиров развития образовательной организации.		
2	Организационно-управленческая диагностика в образовании	ПК-1	теоретико-методологические принципы и подходы к планированию научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании	планировать, определять сферы практического применения полученных исследовательских	опытом сбора, качественной и количественной обработки, интерпретации, обобщения и	Работа на практических занятиях. Решение кейс-заданий

			<p>результатов и осуществлять все этапы научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании</p>	<p>представления результатов научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании, разработки способов практического применения полученных исследовательских результатов</p>	
	<b>ПК-2</b>	<p>современные принципы, подходы, модели проектирования и организации организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании как компонента психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</p>	<p>осуществлять мониторинг в образовательной организации, определять целевые ориентиры, проектировать и оценивать эффективность программно-методического обеспечения организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании как компонента психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</p>	<p>технологиями деятельности психолога в образовательной организации в сфере организационно-управленческой диагностики и консультирования</p>	
	<b>ПК-3</b>	<p>современные концепции и технологии организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании</p>	<p>планировать и применять технологии организационно-управленческой</p>	<p>психологическим инструментарием организационно-управленческой</p>	<p>Работа на практических занятиях. Решение кейс-заданий</p>

				диагностики и консультирования в образовании для решения организационно-управленческих задач в сфере образования с учетом диагностических данных и целевых ориентиров развития образовательной организации.	диагностики и консультирования для решения организационно-управленческих задач в образовательной организации	
3	Управленческое консультирование в образовании	ПК-1	теоретико-методологические принципы и подходы к планированию научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании	планировать, определять сферы практического применения полученных исследовательских результатов и осуществлять все этапы научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании	опытом сбора, качественной и количественной обработки, интерпретации, обобщения и представления результатов научного исследования в области организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании, разработки способов практического применения полученных исследовательских результатов	Работа на практических занятиях. Решение кейс-заданий
			современные принципы, подходы, модели проектирования и организации организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании как компонента психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса	осуществлять мониторинг в образовательной организации, определять целевые ориентиры, проектировать и оценивать эффективность программно-методического обеспечения	технологиями деятельности психолога в образовательной организации в сфере организационно-управленческой диагностики и консультирования	Работа на практических занятиях. Решение кейс-заданий

				<p>организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании как компонента психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса</p>		
		<b>ПК-3</b>	<p>современные концепции и технологии организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании</p>	<p>планировать и применять технологии организационно-управленческой диагностики и консультирования в образовании для решения организационно-управленческих задач в сфере образования с учетом диагностических данных и целевых ориентиров развития образовательной организации.</p>	<p>психологическим инструментарием организационно-управленческой диагностики и консультирования для решения организационно-управленческих задач в образовательной организации</p>	<p>Работа на практических занятиях. Разработка методических материалов «Программа профессионального развития сотрудников образовательной организации»</p>

**Шкала оценивания в рамках балльно-рейтинговой системы:** «отлично» - 91-100 баллов, «хорошо» - 81-90 баллов, «удовлетворительно» - 61-80 баллов, «не удовлетворительно» - менее 61 балла

#### 4. Критерии и шкалы оценивания

##### 4.1. Мультимедийная презентация (макс.- 18 баллов)

- сформулирована цель работы – 3 балла
- показана актуальность проблемы – 3 балла
- четко и содержательно изложена информация – 4 балла
- иллюстрации усиливают эффект восприятия текста - 1балл
- выдержан единый стиль оформления - 1балл
- текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой - 1балл
- выделены ключевые слова и идеи в тексте – 2 балла
- сделаны содержательные выводы – 3 балла

##### 4.2. Решение кейс – заданий - (макс -5 баллов)

Критерии	Баллы
Умение собирать, систематизировать, анализировать	1
Умение ясно ,четко, логично, грамотно делать умозаключения, излагать собственные профессиональные суждения, выводы	1
Соблюдение этапов решения кейс - заданий	1
Правильность постановки и степень достижения профессиональных задач	1
Защита кейс-задания	1

##### 4.3. Диагностические комплекты (макс. 4 балла)

- соответствие целям и задачам диагностики (1 балл)
- структурированность (1 балл)
- соответствие требованиям к составлению (2 балла)

##### 4.4.Проект (макс. 20 баллов.)

- полнота вовлечения субъектов образовательных отношений (2,5 балла)
- соответствие педагогическим целям и задачам (2,5 балла)
- соответствие возрасту адресата (2,5 балла)
- структурная проработанность (2,5 балла)
- четкость изложения (2,5 балла)
- разнообразие методических приемов (2,5 балла)
- использование инновационных подходов и приемов (2,5 балла)
- нетрадиционность предлагаемых форм работы (2,5 балла)

##### 4.5. Методические материалы (макс. 7 баллов)

- четкость цели и задач (1 балл);
- выделение необходимых структурных частей (1 балл);
- обоснованность предлагаемых приемов (1 балл);
- систематизация материала (2 балла);
- содержательность материала (2 балла).

##### 4.7. Работа на практических занятиях (за 1 занятие макс. 1 балл):

- полнота ориентировки в обсуждаемых вопросах (0,2 балла)
- выполнение заданий в заданной форме (таблица, схема, доклад и пр.) (0,2 балла)
- правильность оформления подготовленного материала(0,2 балла)
- указание использованной литературы (список составлен в соответствии с требованиями ГОСТ) (0,2 балла)

-проявления самостоятельности, профессиональной мотивации в подборе дополнительной литературы, выполнении разработок по теме занятия (0,2 балла)

#### 4.8. Критерии оценивания экзамена ( 2 вопроса)

Максимальное кол-во баллов	Критерии оценивания
3	Системность, полнота, междисциплинарность усвоенных знаний
2	Знание современных научных подходов и концепций
4	Подтверждение теоретических положений практическими примерами
2	Аргументированность, логичность ответа
3	Научность, правильность использования профессиональной терминологии
2	Отражение собственной профессиональной позиции
4	Установление связи теоретических знаний с профессиональными функциями
20	Мах количество баллов за 1 вопрос

**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.**

##### 1.1. Типовое кейс-задание:

*Кейс:*

На перемене группа учащихся 8 класса зашла в кабинет физики. Там стояли приборы для проведения лабораторной работы. Ребята стали их рассматривать. Учитель услышал голоса ребят и вышел из лаборантской. Дабы дети ничего не испортили, он решил выгнать их из кабинета. Учитель на повышенных тонах стал кричать на ребят, потому что они хотели остаться в кабинете. Чтобы дальше не провоцировать конфликт с учителем ребята направилась к выходу. В след мальчику учитель бросил фразу: "*Чтобы до звонка я вас в кабинете вообще не видел!*" и пнул последнему выходящему мальчику ногой под зад. Это был ученик Виталия, самый маленький мальчик в классе. Его реакция на данное действие учителя была незамедлительной. Виталия резко развернулся и забежал обратно в класс. Он схватил стул и замахнулся на учителя физики. В глазах мальчика в этот момент явно прослеживалась огромная обида и желание отомстить. Между Виталей (В) и учителем физики (УФ) завязалась словесная перепалка:

УФ - *Стой! Да как ты смеешь!!! Немедленно опусти стул на место!*

В - *Да вы офигели! Вы не имеете право меня трогать! Что я вам такого сделал?!*

УФ - *Не смей со мной пререкаться!*

В - *Конечно! Сейчас просто двину вам в ответку!*

УФ - *Сейчас же пошли к директору!!...*

Учитель взял Виталию за руку и повел в кабинет к директору. В кабинете директора школы учитель пояснил произошедшую ситуацию. Виталия стоял молча и слушал. Директор отпустила учителя, т.к. прозвенел звонок на урок. Директор школы дипломатично объяснила Витале, что он в данной ситуации был не прав, что это заслуженный учитель и не стоит так агрессивно реагировать.

Психологу директор дал задание разобраться в данной ситуации. С учителя физики и с Витали были взяты объяснительные. С Виталей была проведена беседа. Ему было сказано, что он был абсолютно не прав в данной ситуации, что он не имел права проявлять свою агрессию. Чтобы впредь такого не повторилось, психолог пообещал следить за Виталей и

если вдруг мальчик что-либо "выкинет", его поставят на учет в комиссию по делам несовершеннолетних.

Больше никаких действий по данной ситуации не предпринималось.

#### **Задания.**

1. Выявите управленческую проблему данного кейса. Сформулируйте ее.
2. Каково ваше отношение к содержанию данной проблемы?
3. Каковы возможные причины возникновения данной проблемы?
4. Оцените актуальность данной проблемы.
5. Решена ли были конфликтные ситуации? Предложите ваши варианты решения этой проблемы.

#### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний**

Критерии оценки решения кейс-задания:

Критерии	Баллы
Умение собирать, систематизировать, анализировать	20
Умение ясно, четко, логично, грамотно делать умозаключения, излагать собственные профессиональные суждения, выводы	20
Соблюдение этапов решения кейс - заданий	20
Правильность постановки профессиональных задач	20
Степень достижения профессиональных задач	20

#### **5.4. Вопросы к экзамену**

1. Психологическая диагностика как наука и практическая деятельность. Основные понятия и положения психологической диагностики.
2. Предмет организационно-управленческой диагностики.
3. Этапы проведения организационно-управленческой диагностики. Основные методы организационно-управленческой диагностики
4. Исторический обзор управленческого консультирования.
5. Основные понятия консультационной деятельности. Консультационный продукт. Предмет управленческого консультирования.
6. Организационная культура и управленческое консультирование.
7. Роль культурологического анализа в управленческом консультировании.
8. Основные методы организационно-управленческой диагностики и консультирования.
9. Методы оценки персонала.
10. Диагностика личностных особенностей персонала.
11. Диагностика интеллекта сотрудников организации.
12. Диагностика социально-психологических особенностей малой группы.
13. Психодиагностика при профессиональном подборе кадров.
14. Диагностика личностно-деятельностного потенциала руководителя.
15. Диагностика деформаций и отклоняющегося поведения.
16. Диагностика психических состояний и совладающего поведения руководителя в экстремальных ситуациях.
17. Особенности консультирования и типология консультирования.
18. Сущность управленческого консультирования в образовательной организации. Связь с другими видами психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.
19. Процесс управленческого консультирования и его основные этапы.

20. Основные модели управленческого консультирования.
  21. Методы работы управленческого консультанта.
  22. Оценка результативности и эффективности консультирования.
  23. Принципы организации отношений между клиентом и консультантом
  24. Консультант - клиентские отношения. Ролевая природа консультирования.
  25. Принципы поведения консультанта в процессе взаимодействия с клиентом.
  26. Внешние и внутренние консультанты.
  27. Развитие личности консультанта.
  28. Технологии профессионального самосохранения личности консультанта.
- .