

**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)	Б.1.В.01.04 «Организационно-управленческая диагностика и консультирование»
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>	
	ПК-2	<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>	
	ПК-3	<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
		ПК-2	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>		
		ПК-3	<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 направились 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.
- .