

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 21.07.2023 14:41:43
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет
Кафедра

Филологический
Русского языка и литературы

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина *Менеджмент в системе филологического образования*

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.08

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Направление

45.04.01
код

Филология
наименование направления

Программа

Филологическое обеспечение информационно-коммуникационной деятельности

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2023 г.

Разработчик (составитель)

доктор филологических наук, профессор кафедры русского языка и литературы
Дударева З. М.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	6
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	11

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
ОПК-1. Способен применять в профессиональной деятельности, в том числе педагогической, широкий спектр коммуникативных стратегий и тактик, риторических и стилистических приемов, принятых в разных сферах коммуникации;	ОПК-1.2. Умеет применять базовые знания в области менеджмента для анализа практических ситуаций и принятия управленческих решений	Обучающийся должен: знать базовые понятия педагогического менеджмента, ключевые характеристики внешней и внутренней среды организации, теорию лидерства и мотивации	Обучающийся не умеет анализировать состояние и динамику деятельности организации, анализировать сильные и слабые стороны образовательного учреждения в конкурентной среде, выработать на этой основе стратегию развития и не умеет организовать ее внедрение	Обучающийся с большими погрешностями умеет анализировать состояние и динамику деятельности организации, слабо анализирует сильные и слабые стороны образовательного учреждения в конкурентной среде, с трудом умеет выработать стратегию развития и	Обучающийся хорошо, с небольшими погрешностями умеет анализировать состояние и динамику деятельности организации, анализировать сильные и слабые стороны образовательного учреждения в конкурентной среде, выработать на этой основе стратегию развития и не	Обучающийся отлично умеет анализировать состояние и динамику деятельности организации, анализировать сильные и слабые стороны образовательного учреждения в конкурентной среде, выработать на этой основе стратегию развития и не умеет организовать ее внедрение	Тестирование, самостоятельная работа, контрольная работа

				организовать ее внедрение	умеет организовать ее внедрение		
ОПК-1.3. Владеет основными методами и приемами теоретической и практической работы в области педагогического менеджмента	Обучающийся должен: уметь анализировать состояние и динамику деятельности организации, анализировать сильные и слабые стороны образовательного учреждения в конкурентной среде, выработать на этой основе стратегию развития и уметь организовать ее внедрение	Обучающийся не владеет навыками базового анализа внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	Обучающийся с большими погрешностями владеет навыками базового анализа внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	Обучающийся владеет навыками базового анализа внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	Обучающийся с небольшими погрешностями владеет навыками базового анализа внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	Обучающийся отлично владеет навыками базового анализа внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	Контрольная работа, дискуссия
ОПК-1.1. Знает теорию и практику современного педагогического	Обучающийся должен: владеть навыками базового анализа	Обучающийся не знает базовые понятия педагогического менеджмента,	Обучающийся с трудом ориентируется в базовых понятиях педагогического	Обучающийся хорошо знает базовые понятия педагогического менеджмента,	Обучающийся отлично знает базовые понятия педагогического менеджмента,	Обучающийся отлично знает базовые понятия педагогического менеджмента,	Тестирование, самостоятельная работа, контрольная работа

	менеджмента, особенности менеджмента в филологическом образовании	внутренней и внешней среды организации, навыками анализа и оценки управленческих решений	ключевые характеристики внешней и внутренней среды организации, теорию лидерства и мотивации	о менеджмента, путается в знании ключевых характеристик внешней и внутренней среды организации, слабо знает теорию лидерства и мотивации	с небольшими погрешностями дает характеристику ключевым понятиям внешней и внутренней среды организации, достаточно уверенно ориентируется в теории лидерства и мотивации	уверенно называет ключевые характеристики внешней и внутренней среды организации, в деталях разбирается в теории лидерства и мотивации	
--	---	--	--	--	---	--	--

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Оценочные средства

Модуль 1

I. Самостоятельная работа по теме : Понятие менеджмент

Описание работы (подробное описание работы представлено в разделе «Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся»)

Описание методики оценивания:

Критерии оценки в баллах:

- 11-15 баллов выставляется обучающемуся, если он верно выполнил все задания;
- 8-10 баллов выставляется обучающемуся, если он допустил небольшие погрешности;
- 4-7 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил только 50% заданий;
- 1-3 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил только 25% заданий
- 0 баллов выставляется обучающемуся, не выполнившему самостоятельную работу.

Самостоятельная работа по теме: Миссия организации и её назначение

Описание работы (подробное описание работы представлено в разделе «Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся»)

Описание методики оценивания:

Критерии оценки в баллах:

- 11-15 баллов выставляется обучающемуся, если он верно выполнил все задания;
- 8-10 баллов выставляется обучающемуся, если он допустил небольшие погрешности;
- 4-7 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил только 50% заданий;
- 1-3 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил только 25% заданий
- 0 баллов выставляется обучающемуся, не выполнившему самостоятельную работу.

II. Контрольная работа

Описание контрольной работы

Обучающимся предлагается сделать SWOT-анализ организации, заполнив соответствующую таблицу по примеру, приведенному ниже.

SWOT-анализ позиций университета

<p>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> > История, традиции, позитивный имидж; > Высококвалифицированный кадровый состав и гибкая кадровая политика; > Сила авторитета ректора; > Динамично развивающаяся материально-техническая база; > Развитые связи с общественностью 	<p>Благоприятные возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> > Высокая оценка качества подготовки студентами и работодателями; > Наличие разветвленной сети филиалов; > Расширение спектра подготовки; > Формат университета-комплекса.
<p>Слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> > Низкий уровень подготовки «на входе» для студентов платной формы; > Старение кадров, неэффективность и отсутствие общеуниверситетской программы по привлечению и закреплению молодых преподавателей; > Сдерживающий административный ресурс на всех уровнях управления; > Недостаточно широкий спектр программ дополнительного образования, магистерских программ, программ MBA 	<p>Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> > Проводимая государством политика по экономико-управленческим, юридическим направлениям подготовки и ректорскому корпусу; > Отсутствие достаточных мотиваций у молодых преподавателей; > Не вполне доброжелательное отношение к Университету конкурентов и других вузов; > Неопределенность с годовым УМО

Таблица заполнена. Теперь, перед тем, как перейти к формулировке выводов по свот-анализу необходимо исключить неприоритетные и лишние направления в каждом поле таблицы. Исключая лишнее, вы сможете сфокусироваться только на тех задачах, которые важны именно в данный момент для компании. Для того, чтобы быстро отфильтровать записанные параметры, проделайте следующие 4 шаг

Шаг первый: проверка сильных сторон

По каждой сильной стороне задайте 2 вопроса: Каким образом сильная сторона повышает удовлетворенность клиента или прибыль компании? и Создает ли сильная сторона отличие от конкурентов?. Факторы, которые попали в сильные стороны, но не увеличивают прибыль, не повышают удовлетворенность и не создают отличие от конкурентов — смело вычеркивайте. Они лишние.

Шаг второй: проверка слабых сторон

По каждой слабой стороне в таблице свот-анализа задайте вопрос: Каким образом слабая сторона снижает удовлетворенность клиента или прибыль компании? Слабые стороны товара, которые не влияют на удовлетворенность клиентов или прибыль – это факторы, которые известны только Вам. Вычеркиваете их.

Шаг третий: проверка возможностей роста

По каждой возможности роста из таблицы SWOT задайте 2 вопроса: Как данная возможность может повысить удовлетворенность продуктом или увеличить прибыль компании? и Существуют ли ресурсы на реализацию возможности? Срок реализации? Если вы затрудняетесь ответить на первый вопрос – вычеркивайте возможность. Если в компании нет ресурсов на реализацию возможности – отложите ее на следующий год и исключите из текущего свот-анализа.

Шаг четвертый: проверка угроз

По каждой угрозе задайте 2 вопроса: Как данная угроза может снизить удовлетворенность продуктом или уменьшить прибыль компании? Возможный срок возникновения угрозы? Если вы затрудняетесь ответить на первый вопрос – вычеркивайте угрозу.

Прогнозируемый срок возникновения угрозы более 3 лет – отложите ее рассмотрение на следующий год.

В результате проделанной проверки у вас получится очень практичная таблица, которая содержит только самые важные параметры и по которой будет очень удобно писать выводы.

Теперь, когда таблица готова, можно перейти непосредственно к составлению выводов по ней. На практике выделяют 10 направлений, в которых рекомендуется сделать выводы:

1. Посмотрите на сильные стороны вашего товара: какое конкурентное преимущество продукта следует укреплять и развивать?
2. Какие сильные стороны компании не так очевидны для покупателей? Какие сильные стороны нуждаются в более эффективной коммуникации?
3. Посмотрите на возможности роста компании. Что необходимо сделать, чтобы в максимально короткий срок реализовать эти возможности?
4. Как в развитии возможностей использовать сильные стороны продукта?
5. Посмотрите на слабые стороны продукта: как минимизировать влияние слабых сторон на продукт?
6. Разработайте план действий по устранению слабых сторон или превращению слабых сторон в сильные.
7. Придумайте, как скрыть те слабые стороны, которые невозможно изменить?
8. Посмотрите на существующие угрозы: каким образом можно нейтрализовать угрозы?
9. Можно ли преобразовать угрозы в возможности бизнеса и в источники роста продаж?
10. Что необходимо сделать, чтобы защититься от угроз в максимально короткий срок?

Описание методики оценивания

Критерии оценки (в баллах)

- 12-15 баллов выставляется обучающемуся, если он верно выполнил все задания;
- 7-11 баллов выставляется обучающемуся, если он допустил небольшие погрешности;
- 4-6 баллов выставляется обучающемуся, если выполнены все задания, но работа содержит грубые ошибки;
- 1-3 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил только 50% заданий;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, не выполнившему контрольную работу.

Модуль 2

I. Тестирование

Описание методики оценивания

Критерии оценки в баллах:

Правильный ответ по каждому тесту оценивается в 0,5 балла.

II. Самостоятельная работа по теме : Типы мотивации

Описание работы (подробное описание работы представлено в разделе «Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся»)

Описание методики оценивания:

Критерии оценки в баллах:

- 11-15 баллов выставляется обучающемуся, если он верно выполнил все задания;
- 8-10 баллов выставляется обучающемуся, если он допустил небольшие погрешности;
- 4-7 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил только 50% заданий;
- 1-3 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил только 25% заданий
- 0 баллов выставляется обучающемуся, не выполнившему самостоятельную работу.

Самостоятельная работа по теме: Проблемы вхождения человека в организацию
Описание работы (подробное описание работы представлено в разделе «Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся»)

Описание методики оценивания:

Критерии оценки в баллах:

- 11-15 баллов выставляется обучающемуся, если он верно выполнил все задания;
- 8-10 баллов выставляется обучающемуся, если он допустил небольшие погрешности;
- 4-7 баллов выставляется обучающемуся, если он выполнил только 50% заданий;
- 1-3 балла выставляется обучающемуся, если он выполнил только 25% заданий
- 0 баллов выставляется обучающемуся, не выполнившему самостоятельную работу.

III. Интерактивное занятие. Дискуссия

Описание занятия

Обучающимся предлагается ситуация для анализа, связанная с проблемой стимулирования работников.

Обучающиеся объединяются в три группы и по истечении 20 минут отвечают на вопросы:

Вопросы:

1. Какие мотивационные механизмы нарушены?
2. Какие идеи теории мотивации можно применить в данных ситуациях?
3. Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшиеся конфликты?
4. Как можно предупредить появление подобных ситуаций на предприятии?

Затем каждая группа предлагает свои варианты решения конфликтной ситуации, опираясь на существующие теории мотивации.

Ситуация для анализа

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 10 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства

поровну (по 2000 рублей на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Далее представлена характеристика членов бригады:
· Алексей, самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, музыкой, в

отношении карьеры не определился, профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

· Борис, молодой рабочий, 25 лет. Из рабочей династии, работает по призванию.

Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель в ближайшей перспективе – стать бригадиром, в дальнейшей – стать вице-президентом, управляющим корпорацией.

· Валерий, рабочий, 40 лет. Семья, двое детей–студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же, как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, т.к. оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче,

увлекается садоводством.

· Григорий, бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов. Активно самоутверждается, это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах, увлекается туризмом.

· Дмитрий, пожилой работник, 3 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, не снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника – спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние, является наставником самого молодого работника, увлекается историей, мемуарами.

Описание методики оценивания:

- 12-15 баллов выставляется обучающемуся, если он принимал активное участие в ходе дискуссии, предлагал весомые аргументы в пользу того или иного мнения;

-8-11 баллов выставляется обучающемуся, если он принимал активное участие в ходе дискуссии, однако в его аргументах имеются слабые позиции;

-4-7 баллов выставляется обучающемуся, если он принимал участие в ходе дискуссии, но его аргументы были недостаточны;

-1-3 балла выставляется обучающемуся, если он принимал участие в ходе дискуссии, но он затруднялся с формулировкой аргументов;

-0 баллов выставляется обучающемуся, если он не принимал участие в дискуссии.

Вопросы к зачёту

1. Структура системы образования в России.
2. Состояние системы образования.
3. Современные концепции развития образования.
4. Качество образования.
5. Стратегии модернизации системы образования.
6. Инновации в образовании.
7. Современные образовательные технологии.
8. Основы менеджмента в образовании.
9. Сущность менеджмента в образовании.

10. Основные концепции менеджмента.
11. Цели и критерии управления.
12. Философия менеджмента.
13. Миссия образовательного учреждения.
14. Законы и закономерности управления.
15. Принципы управления образовательным учреждением.
16. Управление персоналом образовательного учреждения.
17. Управление информацией.
18. Технические средства управления.
19. Технологии управления.
20. Принятие управленческих решений.
21. Функции управления.
22. Структура управления.
23. Регламенты управления.
24. Показатели и критерии эффективности управления.
25. Функции руководителя образовательного учреждения.
26. Личность руководителя образовательного учреждения.
27. Формирование лидерских качеств руководителя.
28. Организация системы управления.
30. Стратегическое управление.
31. Методы эффективного управления.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Модуль 1.				
Текущий контроль			0	35
1. Тестирование	0,5	10	0	5
2. Самостоятельная работа № 1	15	1	0	15
3. Самостоятельная работа № 2	15	1	0	15
Рубежный контроль			0	15
1. Контрольная работа	15	1	0	15
Итого за 1 модуль			0	50

Модуль 2.				
Текущий контроль			0	35
1. Тестирование	0,5	10	0	5
2. Самостоятельная работа № 1	15	1	0	15
3. Самостоятельная работа № 2	15	1	0	15
Рубежный контроль			0	15
1. Дискуссия	15	1	0	15
Итого за 2 модуль			0	50
ИТОГО			0	100
Поощрительные баллы				
1. Студенческая конференция	4			4
2. Публикация статей, доклада	4			4
3. Участие в конкурсах, олимпиадах	2			2
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий)			0	-10
Итоговый контроль				
1. Зачет				

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.

Методические материалы по дисциплине

Модуль 1

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Знания»

Тестирование (закрытые вопросы)

1. Менеджмент – это:

1. совокупность действий группы людей по выпуску продукции
2. совокупность принципов, методов и средств, с помощью которых субъект управления воздействует на объект для достижения определенной цели
3. целенаправленное воздействие на человека
4. процессы организации и планирования

2. Основа коммуникационной среды педагогического менеджмента:

1. научные знания
2. человеческие ресурсы
3. информация
4. общение

3. Функции менеджмента – это:

1. то же, что и процесс управления
2. относительно обособленные направления управленческой деятельности, с помощью которых осуществляется управляющее воздействие для достижения целей организации
3. процесс создания структуры организации
4. управление и самоуправление

4. Педагогический менеджмент характеризуется как:

1. теория эффективного управления бизнесом и предпринимательством
2. методика эффективного управления производственным процессом
3. технология эффективного управления социальными системами
4. комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления, направленный на повышение эффективности образовательного процесса

Перечень открытых вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Знания»

1. Идея государственно-общественного управления образованием означает:
2. Укажите любые три разновидности менеджмента:
3. Самоменеджмент – это
4. Появление ситуационного подхода в менеджменте связано с
5. Контексты образования – это среда,
6. Педагогический процесс – это

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»

Тестирование (закрытые вопросы)

1. Планирование включает в себя следующее мероприятие:
 1. контроль
 2. проверку
 3. оценивание
 4. определение целей и задач
2. Рациональная модель принятия решения:
 1. отражает желание членов организации максимально реализовать свои индивидуальные интересы
 2. отражает выбор такой альтернативы, которая принесет максимум выгоды для организации
 3. отражает желание членов организации максимально реализовать цели организации
 4. предполагает, что менеджер в своем желании быть рациональным не зависит от имеющихся у него возможностей, привычек, предубеждений
13. Контроль – это:
 1. процесс принятия управленческих решений
 2. определение общих направлений деятельности, а также способов достижения целей организации
 3. оценка рисков и способы их снижения

4. процесс, обеспечивающий достижение целей организации путем своевременного обнаружения и разрешения проблем

14. Основные принципы стратегического управления – это:

1. анализ внешней среды, формулирование миссии организации
2. определение целей организации
3. анализ внешней среды, анализ внутренней среды, формулирование миссии организации, определение целей организации
4. анализ внутренней среды организации

Перечень открытых вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»

1. Определите последовательность этапов подготовки управленческого решения: воздействие, принятие решений, формирование цели, реализация и оценка, анализ и поиск решений
2. Управление учебно-воспитательным процессом (как составная часть педагогического менеджмента) – это
3. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение – это
4. Назовите любые три вида планирования:
5. Аттестация образовательного учреждения – это
6. Качество знаний обучающихся – это

Самостоятельная работа № 1.

Тема: Понятие «менеджмент»

Самостоятельная работа № 2.

Тема: Миссия организации и ее назначение

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Владения»

Тестирование (закрытые вопросы)

1. SWOT-анализ включает в себя:

1. изучение внешней и внутренней среды организации
2. анализ принятой в организации стратегии
3. анализ ресурсов, которыми располагает организация
4. выбор наименее рискованной стратегии развития организации

2. Наиболее эффективным в целях разрешения конфликтов является:

1. метод принуждения
2. метод решения проблемы
3. метод сглаживания
4. метод уклонения

3. Основной целью управления образовательным учреждением является:

1. удовлетворение интересов членов коллектива обучающихся
2. создание благоприятного психологического климата в образовательном учреждении
3. обеспечение достижения обучающимися определенных образовательных результатов
4. создание условий для осуществления образовательного процесса

24. Содержание образования реализуется:

1. в учебной деятельности обучающегося
2. в образовательном процессе
3. в непосредственном взаимодействии между педагогом и обучающимся
4. в самостоятельной учебной деятельности обучающегося

Перечень открытых вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Владения»

1. Инновационное образовательное учреждение — это учреждение,
2. Педагогическая диагностика – это
3. Мониторинг образовательного процесса – это
4. Назовите основные факторы, анализируемые во внутренней среде организации:
5. Назовите основные виды педагогического контроля:
6. Назовите мотивационные факторы:

Контрольная работа

SWOT-анализ позиций образовательной организации

Модуль 2.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения»

Самостоятельная работа № 1.

Тема: Типы мотивации

Самостоятельная работа № 2.

Тема: Проблемы вхождения человека в организацию

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Владения»

Интерактивное занятие. Дискуссия

Тема: Мотивация.

Анализ ситуации. Принятие решения.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл,

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.