

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по довузовскому и
дополнительному профессиональному
образованию

С.Ю. Кустов

2021 г.

М.П.

(на основании решения ученого совета
от 25 июня 2021 г. (протокол №12)

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА –
ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ

«УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ»

Вид профессиональной деятельности:

управление ресурсами общеобразовательной организации

Объем в часах: 516 часов

Форма обучения: очно-заочная

Организация обучения: 8 месяцев, непрерывно

г. Краснодар

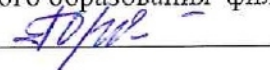
2021 г.

Разработчики программы:

доктор педагогических наук, профессор кафедры профессиональной педагогики,
психологии и физической культуры филиала ФГОУ ВО «КубГУ»
в г. Славянске-на-Кубани

 Анисимова Т.С.

кандидат педагогических наук, доцент,
руководитель центра дополнительного профессионального образования филиала
ФГОУ ВО «КубГУ» в г. Славянске-на-Кубани

 Юрьева Г.П.

Программа рекомендована к реализации на заседании кафедры профессиональной педагогики, психологии и физической культуры (Протокол от 17 июня 2021 года № 17 прилагается).

Зав. кафедрой  Лукьяненко М.А.

Руководитель Центра ДПО  Юрьева Г. П.

Руководитель ИППК  Ткач Д.С.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (письмо Минобрнауки России от 22 апреля 2015 года № ВК-1032/06);
- Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме (письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 года № ВК-1013/06);
- Методические рекомендации по итоговой аттестации слушателей (письмо Минобрнауки России от 30 марта 2015 года № АК-820/06).
- Нормативные документы по организации учебного процесса в КубГУ (<https://www.kubsu.ru/ru/node/24>);
- Положение о разработке и утверждении дополнительных профессиональных программ в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», утвержденного приказом ректора от 07 сентября 2016 года № 1242;
- Положение о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», утвержденное решением ученого совета (протокол от 28 сентября 2016 года № 2);
- Положение о внутренней оценке качества дополнительных профессиональных программ и их результатов, утвержденное приказом ректора от 18.04.2019 года, №595);
- Положение об организации итоговой аттестации по дополнительным профессиональным программам, утвержденное решением ученого совета КубГУ (протокол от 27 января 2017 года № 6);
- Локальные нормативные акты КубГУ, регулирующие реализацию образовательной деятельности в сфере дополнительного профессионального образования.

Программа разработана на основе:

- Квалификационных характеристик должностей работников образования (по «Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 года М 593;

- Требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры, профиль «Управление образовательной организацией»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 126, зарегистрировано в Минюсте России 15.03.2018 № 350361).

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Управление ресурсами общеобразовательной организации» разработана с учетом потребностей лиц, организаций, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

1.2. Цель реализации программы:

Настоящая программа направлена на формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности - управление ресурсами общеобразовательной организации.

1.3. Характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и (или) уровней квалификации

Область профессиональной деятельности: образование (в сфере высшего образования, в сфере начального общего, основного общего, среднего общего образования), а именно: процесс управления ресурсами общеобразовательной организации.

Объекты профессиональной деятельности: образовательные программы и образовательный процесс, деятельность субъектов образования в системе основного и среднего общего образования.

Вид профессиональной деятельности, к которому готовятся слушатели, освоившие программу переподготовки: организационно-управленческая; информационно-аналитическая.

Типы задач профессиональной деятельности: проектный, организационно-управленческий; информационно-аналитический.

Слушатель, освоивший программу переподготовки, в соответствии с видом профессиональной деятельности, на который ориентирована программа, должен быть готов решать следующие **профессиональные задачи:**

- управление ресурсами общеобразовательной организации;
- исследование, проектирование, организация и оценка эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации;

- определение потребности и приоритетных направлений использования ресурсов общеобразовательной организации и планирование процессов распределения финансово-экономических, материальных, нематериальных, кадровых, методических, информационных ресурсов деятельности организации;

- использование имеющихся возможностей ресурсов управляемой системы и проектирование путей ее развития для обеспечения качества управления;

- формирование системы оценки качества кадрового ресурса и организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации;

- осуществление профессионального самообразования и личностного роста, проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Уровень квалификации 7.

В соответствии с показателями уровней квалификации, достигаемых в результате освоения программы¹ и компетенциями, формируемыми и совершенствуемые в результате освоения программы².

1. В соответствии с Приказом Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

2. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"».

1.4. Требования к слушателям (категории слушателей)

Программа предназначена для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений общеобразовательных организаций.

К освоению дополнительной профессиональной программы допускаются лица, имеющие или получающие высшее образование (бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) по специальности, соответствующей профилю образовательной организации.

1.5. Цель, планируемые результаты обучения.

1.5.1. Цель обучения - сформировать у слушателей профессиональные компетенции, необходимые для выполнения нового вида профессиональной деятельности - управление ресурсами общеобразовательной организации.

1.5.2. В результате освоения программы слушатель должен обладать:

- профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций
ВПД 1	организационно-управленческая; информационно-аналитическая
ПК 1	- управление ресурсами общеобразовательной организации;
ПК 2	- обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов;
ПК 3	- мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации;
ПК 4	- формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.

1.5.2. Слушатель, освоивший программу, должен:

уметь:

- создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями;
- разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства;
- планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование;
- анализировать и определять потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач;
- корректировать процесс управления ресурсами организации на основе данных мониторинга, анализа и оценки его реализации;
- оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации;
- организовывать деятельность образовательной организации в соответствии с требованиями правил и норм безопасности и охраны труда.

знать:

- законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации;
- основы делопроизводства;
- основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации;

- методы оценки рисков и способы их минимизации;
- методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах;
- методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования;
- методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации;
- правила и нормы охраны труда, техника безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

иметь практический опыт:

- создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями;
- планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование;
- анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач;
- формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров;
- формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации;
- обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды.

1.5.3. Планируемые результаты обучения по дополнительной программе профессиональной переподготовки, формируются на основе знаний и умений, опыта, необходимого для выполнения трудовых функций.

Соотношение формируемых компетенций в соответствии с ФГОС ВО и трудовых функций, предусмотренных профессиональным стандартом

<p><i>Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утв. приказом Минздравсоцразвития России от 14 августа 2009 года М 593</i></p>	<p><i>Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры, профиль «Управление образовательной организацией»), утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 126</i></p>	<p><i>Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Управление ресурсами общеобразовательной организации»</i></p>
<p>Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения. Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований. Формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод обучающихся (воспитанников, детей) и работников образовательного учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Определяет стратегию, цели и задачи развития образовательного учреждения, принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах, обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении. Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении. Совместно с советом образовательного учреждения и общественными организациями осуществляет разработку, утверждение и реализацию программ развития образовательного учреждения, образовательной программы образовательного учреждения, учебных планов, учебных программ курсов, дисциплин, годовых календарных учебных графиков, устава и правил внутреннего трудового распорядка образовательного</p>	<p><i>Виды профессиональной деятельности педагогическая, проектная, методическая, организационно-управленческая, культурно-просветительская, научно-исследовательская, сопровождения.</i></p> <p>ОПК-2. Способен проектировать основные и дополнительные образовательные программы и разрабатывать научно-методическое обеспечение их реализации</p> <p>ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</p> <p>ОПК-4. Способен создавать и реализовывать условия и принципы духовно-нравственного воспитания обучающихся на основе базовых национальных ценностей</p> <p>ОПК-5. Способен разрабатывать программы мониторинга результатов образования обучающихся, разрабатывать и реализовывать программы преодоления трудностей в обучении</p> <p>ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-</p>	<p><i>Виды профессиональной деятельности организационно-управленческая; информационно-аналитическая</i></p> <p>ПК-1. Управление ресурсами общеобразовательной организации;</p> <p>ПК-2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов;</p> <p>ПК-3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации;</p> <p>ПК-4. Формирование си-</p>

<p>учреждения. Создает условия для внедрения инноваций, обеспечивает формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования, поддерживает благоприятный морально-психологический климат в коллективе. В пределах своих полномочий распоряжается бюджетными средствами, обеспечивает результативность и эффективность их использования. В пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть. Утверждает структуру и штатное расписание образовательного учреждения. Решает кадровые, административные, финансовые, хозяйственные и иные вопросы в соответствии с уставом образовательного учреждения. Осуществляет подбор и расстановку кадров. Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников. Обеспечивает установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе стимулирующей части (надбавок, доплат к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы работников) выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Принимает меры по обеспечению безопасности и условий труда, соответствующих требованиям охраны труда. Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении. Организует и координирует реализацию мер по повышению мотивации работников к качественному труду, в том числе на основе их материального стимулирования, по повышению престижности труда в образовательном учреждении, рационализации управления и укреплению дисциплины труда. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением. Принимает локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, в том числе по вопросам установления системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Планирует, координирует и контролирует работу структурных подразделений, педагогических и других</p>	<p>педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений ОПК-8. Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований</p>	<p>системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.</p>
---	---	---

<p>работников образовательного учреждения. Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, предприятиями, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами. Представляет образовательное учреждение в государственных, муниципальных, общественных и иных органах, учреждениях, иных организациях. Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций. Обеспечивает учет, сохранность и пополнение учебно-материальной базы, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима и охраны труда, учет и хранение документации, привлечение для осуществления деятельности, предусмотренной уставом образовательного учреждения дополнительных источников финансовых и материальных средств. Обеспечивает представление учредителю ежегодного отчета о поступлении, расходовании финансовых и материальных средств и публичного отчета о деятельности образовательного учреждения в целом. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.</p>		
--	--	--

1.6. Режим занятий: 8-10 часов в неделю.

1.7. Документ, выдаваемый по результатам освоения программы – документ о квалификации: диплом о профессиональной переподготовке установленного образца.

1.8. Программа разработана на основе модульно-компетентного подхода и состоит из 6 модулей.

Модуль 1. Новые подходы к управлению общеобразовательной организацией в условиях реализации ФГОС.

Модуль 2. Управление кадрами как ресурс развития общеобразовательной организации.

Модуль 3. Управление процессами в условиях реализации ФГОС основного общего образования.

Модуль 4. Управление ресурсами общеобразовательной организации.

Модуль 5. Управление результатами.

Модуль 6. Личностно-профессиональное развитие руководителя.

2. Учебный план
Программа профессиональной переподготовки
«Управление ресурсами общеобразовательной организации
(в сфере управления ресурсами общеобразовательной организации)»

№ п/п	Наименование модулей, дисциплин, практики (стажировки)	Всего часов учебной нагрузки (трудоемкость)	Аудиторные часы	в том числе				Самостоятельная работа	Формы промежуточного и итогового контроля
				Лекции	Практические занятия	Промежуточная аттестация	Итоговая аттестация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Модуль 1. Новые подходы к управлению общеобразовательной организацией в условиях реализации ФГОС ООО	68	42	14	26	2		26	
1.1.	Государственная политика в системе образования Российской Федерации	24	16	4	12			8	Зачет
1.2.	Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации	28	18	8	10			10	Зачет
1.3.	Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации	16	8	2	4	2		8	Экзамен
2.	Модуль 2. Управление кадрами как ресурс развития общеобразовательной организации	68	40	14	24	2		28	
2.1.	Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации	28	16	6	10			12	Зачет
2.2.	Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей	24	14	4	8	2		10	Экзамен
2.3.	Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива	16	10	4	6			6	Зачет
3.	Модуль 3. Управление процессами в условиях реализации ФГОС ООО	78	46	14	28	4		32	
3.1.	Основы управления процессами в общеобразовательной организации	20	12	4	8			8	Зачет
3.2.	Проектирование инновационного развития образовательной организации	28	16	4	10	2		12	Экзамен
3.3.	Особенности организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	30	18	6	10	2		12	Экзамен
4.	Модуль 4. Управление ресурсами общеобразовательной организации	64	36	12	22	2		28	
4.1.	Эффективное управление ресурсами образовательной организации	22	12	4	8			10	Зачет
4.2.	Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации	20	12	4	6	2		8	Экзамен
4.3.	Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы	22	12	4	8			10	Зачет

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Модуль 5. Управление результатами	70	44	16	26	2		26	
5.1.	Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся	18	10	4	6			8	Зачет
5.2.	Система оценки качества и результатов образования	32	22	8	12	2		10	Экзамен
5.3.	Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования	20	12	4	8			8	Зачет
6.	Модуль 6. Личностно-профессиональное развитие руководителя	164	90	16	74			74	
6.1.	Базовые управленческие компетенции и условия их развития	26	16	4	12			10	Зачет
6.2.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	20	12	4	8			8	Зачет
6.3.	Модели и методы принятия эффективных управленческих решений	20	12	4	8			8	Зачет
6.4.	Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации»	98	50	4	46			48	Зачет
7.	Итоговая аттестация	4	4				4		Междисциплинарный экзамен
	ВСЕГО ЧАСОВ ПО ПРОГРАММЕ	516	302	86	200	12	4	214	

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Компоненты программы (дисциплины или модули)	Виды учебной нагрузки	Лекционные, практические занятия, промежуточная аттестация							
		1 месяц	2 месяц	3 месяц	4 месяц	5 месяц	6 месяц	7 месяц	8 месяц
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Модуль 1. «Новые подходы к управлению общеобразовательной организацией в условиях реализации ФГОС»	ауд.	38	4						
	сам.	26							
1.1. Государственная политика в системе образования Российской Федерации	ауд.	16							
	сам.	8							
1.2. Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации	ауд.	18							
	сам.	10							
1.3. Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации	ауд.	4	4						
	сам.	8							
Модуль 2. «Управление кадрами как ресурс развития общеобразовательной организации»	ауд.		34	6					
	сам.		26	2					
2.1. Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации	ауд.		16						
	сам.		12						
2.2. Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей	ауд.		14						
	сам.		10						
2.3. Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива	ауд.		4	6					
	сам.		4	2					
Модуль 3. «Управление процессами в условиях реализации ФГОС основного общего образования»	ауд.			32	14				
	сам.			26	6				
3.1. Основы управления процессами в общеобразовательной организации	ауд.			12					
	сам.			8					
3.2. Проектирование инновационного развития образовательной организации	ауд.			16					
	сам.			12					
3.3. Особенности организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья	ауд.			4	14				
	сам.			6	6				
Модуль 4. Управление ресурсами общеобразовательной организации	ауд.				24				
	сам.				22	6			
4.1. Эффективное управление ресурсами образовательной организации	ауд.				12				
	сам.				10				
4.2. Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации	ауд.				12				
	сам.				8				
4.3. Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы	ауд.					12			
	сам.				4	6			
Модуль 5. Управление результатами	ауд.					28	10	6	
	сам.					22	4		
5.1. Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся	ауд.					10			
	сам.					8			
5.2. Система оценки качества и результатов образования	ауд.					18	4		
	сам.					10			
5.3. Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования	ауд.						6	6	
	сам.					4	4		
Модуль 6. Личностно-профессиональное развитие руководителя	ауд.						28	32	34
	сам.						24	28	22
6.1. Базовые управленческие компетенции и условия их развития	ауд.						16		
	сам.						10		

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	ауд.						6	6	
	сам.						8		
6.3. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений	ауд.							12	
	сам.						6	2	
6.4. Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации»	ауд.						6	14	30
	сам.							26	22
Итоговая аттестация	ауд.								4
Итого аудиторной нагрузки в месяц	ауд.	38	38	38	38	40	38	38	34
Итого самостоятельной работы в месяц	сам.	26	26	28	28	28	28	28	26

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ (ПРЕДМЕТОВ, ДИСЦИПЛИН)

Наименование дисциплин программы	Содержание учебного материала, практические занятия, внеаудиторная (самостоятельная) учебная работа	Объем часов	
1	2	3	
Модуль 1. «Новые подходы к управлению общеобразовательной организацией в условиях реализации ФГОС»			
Содержание		Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
1.1. Государственная политика в системе образования Российской Федерации	Основные направления государственной политики РФ в сфере образования. Управление системой образования в России. Принципы государственной политики в области образования. Стратегические документы развития образования. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».	2	8
	Закон об образовании. Реализация государственной политики в практической деятельности общеобразовательной школы. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р. Указ «Об утверждении приоритетных направлений деятельности в сфере оказания общественно полезных услуг», утв. Президентом РФ от 08.08.2016 № 398.	2	8
	Основные направления социально-экономического развития Краснодарского края как векторы формирования доступной и открытой образовательной среды. Нормативные правовые акты города Краснодарского края. О системе показателей деятельности образовательных организаций.	2	8
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Основные направления государственной политики РФ в сфере образования. Принципы государственной политики в области образования».	2	2
	2. Лекция «Управление системой образования в России».	1	2
	3. Практическое занятие « Стратегические документы развития образования».	2	4
	4. Практическое занятие «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Профессиональный стандарт педагога».	2	4
5. Практическое занятие «Основные направления социально-экономического развития Краснодарского края как векторы формирования доступной и открытой образовательной среды».	2	2	

	6. Практическое занятие «Нормативные правовые акты города Краснодарского края».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».	1	2
	Тема 2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.	2	2
	Тема 3. Указ «Об утверждении приоритетных направлений деятельности в сфере оказания общественно полезных услуг», утв. Президентом РФ от 08.08.2016 № 398.	2	4
	Фонд оценочных средств – приложение № 1 к программе		
1.2. Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Основы законодательства Российской Федерации в области образования. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утв. приказом Минобрнауки от 30 августа 2013 года № 1015. Порядок применения к обучающимся и снятия с обучающихся мер дисциплинарного взыскания, утв. приказом Минобрнауки от 15 марта 2013 года № 185. Порядок проведения самообследования образовательной организацией, утв. приказом Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 462. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования, утв. приказом Минобрнауки от 30 августа 2013 года. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утв. приказом Минобрнауки России от 29.08.2013 № 1008. Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телеком-муникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации, утв. Правительством РФ от 10 июля 2013 г. №582.	2	8
	Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утв. Постановлением РФ №678 от 10 августа 2013 года. Правила оказания платных образовательных услуг, утв. Постановлением РФ от 15 августа 2013 года.	1	6
	Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, начального обще-	2	4

го образования. Профессиональный стандарт педагога. Преимущество образовательных стандартов.		
Государственная регламентация образовательной деятельности, включающая: 1) лицензирование образовательной деятельности; 2) государственная аккредитация образовательной деятельности; 3) государственный контроль (надзор) в сфере образования. Правовой статус ребенка и его родителей в сфере образовательных отношений.		4
Нормативно-правовое регулирование деятельности образовательной организации. Локальные нормативные документы общеобразовательной организации.	2	2
Делопроизводство образовательной организации. Документы: способы создания, функции и классификация. Нормативно-методическое регулирование документационного управления. Бумажный и электронный документооборот.	1	4
Тематика учебных занятий		
1. Лекция «Основы законодательства Российской Федерации в области образования».	2	2
2. Лекция «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, начального общего образования. Профессиональный стандарт педагога».	1	2
3. Лекция «Государственная регламентация образовательной деятельности».	1	2
4. Лекция «Правовой статус ребенка и его родителей в сфере образовательных отношений».	1	2
5. Практическое занятие «Закон об образовании. Реализация государственной политики в сфере образования».	2	2
6. Практическое занятие «Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Профессиональный стандарт педагога».	2	2
7. Практическое занятие «Полномочия федеральных органов в сфере образования; полномочия федеральных органов, переданные регионам; полномочия региональных органов в сфере образования; полномочия органов местного самоуправления в сфере образования; компетенции образовательного учреждения».	2	2
8. Практическое занятие «Идеология закона об образовании в РФ (№273-ФЗ). Основные положения, статьи. Основные проблемы в сфере образования и их проявления на уровне основного общего образования: обеспечение единого образовательного пространства, доступность и равенство, качество».	2	2
9. Практическое занятие «Образовательные программы как содержательный компонент образовательной деятельности».	2	2
Самостоятельная работа		
Тема 1. Правовые основы деятельности образовательной организации.	1	2

	Тема 2. Основы правового регулирования трудовых отношений в сфере образования.	2	2
	Тема 3. Правовой статус ребенка и его родителей в сфере образовательных отношений.	2	2
	Тема 4. Метод морфологического анализа: анализ нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность (по направлению «содержание образования») руководителя образовательной организации.	2	2
	Тема 5. Определение и подготовка примерного перечня локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность (по направлению «содержание образования») руководителя образовательной организации.	1	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 2 к программе		
1.3. Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Система обеспечения комплексной безопасности обучающихся в образовательной организации. Понятие безопасности. Принципы ее обеспечения. Виды опасностей. Понятие «чрезвычайная ситуация», классификация, поражающие факторы, стадии развития. Стихийные бедствия и действия при их возникновении. Государственная система предупреждения и действия в чрезвычайных ситуациях.	2	8
	Деятельность педагогических работников по обеспечению безопасности обучающихся. Первая помощь. Правовые основы. Технология оценки ситуации и сбора информации. Универсальная схема, алгоритм оказания первой помощи в конкретных ситуациях. Вопросы обеспечения личной безопасности. Конфликты, страх, паника. Здоровый образ жизни.	2	8
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Система обеспечения комплексной безопасности обучающихся в образовательной организации».	2	1
	2. Лекция «Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального происхождения».	2	1
	3. Практическое занятие «Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности».	2	2
	4. Практическое занятие «Первая помощь. Правовые основы».	2	1
	5. Практическое занятие «Деятельность образовательной организации по обеспечению безопасности обучающихся».	2	1
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Опасные и вредные факторы в окружающей среде: характеристика, закономерности появления и способы защиты от их последствий.	2	2
Тема 2. Чрезвычайные ситуации природного, техногенного и социального происхождения.	2	2	

	Тема 3. Правовые, нормативно-технические и организационные основы обеспечения безопасности жизнедеятельности.	2	2
	Тема 4. Гражданская оборона, ее структура, задачи.	2	1
	Тема 5. Защита от последствий чрезвычайных ситуаций военного и мирного времени.	2	1
Фонд оценочных средств – приложение № 3 к программе			
Модуль 2. «Управление кадрами как ресурс развития общеобразовательной организации»			
2.1. Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Управление персоналом ОО: система, структура, стратегия. Специфичные методы управления персоналом в образовании. Кадровая политика образовательной организации. Организация деятельности кадровой службы в организации (подбор и расстановка кадров). Современные методы противодействия коррупции.	2	8
	Кадровый менеджмент: методы управления и показатели кадровой деятельности организации. Развитие профессиональных педагогических работников: непрерывное повышение квалификации и компетенций. Механизмы оценки качества дополнительного профессионального образования сотрудников образовательной организации.	2	10
	Профессиональное развитие педагогических кадров. Лидерство в образовании. Развитие интеллектуальных и лидерских способностей учителей и других категорий работников. Планирование развития лидерских навыков, исходя из выявленных дефицитов и потребностей работников.	2	10
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Кадровая политика образовательной организации».	2	2
	2. Лекция «Кадровый менеджмент: методы управления и показатели кадровой деятельности организации».	2	2
	3. Практическое занятие «Профессиональное развитие педагогических кадров».	2	2
	4. Практическое занятие «Развитие интеллектуальных и лидерских способностей учителей и других категорий работников».	2	2
	5. Практическое занятие «Планирование развития лидерских навыков, исходя из выявленных дефицитов и потребностей работников».	2	2
	6. Практическое занятие «Современные методы противодействия коррупции».	2	2
	7. Практическое занятие «Механизмы оценки качества дополнительного профессионального образования сотрудников образовательной организации».	2	2
	Самостоятельная работа		
Тема 1. Организация деятельности кадровой службы в организации (подбор и расстановка кадров).	2	4	

	Тема 2. Развитие профессиональных педагогических работников: непрерывное повышение квалификации и компетенций.	2	4
	Тема 3. Лидерство в образовании.	2	4
	Фонд оценочных средств – приложение № 4 к программе		
2.2. Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Мотивация в системе образовательного менеджмента. Базовые инновационные методы мотивации и стимулирования персонала ОО. Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации.	1	6
	Анализ классических и современных теорий мотивации. Карьера как процесс развития соответствия человека и организации. Ответственность за карьеру. Подходы организаций к развитию карьеры. Как люди планируют карьеру. Три взаимосвязанных цикла, влияющих на работу людей на разных этапах их жизни. «Якорь карьеры». Восемь категорий «якорей карьеры», характерных для различных типов людей. Управление человеком и управление группой. Неформальное распределение ролей. Лидерство. Эффективность организации, основанной на этом раннем типе лидерских отношений.	2	6
	Классификация методов мотивации персонала. Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения. Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.	2	6
	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической	2	6

	эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.		
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Мотивация в системе образовательного менеджмента».	2	2
	2. Лекция «Классификация методов мотивации персонала».	2	2
	3. Практическое занятие «Анализ классических и современных теорий мотивации».	2	2
	4. Практическое занятие «Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения».	2	2
	5. Практическое занятие «Принципы формирования системы вознаграждений».	2	2
	6. Практическое занятие «Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Эффективность организации, основанной на этом раннем типе лидерских отношений.	2	4
	Тема 2. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.	2	4
	Тема 3. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 5 к программе		
2.3. Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Обучение персонала организации как направление кадровой политики. Теоретическая интерпретация основных понятий: «развитие персонала», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность», «управление профессиональным развитием», «система управления профессиональным развитием», «обучение персонала», «профессиональные и личностные компетенции», «знания, умения, навыки». Кадровая политика организации. Профессиональное развитие персонала как направление кадровой политики организации.	1	6
	Профессиональное развитие персонала организации. Индивидуальный план профессионального развития. Методические рекомендации по разработке и утверждению индивидуальных планов профессионального развития. Управление кадровым резервом. Обучение персонала: понятие, назначение и виды. Обучение с точки зрения концепции человеческих ресурсов. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации.	2	4

	Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные». Внешнее обучение и его виды. Внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.		
	Организация процесса обучения персонала. Основные этапы организации обучения. Методы выявления потребности в обучении. Мониторинг сферы образовательных услуг. Выбор поставщика образовательных услуг. Формирование заявки на обучение. Планирование и бюджетирование обучения. Формирование программы обучения. Документальное сопровождение обучения. Оценка эффективности обучения. Методы обучения персонала. Традиционные методы обучения. Современные методы обучения. Методы развития потенциала сотрудников.	2	4
	Управление знаниями и обучение персонала. Система управления знаниями в организации. Организационная структура управления знаниями. Корпоративный университет. Внедрение системы управления знаниями в организации.	2	2
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Обучение персонала организации как направление кадровой политики».	2	2
	2. Лекция «Профессиональное развитие персонала организации».	2	2
	3. Практическое занятие «Организация процесса обучения персонала. Основные этапы организации обучения».	2	2
	4. Практическое занятие «Организация процесса обучения персонала. Основные этапы организации обучения».	2	2
	5. Практическое занятие «Управление знаниями и обучение персонала».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.	2	3
	Тема 2. Методы обучения персонала.	2	3
	Фонд оценочных средств – приложение № 6 к программе		
Модуль 3. Управление процессами в условиях реализации ФГОС основного общего образования			
3.1. Основы управления процессами в общеобразовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Реализация функций менеджмента в образовательной организации. Механизмы управления и координации, их применение в управлении образовательной организацией. Управление персоналом образовательной организации: система, структура, стратегия. Специфические методы управления персоналом в образовании.	1	10
	Мотивация в системе образовательного менеджмента. Базовые инновационные методы мотивации и стимулирования персонала образовательной организации.	1	10

	Контроль и эффективность управления образовательной организацией. Принятие решений в системе образовательного менеджмента: понятие, процесс, реализация, оценка эффективности.		
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Реализация функций менеджмента в образовательной организации».	2	2
	2. Лекция «Мотивация в системе образовательного менеджмента».	2	2
	3. Практическое занятие «Специфичные методы управления персоналом в образовании».	1	2
	4. Практическое занятие «Контроль и эффективность управления образовательной организацией».	1	2
	5. Практическое занятие «Принятие решений в системе образовательного менеджмента: понятие, процесс, реализация, оценка эффективности».	1	2
	6. Практическое занятие «Механизмы управления и координации, их применение в управлении образовательной организацией».	1	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Управление персоналом образовательной организации: система, структура, стратегия.	1	2
	Тема 2. Базовые инновационные методы мотивации и стимулирования персонала образовательной организации.	2	4
	Тема 3. Принятие решений в системе образовательного менеджмента: понятие, процесс, реализация, оценка эффективности.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 7 к программе		
3.2. Проектирование инновационного развития образовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Новации, инновации, новшества, нововведения. Инновационные тенденции в отечественном образовании. Инновационность как один из принципов педагогики. Обоснование педагогических инноваций. Сущность и структура инновационного образования.	1	10
	Уровни и этапы инновационных процессов. Социально-психологические факторы успешности внедрения инноваций. Психологические барьеры по отношению к нововведениям. Критерии инновационного процесса. Специфика внедрения инновационных процессов в образование.	2	10
	Инновационное и традиционное обучение. Личностная готовность педагога к использованию нововведений в образовательном процессе. Модель инновационной деятельности преподавателя.	2	8
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Новации, инновации, новшества, нововведения».	2	2
	2. Лекция «Уровни и этапы инновационных процессов. Социально-психологические факторы успешности внедрения инноваций».	2	2

	3. Практическое занятие «Инновационность как один из принципов педагогики».	2	2
	4. Практическое занятие «Сущность и структура инновационного образования».	2	2
	5. Практическое занятие «Социально-психологические факторы успешности внедрения инноваций».	2	2
	6. Практическое занятие «Критерии инновационного процесса».	2	2
	7. Практическое занятие «Личностная готовность педагога к использованию нововведений в образовательном процессе».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Сущность и структура инновационного образования.	2	4
	Тема 2. Модель инновационной деятельности преподавателя.	2	4
	Тема 3. Психологические барьеры по отношению к нововведениям.	2	4
	Фонд оценочных средств – приложение № 8 к программе		
3.3. Особенности организации образовательного процесса для детей с ОВЗ	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Нормативно-правовые основы оказания психолого-педагогической помощи обучающимся, обеспечение реализации права детей с ОВЗ на образование. Организация и финансовый механизм образования для детей с ОВЗ.	1	6
	Организация образования детей с ОВЗ: вариативность организации образовательного процесса для детей, испытывающих трудности в освоении основной образовательной программы, детей с ОВЗ.	2	8
	Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с ОВЗ, Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями). Адаптированная образовательная программа: разработка и реализация.	2	8
	Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательной организации.	2	8
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Нормативно-правовые основы оказания психолого-педагогической помощи обучающимся, обеспечение реализации права детей с ОВЗ на образование».	2	2
	2. Лекция «Организация образования детей с ОВЗ: вариативность организации образовательного процесса для детей, испытывающих трудности в освоении основной образовательной программы, детей с ОВЗ».	2	2
	3. Лекция «Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательной организации».	2	2

	4. Практическое занятие «Организация и финансовый механизм образования для детей с ОВЗ».	2	2
	5. Практическое занятие «Адаптированная образовательная программа: разработка и реализация».	2	2
	6. Практическое занятие «Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с ОВЗ, Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с умственной отсталостью».	2	2
	7. Практическое занятие «Организация и финансовый механизм образования для детей с ОВЗ».	2	2
	8. Практическое занятие «Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательной организации».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Нормативно-правовые основы оказания психолого-педагогической помощи обучающимся, обеспечение реализации права детей с ОВЗ на образование.	2	6
	Тема 2. Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с ОВЗ, Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).	2	6
Фонд оценочных средств – приложение № 9 к программе			
Модуль 4. Управление ресурсами общеобразовательной организации			
4.1. Эффективное управление ресурсами образовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Управление ресурсами функционирования и ресурсами развития образовательной организации. Ресурсы функционирования и ресурсы развития образовательной организации. Система образования Краснодарского края, социокультурная среда города как ресурс развития каждой образовательной организации. Основные виды ресурсов: человеческие, материально-технические, финансовые, информационные, временные. Выработка стратегии развития образовательной организации с учетом реальных и потенциальных ресурсов. Разработка и реализация проектов в условиях ограниченных ресурсов.	1	4
	Управление человеческими ресурсами образовательной организации. Коммуникативные ресурсы и управление ими. Корпоративная культура как ресурс развития организации. Социальный капитал организации. Эффективность деловых коммуникаций.	1	6
	Управление информационно-методическими ресурсами в условиях реализации ФГОС ОО. Управление информационно-методическими ресурсами образовательной организации. Современные технологии управления ресурсами образовательной организации. Современные тренды в информационном управлении организацией.	1	6

<p>Планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации. Показатели результативности деятельности образовательной организации. Основные принципы планирования и организация контроля эффективного распределения ресурсов образовательной организации. Показатели результативности деятельности образовательной организации.</p>	2	6
Тематика учебных занятий		
1. Лекция «Управление ресурсами функционирования и ресурсами развития крупной образовательной организации».	2	2
2. Лекция «Управление человеческими ресурсами крупной образовательной организации».	2	2
3. Практическое занятие. Решение кейс-ситуаций по анализу и определению потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. Выполнение заданий «Проектирование деятельности образовательной организации с учетом эффективного использования ресурсов».	2	2
4. Практическое занятие. Решение кейс-ситуаций по анализу и определению потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. Выполнение заданий: Коммуникативные ресурсы и управление ими. Выявление, преодоление коммуникативных барьеров.	2	2
5. Практическое занятие. Решение кейс-ситуаций по анализу и определению потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических. Выполнение заданий: Анализ использования данных информационных систем для анализа и управления школой. Интернет ресурсы в управлении образовательной организацией (портал госуслуг, электронный журнал, электронный дневник, АИС контингент и др.).	2	2
6. Практическое занятие. Решение кейс-ситуаций по анализу и определению потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. Выполнение заданий: Проектирование системы мониторинга эффективности использования ресурсов образовательной организации.	2	2
Самостоятельная работа		
Тема 1. Управление ресурсами функционирования и ресурсами развития крупной образовательной организации.	2	4
Тема 2. Управление человеческими ресурсами крупной образовательной организации.	2	4
Тема 3. Управление информационно-методическими ресурсами в условиях реализации ФГОС ОО.	2	2

Фонд оценочных средств – приложение № 10 к программе			
4.2. Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Инструменты финансово-хозяйственного планирования деятельности образовательной организации. Государственное задание и государственная услуга в образовательной организации. Планирование финансово-хозяйственной деятельности. Повышение результативности использования финансовых и материальных ресурсов образовательной организации. Организация приносящей доход деятельности в образовательной организации.	1	6
	Основы финансово-хозяйственной эффективности деятельности образовательной организации. Экономический анализ деятельности образовательной организации. Система управления закупками в системе образования Краснодарского края.	1	4
	Формы и инструменты оценки качества финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. Отчет о финансовых результатах деятельности организации. Отчет об исполнении организацией плана финансово-хозяйственной деятельности. Финансовые инструменты оценки качества образования.	1	6
	Внешний и внутренний контроль финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. Система управления закупками в системе образования Краснодарского края. Аудит как инструмент выявления нарушений в осуществлении правовой и финансовой деятельности образовательной организации.	2	4
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Инструменты финансово-хозяйственного планирования деятельности образовательной организации».	2	2
	2. Лекция «Основы финансово-хозяйственной эффективности деятельности образовательной организации».	2	2
	3. Практическое занятие «Мастерская: Отчет о финансовых результатах деятельности организации. Отчет об исполнении организацией плана финансово-хозяйственной деятельности».	2	2
	4. Практическое занятие «Решение кейс-ситуаций: Эффективность использования финансовых и материальных ресурсов образовательной организации».	2	2
	5. Практическое занятие «Метод морфологического анализа: Законность и эффективность использования бюджетных и внебюджетных финансовых средств, и государственной собственности образовательной организации».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Формы и инструменты оценки качества финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.	2	2
	Тема 2. Внешний и внутренний контроль финансово-	2	2

	хозяйственной деятельности образовательной организации.		
	Тема 3. Финансовые инструменты оценки качества образования.	2	2
	Тема 4. Аудит как инструмент выявления нарушений в осуществлении правовой и финансовой деятельности образовательной организации.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 11 к программе		
4.3. Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Субъекты социального партнерства: правовой статус и проблемы представительства. Понятие субъектов социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представители сторон. Право на объединение. Работники как сторона социального партнерства. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза. Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства. Работодатели как сторона социального партнерства. Представители работодателей. Объединения работодателей. Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.	1	4
	Принципы социального партнерства. Органы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Понятие и проблемы обеспечения равноправия сторон социального партнерства. Проблемы обеспечения полномочности представителей сторон социального партнерства. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.	1	4
	Коллективные договоры и соглашения. Понятие и правовая природа коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители. Содержание коллективного договора. Юридическая сила коллективного договора, соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором, соглашением. Порядок заключения, регистрация коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Действие коллективного договора. Механизмы обеспечения выполнения коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре. Соглашения как правовой акт социального партнерства. Стороны коллективного соглашения и их представители. Порядок разработки и заключения коллективного соглашения. Содержание и структура коллективного соглашения. Виды соглашений. Регистрация, изменение и дополнение соглашений.	2	6

Участие работников в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Учет мнения представительного органа работников. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников. Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.	2	4
Участие в разрешении трудовых споров. Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Трудовые конфликты, трудовые споры. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Принципы и механизмы разрешения разногласий. Примириительные процедуры и органы, создаваемые в процессе их использования. Разрешение индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам. Коллективные трудовые споры. Примириительные процедуры.	2	4
Тематика учебных занятий		
1. Лекция «Субъекты социального партнерства: правовой статус и проблемы представительства».	2	2
2. Лекция « Принципы социального партнерства ».	2	2
3. Практическое занятие «Работодатели как сторона социального партнерства».	2	2
4. Практическое занятие «Коллективные договоры и соглашения».	2	2
5. Практическое занятие «Участие работников в управлении организацией».	2	2
6. Практическое занятие «Разрешение индивидуальных трудовых споров».	2	2
Самостоятельная работа		
Тема 1. Правовое положение профессиональных союзов.	2	2
Тема 2. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.	2	2
Тема 3. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.	2	2
Тема 4. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.	1	2
Тема 5. Принципы и механизмы разрешения разногласий.	2	2
Фонд оценочных средств – приложение № 13 к программе		

Модуль 5. Управление результатами			
5.1. Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Принципы, методы, процедуры и инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ. Проектирование процесса управления качеством образования: маркетинговые исследования. Управление качеством образования с учетом требований ФГОС общего образования. Обеспечение системы качества образования. Инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ.	2	6
	Оценка достижения планируемых результатов освоения основных образовательных программ как механизм управления результатами (внутренняя и внешняя оценка). Модели оценки качества школьного образования. Понятие мониторинга качества образования. Внутренняя система оценки качества образования: разработка, утверждение, критерии, процедуры, инструментарий (стартовая, рубежная, итоговая диагностики, рефлексивная самооценка, текущая и тематическая оценка, внутришкольные мониторинги, промежуточная аттестация, итоговая аттестация, оценка проекта и др.). Критерии результативности общего образования. Субъекты оценки и контроля качества общего образования.	2	6
	Независимая система оценки качества образования. Самоаудит эффективности деятельности общеобразовательной организации. Описание внешней оценки качества образования: объективные методы оценки, инструментарий, процедуры и критерии (государственная итоговая аттестация, независимая оценка качества образования, мониторинговые исследования. Обязательные общегородские диагностики, национальные исследования качества образования, аккредитация образовательных организаций и др.). Независимая оценка качества образования как инструмент выстраивания стратегии развития организации.	2	6
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Принципы, методы, процедуры и инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ».	2	2
	2. Лекция « управление качеством образования с учетом требований ФГОС общего образования».	2	2
	3. Практическое занятие «Оценка достижения планируемых результатов освоения основных образовательных программ как механизм управления результатами (внутренняя и внешняя оценка)».	2	2
	4. Практическое занятие «Независимая система оценки качества образования».	2	2

	5. Практическое занятие «Информационный лабиринт: Исследование потребностей, запросов и удовлетворенности участников образовательных отношений Выполнение кейс-стади: Маркетинговое исследование по изучению запросов потребителей».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Оценка качества образования в условиях реализации ФГОС общего образования.	2	2
	Тема 2. Инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ.	2	4
	Тема 3 Независимая оценка качества образования как инструмент выстраивания стратегии развития организации.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 13 к программе		
5.2. Система оценки качества и результатов образования	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Развитие системы оценки качества образования: современные вызовы и лучшие практики. Мировые и отечественные тенденции развития качества образования и его оценивания. Экспертиза качества образования: проблемы и перспективы. Формирование политики и целей в области качества образования. Оценка качества образования в условиях реализации ФГОС общего образования.	1	12
	Нормативные правовые акты и рекомендательные документы федерального уровня в области общественно-государственного управления качеством образования в части общественно-профессиональной экспертизы и независимой оценки качества образования. Индикаторы государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы», их учет в проектах.	2	6
	Региональная модель оценки качества образования: система рейтингов; регламентация общественных советов оценки качества образования. Система отношений и структура функционала органов независимой оценки качества образования на уровне федерации, региона.	2	6
	Независимая оценка качества образования; общественно-профессиональная экспертиза в образовании. Деятельность Общественного совета по вопросам проведения независимой оценки образовательных организаций. Роль информационно-аналитической системы в обеспечении проведения оценки, обработке и хранении данных, предоставлении информации о результатах независимой оценки для различных категорий пользователей.	2	8
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Развитие системы оценки качества образования: современные вызовы и лучшие практики».	2	2
2. Лекция «Нормативные правовые акты и рекомендательные документы федерального уровня в области общественно-государственного управления качеством образования в части общественно-профессиональной	2	2	

	экспертизы и независимой оценки качества образования».		
	3. Лекция «Региональная модель оценки качества образования».	2	2
	4. Лекция «Независимая оценка качества образования; общественно-профессиональная экспертиза в образовании».	2	2
	5. Практическое занятие «Управленческий анализ федеральной стратегии оценки качества образования: постановка выводов на основе групповой работы с нормативными правовыми актами и документами)».	2	2
	6. Практическое занятие Разработка модели профессиональных коммуникаций с представителями структур независимой оценки качества образования по совместному планированию оценочной деятельности, организации совместной работы по подготовке оценочного инструментария.	2	4
	7. Практическое занятие. Разработка/корректировка критериев внутренней системы оценки качества образования с учетом показателей, используемых региональными структурами независимой системы оценки качества образования.	2	6
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Экспертиза качества образования: проблемы и перспективы. Формирование политики и целей в области качества образования.	2	4
	Тема 2. Индикаторы государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы», их учет в проектах.	2	2
	Тема 3. Роль информационно-аналитической системы в обеспечении проведения оценки, обработке и хранении данных, предоставлении информации о результатах независимой оценки для различных категорий пользователей.	2	4
	Фонд оценочных средств – приложение № 14 к программе		
5.3. Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Виды и направления мониторинга в системе оценки качества образования на разных уровнях системы управления. Этапы педагогического мониторинга: подготовительный (определяются программа и инструментарий); полевой (сбор информации и проведение диагностики); систематизации, обобщения, интерпретации информации (экспертиза и принятие решений). Формы деятельности по управлению качеством образования: диагностико-аналитическая, коррекционно-развивающая, консультативная, практическая.	1	6
	Социальный заказ. Основные группы потребителей образовательных услуг, их требования и ожидания. Особенности управления качеством в образовании. Педагогические принципы управления качеством. Мотивы управления. Механизмы управления. Цели и условия	2	6

использования результатов управления качеством. Технологический процесс управления качеством: контроль качества; мотивация; организация; планирование, проектирование; анализ; исследование качества. Основные проблемы педагогических систем управления качеством: отсутствие внутренних стимулов, линейно-распорядительный характер деятельности, сверхцентрализация, субъективизм в принятии решений.		
Формы внутренней оценки качества образования. Мониторинг результатов обучения в системе оценки качества образования и образовательных услуг.	2	4
Необходимость диагностики и мониторинга качества. Требования к процедурам мониторинга: критериальность, технологичность, квалификация экспертов, процессуальность, связь мониторинга с системой принятия управленческих решений. Показатели учета и анализа результатов обучения в системе оценки качества образования. Методы внутренней оценки качества образования. Инструментарий внутренней оценки качества образования.	2	4
Тематика учебных занятий		
1. Лекция «Виды и направления мониторинга в системе оценки качества образования на разных уровнях системы управления».	2	2
2. Лекция «Социальный заказ. Основные группы потребителей образовательных услуг, их требования и ожидания».	2	2
3. Практическое занятие «Формы деятельности по управлению качеством образования: диагностико-аналитическая, коррекционно-развивающая, консультативная, практическая».	2	2
4. Практическое занятие «Этапы педагогического мониторинга: подготовительный (определяются программа и инструментарий); полевой (сбор информации и проведение диагностики); систематизации, обобщения, интерпретации информации (экспертиза и принятие решений)».	2	2
5. Практическое занятие «Технологический процесс управления качеством: контроль качества; мотивация; организация; планирование, проектирование; анализ; исследование качества».	2	2
6. Практическое занятие «Показатели учета и анализа результатов обучения в системе оценки качества образования».	2	2
Самостоятельная работа		
Тема 1. Основные проблемы педагогических систем управления качеством: отсутствие внутренних стимулов, линейно-распорядительный характер деятельности, сверхцентрализация, субъективизм в принятии решений.	2	2

	Тема 2. Мониторинг результатов обучения в системе оценки качества образования и образовательных услуг.	2	2
	Тема 3. Необходимость диагностики и мониторинга качества.	2	2
	Тема 4. Требования к процедурам мониторинга: критериальность, технологичность, квалификация экспертов, процессуальность, связь мониторинга с системой принятия управленческих решений.	2	2
Фонд оценочных средств – приложение № 15 к программе			
Модуль 6. Личностно-профессиональное развитие руководителя			
6.1. Базовые управленческие компетенции и условия их развития	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Базовые управленческие компетенции и их развитие. Основные управленческие компетенции. Целеполагание в деятельности менеджера. Этапы постановки целей. SMART. Тренировка наблюдательности, сенсорной чувствительности. Позиции восприятия. Настройка в коммуникации. Конструктивное выражение эмоциональных состояний.	2	10
	Лидерство и управленческая команда. Лидерские навыки. Создание и управление командой. Понятия и подходы лидерства. Основы лидерства: власть и влияние. Типы власти. Типы и стили лидерства. Соотношение категорий подчиненных и управленческих стилей. Лидер и команда. Особенности лидера образовательной организации.	2	10
	Коммуникационные компетенции руководителя. Деловая коммуникация: базисные принципы. Построение отношений. Переговоры и презентации. Навыки интерперсональной коммуникации менеджера. Распознавание стереотипов восприятия и мышления в коммуникации.	2	6
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Базовые управленческие компетенции и их развитие».	2	1
	2. Лекция «Лидерство и управленческая команда. Лидерские навыки».	2	1
	3. Лекция «Лидерство и управленческая команда».	2	1
	4. Лекция «Коммуникационные компетенции руководителя»	2	1
	5. Практическое занятие «Целеполагание в деятельности менеджера. Этапы постановки целей».	2	2
	6. Практическое занятие «Тренировка наблюдательности, сенсорной чувствительности».	2	2
	7. Практическое занятие «Особенности лидера образовательной организации. Упражнения по выработке лидерских навыков»	2	2
8. Практическое занятие «Переговоры и презентации».	2	2	
9. Практическое занятие «Навыки интерперсональной коммуникации менеджера».	2	2	

	10. Практическое занятие «Распознавание стереотипов восприятия и мышления в коммуникации».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Целеполагание в деятельности менеджера. Этапы постановки целей.	2	4
	Тема 2. SMART.	2	4
	Тема 3 Навыки интерперсональной коммуникации менеджера.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 16 к программе		
6.2. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Лидерство как феномен социальной действительности. Природа, определение и содержание понятия лидерства. Теоретические аспекты объяснения феномена лидерства. Теория лидерских качеств и поведенческий подход к изучению лидерства. Ситуационный подход к изучению лидерства. Системный подход. Новые теории лидерства.	2	2
	Я-образ. Структура качеств личности. Самоуправление и саморегуляция личности. Саморегуляция как власть над собой. Эмоции и управление ими. Воля и самостоятельность. Нравственная саморегуляция.	2	2
	Основы эффективного общения и взаимодействия. Невербальные способы общения и воздействия. Создание своего имиджа. Обаяние и харизма. Голос и внешний вид. Две реальности мира. Субъективная реальность и ее особенности. Фильтры восприятия действительности или стратегии структурирования мира. Мотивационный потенциал.	2	2
	Лидерство в малых группах. Групповая сплоченность. Эффективность групповой деятельности. Взаимодействие индивида и малой группы. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе. Команда как вид малой группы. Особенности командообразования. Структура команды. Феномен группового давления. Конформизм и неконформизм. Групповой контроль и санкции.	2	6
	Умение вести за собой, или первый среди равных. Виды влияния. Источники власти лидера. Традиционные стили управления людьми. Стили ситуативного лидерства. Делегирование полномочий. Доверие. Формирование команды лидеров.	2	4
	Наставничество – как форма развития подчиненных сильные и слабые стороны. Оценка владения сотрудником необходимыми навыками. Совместный с сотрудником разбор и локализация причин затруднений. Формы наставничества. Коучинг и его виды. Этапы и содержание коучинга.	2	4
	Тематика учебных занятий		
	1. Лекция «Лидерство как феномен социальной действительности».	2	2

	2. Лекция «Основы эффективного общения и взаимодействия».	2	2
	3. Практическое занятие «Я-лидер? Диагностика лидерского потенциала».	2	2
	4. Практическое занятие «Фильтры восприятия действительности или стратегии структурирования мира »	2	2
	5. Практическое занятие «Делегирование полномочий».	2	2
	6. Практическое занятие «Оценка владения сотрудником необходимыми навыками».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Новые теории лидерства.	2	2
	Тема 2. Команда как вид малой группы. Особенности командообразования.	2	4
	Тема 3 Коучинг и его виды. Этапы и содержание коучинга.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 17 к программе		
6.3. Модели и методы принятия эффективных управленческих решений	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Общие сведения о теории принятия решений. Функции решения в организации процесса управления. Сферы принятия управленческого решения. Сравнительная характеристика особенностей принятия решения в системе образования. Экономическая, социальная, правовая основы принятия управленческого решения. Современные концепции и принципы выработки решения. Характеристика функций управленческого решения (направляющая, координирующая, мотивирующая и т.п.). Роль мотивации и организационной культуры при разработке и реализации управленческого решения.	2	2
	Типология управленческих решений и предъявляемые к ним требования. Характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Ситуационные концепции управления процессом принятия решений. Классификация ситуаций и проблем, возникающих в деятельности образовательной организации. Типология управленческих решений. Классификации управленческих решений. Стратегические и тактические решения, их особенности и взаимосвязь. Проекты как форма разработки, принятия и реализации управленческого решения. Условия и факторы качества управленческих решений. Требования, предъявляемые к качеству и содержанию управленческих решений (реальность, устойчивость к возможным ошибкам, контролируемость и т.п.).	2	4
	Основные этапы процесса принятия управленческого решения. Постановка цели и формулировка ограничений для принятия решений. Идентификационные проблемы: предупреждающие сигналы и источники возникновения трудностей при идентификации проблемы.	2	4

	<p>Выбор критерия принятия управленческого решения. Классификация критериев принятия управленческого решения. Разработка и развитие альтернатив. Анализ альтернатив действий. Сравнение альтернатив и выбор решений. Обоснование выбора альтернативы. Характеристика механизма принятия управленческого решения: механизмы вертикальной и горизонтальной координации принятия решения. Проблемы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределенности и риска.</p>		
	<p>Методы и модели, используемые при принятии управленческого решения. Модели, методология и организация процесса разработки управленческого решения. Характеристика этапов процесса моделирования. Проблемы использования моделирования в управлении организацией. Краткая характеристика методов принятия управленческих решений: состав, область использования, основные характеристики. Экономико-математические методы, методы моделирования, методы выработки решений в диалоговом режиме, количественные и качественные экспертные методы, алгоритмический, статистический, эвристический методы, топологические методы.</p>	2	4
	<p>Организация и контроль выполнения управленческого решения. Проблемы организации исполнения принятых управленческих решений. Особенности процедуры организации выполнения управленческих решений. Стимулирование и кадровое обеспечение реализации решения. Контроль реализации управленческих решений. Значение, функции и виды контроля. Социально-психологические аспекты контроля и оценки исполнения решения. Методы контроля и оценки исполнения решений. Управленческие решения и ответственность. Сущность и виды ответственности за выполнение управленческих решений.</p>	2	2
	<p>Оценка эффективности и качества управленческого решения. Особенности оценки эффективности управленческого решения, составляющие эффективности. Суть и содержание понятий «качество управленческой деятельности», «качество управленческого решения». Значение стандартизации процессов управления качеством процесса разработки и принятия управленческого решения. Понятие «супероптимальное решение». Приемы и методы разработки супероптимальных решений.</p>	2	4
	<p>Тематика учебных занятий</p>		
	<p>1. Лекция «Общие сведения о теории принятия решений».</p>	2	2
	<p>2. Лекция «Типология управленческих решений и предъявляемые к ним требования».</p>	2	2
	<p>3. Практическое занятие «Современные концепции и принципы выработки решения».</p>	2	2

	4. Практическое занятие «Классификация критериев принятия управленческого решения»	2	2
	5. Практическое занятие « Методы контроля и оценки исполнения решений».	2	2
	6. Практическое занятие «Приемы и методы разработки супероптимальных решений».	2	2
	Самостоятельная работа		
	Тема 1. Требования, предъявляемые к качеству и содержанию управленческих решений (реальность, устойчивость к возможным ошибкам, контролируемость и т.п.).	2	4
	Тема 2. Проблемы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределенности и риска.	2	2
	Тема 3 Сущность и виды ответственности за выполнение управленческих решений.	2	2
	Фонд оценочных средств – приложение № 18 к программе		
6.4 Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации»	Понятия «проект», «управление проектом», «программа развития образовательной организации», треугольник ограничений и его правило. Двухмерная модель классификации проектов, понятия скорости и неопределённости проекта, традиционные и нетрадиционные проекты. Комплексная реализация проекта. Трёхмерная модель классификации проектов, степень резервирования ресурсов проекта. Классификация инновационных проектов, понятия проект по созданию бизнеса, проект по созданию инновации, венчурный проект, реинжиниринговый проект, исследовательский проект. Особенности финансирования инновационных проектов.	2	30
	Содержание	Уровень освоения	кол-во часов на всю тему
	Понятие жизненного цикла проектов, разновидности жизненного цикла и этапов реализации проекта. Особенности жизненного цикла нетрадиционных проектов. Описание этапов реализации проектов. Бизнес-модель реализации инновационных проектов.	2	16
	Понятие планирование проекта, структурная декомпозиция проекта. Особенности построения структурной декомпозиции инновационного проекта, применение комплексного достижения целей инновационного проекта. Графическое представление процессов планирования традиционных и инновационных проектов. Определение степени резервирования ресурсов. Описание Метода «создания волн». Сетевая модель инновационного проекта по методу «создания волн». Планирование ресурсного обеспечения инновационных проектов.	2	22
	Управление инновационным развитием образовательной организации в условиях ФГОС. Требования, предъявляемые к локальным нормативным актам образовательной организации. Сущность	2	30

<p>понятия «программа развития». Структура и основные компоненты программы развития образовательной организации. Требования к программе и всем входным характеристикам. Требования, предъявляемые к проектированию и разработке программы развития образовательной организации. Основные этапы разработки программы развития. Содержание этапов.</p>		
Тематика учебных занятий		
1. Лекция «Понятия «проект», «управление проектом», «программа развития образовательной организации», треугольник ограничений и его правило».	2	2
2. Лекция «Управление инновационным развитием образовательной организации в условиях ФГОС».	2	2
3. Практическое занятие «Управление инновационным развитием образовательной организации в условиях ФГОС».	2	6
4. Практическое занятие «Требования, предъявляемые к локальным нормативным актам образовательной организации».	2	8
5. Практическое занятие «Структура и основные компоненты программы развития образовательной организации».	2	8
6. Практическое занятие «Требование к программе и всем входным характеристикам».	2	8
7. Практическое занятие «Требования, предъявляемые к проектированию и разработке программы развития образовательной организации».	2	8
8. Практическое занятие «Основные этапы разработки программы развития. Содержание этапов».	2	8
Самостоятельная работа		
Тема 1. Понятие жизненного цикла, разновидности жизненного цикла и этапов реализации проекта.	2	6
Тема 2. Комплексная реализация проекта.	2	6
Тема 3 Проектирование и разработка программы развития образовательной организации.	2	36
Фонд оценочных средств – приложение № 19 к программе		

5. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

5.1. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Реализация программы осуществляется научно-педагогическими работниками кафедры педагогики и психологии КубГУ филиала в г. Славянске-на-Кубани, имеющими степень доктора педагогических наук, кандидата педагогических наук и опыт управленческой деятельности в системе образования не менее 10 лет.

К учебному процессу привлекаются руководители общеобразовательных организаций, в которых они осуществляют свою профессиональную деятельность и получают опыт работы в сфере управления ресурсами.

5.2. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы предполагает наличие учебной аудитории, оснащенной мультимедийным оборудованием (проектор, ноутбук, интерактивная доска) с доступом к сети Интернет, а также компьютерного класса с лицензионным программным обеспечением: ОС Windows, офисный пакет ms office.

5.3. Информационное и учебно-методическое обеспечение

Перечень используемых учебных изданий, дополнительной литературы, интернет-ресурсов

Основные источники:

1. Безопасность жизнедеятельности для педагогических и гуманитарных направлений : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / В. П. Соломин [и др.] ; под общ. ред. В. П. Соломина. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 399 с. – (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). – ISBN 978-5-534-01400-6.

2. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 "Педагогическое образование" (квалификация (степень) "магистр") / Г. Г. Корзникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 352 с. – (Высшее образование – Магистратура). – ISBN 978-5-16-012109-3.

3. Педагогика : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки 44.03.01 "Педагогическое образование" и 44.03.05 "Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)" (квалификация (степень) "бакалавр") / Рындак В. Г., общ. ред. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 427 с. – (Высшее образование – Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-012624-1.

4. Управление дошкольным образованием : учебник и практикум для академического бакалавриата / Виноградова Н. А., ред., Микляева Н. В., ред. – М. : Юрайт, 2015. – 395 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-4919-3.

Дополнительные источники:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями).

2. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26 «Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций».

3. Поташник М. М. Эксклюзивные аспекты управления школой : пособие для руководителей образовательных учреждений и их заместителей / М. М. Поташник. – М. : Педагогическое общество России, 2012. – 319 с. – ISBN 978-5-93134-404-1.

4. Травин В.В. Управление человеческими ресурсами: Модуль 4: учебно-практическое пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. – 3-е изд. – М.: Дело, 2011. – 127 с. – (Модульная программа "Руководитель XXI века"). – ISBN 978-5-7749-0550-8.

5. Самыгин С. И. Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям подготовки: 220005 "Политическая социология", 080400.68 "Управление персоналом" / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова, Д. С. Загутин. – Ростов н/Д. : Феникс, 2015. – 349 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-222-23660-4.

Учебный процесс обеспечен учебной и учебно-методической литературой, нормативной документацией, презентационными материалами, раздаточным материалом:

1. Анисимова Т. С. Семинар "Управление образовательной организацией" : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по магистерской программе "Управление образовательной организацией" направления подготовки 44.04.01 "Педагогическое образование" (для студентов всех форм обучения) / Т. С. Анисимова, Е. Н. Асеева; Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани. Кафедра общей и профессиональной педагогики. – Славянск-на-Кубани : Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани, 2015. – 187 с. – ISBN 978-5-90363-040-0.

2. Анисимова Т. С. Управление образовательными системами : учебно-методическое пособие для магистрантов, обучающихся по программе "Управление образовательной организацией" направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование всех форм обучения / Т. С. Анисимова, Т. В. Суняйкина; Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани, Кафедра общей и профессиональной педагогики. – Славянск-на-Кубани : Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани, 2015. – 31 с.

3. Бочков, Д.В. Актуальные проблемы управления образовательной организацией: экономика образования : учебно-методическое пособие / Д.В. Бочков. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 158 с. : ил., схем.,

табл. - Библиогр.: с. 100-103. - ISBN 978-5-4475-8960-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=457435>

4. Захарова И. Г. Информационные технологии в управлении образовательными учреждениями: учебное пособие для студентов высш. проф. образования / И. Г. Захарова. – М.: Академия, 2016. – 192 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-7695-6894-7.

5. Курзаева, Л.В. Управление качеством образования и современные средства оценивания результатов обучения: учеб. пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л.В. Курзаева, И.Г. Овчинникова. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 100 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70446>.

6. Махова А. В. Теория менеджмента: теория организации : учебно-методическое пособие с элементами рабочей тетради к практическим занятиям и самостоятельной работе студентов 2 курса, обучающихся по направлению 080500.62 "Менеджмент", профиль "Управление малым бизнесом", очной формы обучения. Часть I. / А. В. Махова; ФГБОУ ВПО "КубГУ" филиал в г. Славянске-на-Кубани. – Славянск-на-Кубани : ИЦ филиала ФГБОУ ВПО "КубГУ" в г. Славянске-на-Кубани, 2018. – 80 с.

7. Поташник М. М. Как помочь учителю в освоении ФГОС : пособие для учителей, руководителей школ и органов образования / М. М. Поташник, М. В. Левит. – М. : Педагогическое общество России, 2015. – 320 с. – (Образование XXI века). – ISBN 978-5-93134-450-8.

8. Скоробогатов, А.В. Нормативно-правовое обеспечение образования : учебное пособие / А.В. Скоробогатов, Н.Р. Борисова ; Институт экономики, управления и права (г. Казань). - Казань : Познание, 2014. - 288 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257983>

9. Сунайкина Т. В. Правовые основы управления образовательной организацией : методические рекомендации по применению метода решения и конструирования проблемно-ситуативных задач к практическим занятиям и самостоятельной работе для магистрантов 2-го курса, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (магистерская программа "Управление образовательной организацией") всех форм обучения / Т. В. Сунайкина, Е. Н. Асеева; Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани. – Славянск-на-Кубани : Филиал Кубанского гос. ун-та в г. Славянске-на-Кубани, 2016. – 21 с.

10. Цибульникова, В.Е. Конфликт-менеджмент в образовании : учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации. - Москва : МПГУ, 2016. - 36 с. : ил. - Библиогр.: с. 19-20. - ISBN 978-5-4263-0410-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469563>

11. Цибульникова, В.Е. Образовательные системы и педагогические тех-

нологии : учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сластёнина. - Москва : МПГУ, 2016. - 52 с. : ил. - Библиогр.: с. 38-40. - ISBN 978-5-4263-0394-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469568>

12. Цибульникова, В.Е. Профессиональное здоровье работников образования : учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сластёнина. - Москва : МПГУ, 2016. - 57 с. : ил. - Библиогр.: с. 24-2. - ISBN 978-5-4263-0406-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469575>

13. Цибульникова, В.Е. Риск-менеджмент в образовании : учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сластёнина. - Москва : МПГУ, 2016. - 36 с. : ил. - Библиогр.: с. 18-21. - ISBN 978-5-4263-0409-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469582>

14. Цибульникова, В.Е. Тайм-менеджмент в образовании : учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сластёнина. - Москва : МПГУ, 2016. - 32 с. : ил. - Библиогр.: с. 17-19. - ISBN 978-5-4263-0397-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469583>

15. Цибульникова, В.Е. Управление образовательными системами [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс дисциплины / В.Е. Цибульникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет», Факультет педагогики и психологии, Кафедра педагогики и психологии профессионального образования имени академика РАО В.А. Сла-

стёнина. - Москва : МПГУ, 2016. - 51 с. : ил. - ISBN 978-5-4263-0408-6. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469586>.

16. Шемятихина Л. Ю. Менеджмент и экономика образования : учебное пособие для обучающихся по программе высшего образования направления подготовки 38.04.02. "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / Л. Ю. Шемятихина, Е. Е. Лагутина. – Ростов н/Д. : Феникс, 2016. – 442 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-222-25312-0.

2. Презентации лекций и раздаточный материал по учебным дисциплинам: «Государственная политика в системе образования Российской Федерации», «Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации», «Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации», «Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации», «Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей», «Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива», «Основы управления процессами в общеобразовательной организации», «Проектирование инновационного развития образовательной организации», «Особенности организации образовательного процесса для детей с ОВЗ», «Эффективное управление ресурсами образовательной организации», «Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации», Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы», «Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся», «Система оценки качества и результатов образования», «Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования», «Базовые управленческие компетенции и условия их развития», «Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера», «Модели и методы принятия эффективных управленческих решений», «Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации».

Слушателям обеспечивается доступ к фондам научной библиотеки КубГУ (включая учебную и научную литературу, периодические издания), а также к электронным ресурсам:

1. <http://kubsu.ru/University/library/resources/Poisk2.php> – электронный каталог

2. www.biblioclub.ru – электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE»;

3. eLibrary.ru - научная электронная библиотека;

4. <http://school-collection.edu.ru/> - Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов;

5. <http://e.lanbook.com> - Издательство «Лань» - электронно-библиотечная система;

6. <http://fcior.edu.ru> - Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) Министерства образования и науки России;

7. <http://publication.pravo.gov.ru> - Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации [полнотекстовый ресурс свободного доступа];

8. <http://www.edu.ru/> - Российское образование : федеральный портал.

9. <http://www.lexed.ru/> - Федеральный центр образовательного законодательства.

10. <http://window.edu.ru> - Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная информационная система свободного доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное : сайт.

11. http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red - ЭБС «Университетская библиотека ONLINE» [учебные, научные издания, первоисточники, художественные произведения различных издательств; журналы; мультимедийная коллекция: аудиокниги, аудиофайлы, видеокурсы, интерактивные курсы, экспресс-подготовка к экзаменам, презентации, тесты, карты, онлайн-энциклопедии, словари].

12. <https://www.biblio-online.ru/catalog/E121B99F-E5ED-430E-A737-37D3A9E6DBFB> - ЭБС «Юрайт» [раздел «ВАША ПОДПИСКА: Филиал КубГУ (г. Славянск-на-Кубани): учебники и учебные пособия издательства «Юрайт»].

5.4. Организация образовательного процесса

Программа реализуется в очно-заочной форме в течение 8 месяцев. Режим занятий 8-10 часов в неделю. В организации процесса используются различные формы: лекционные, практические занятия, моделирование и анализ ситуаций, работа в малых группах и др. Изучение программы завершается итоговой аттестацией в форме междисциплинарного экзамена. По изучаемым дисциплинам проводятся консультации.

5.5. Контроль и оценка результатов освоения дополнительной профессиональной программы

Имеющаяся квалификация (требования к слушателям): высшее образование			
Вид деятельности: организационно-управленческая; информационно-аналитическая			
Результаты (освоенные профессиональные компетенции)	Основные показатели оценки результата		
	практический опыт (владеть)	уметь	знать
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	– создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями.	– создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства.	– законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства.
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	– планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование.	– планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование.	– основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы их минимизации.
ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управ-	– анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач.	– анализировать и определять потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач;	– методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов обра-

ления ресурсами организации		– корректировать процесс управления ресурсами организации на основе данных мониторинга, анализа и оценки его реализации.	зовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.
ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации	– формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; – формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.	– оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации.	– методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.
ПК 5. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	– обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды.	– организовывать деятельность образовательной организации в соответствии с требованиями правил и норм безопасности и охраны труда.	– правила и нормы охраны труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)

Назначение оценочных средств:

- для проведения итоговой аттестации по программе профессиональной переподготовки «Управление ресурсами общеобразовательной организации (в сфере управления ресурсами общеобразовательной организации)» в форме квалификационного экзамена.

6.1. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации ПК 5. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	Степень освоения основ управления ресурсами общеобразовательной организации. Уровень сформированности умений и навыков создания условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями.	Уровень сформированности профессиональных компетенций, предусмотренных программой, который определяется по качеству ответов слушателя на междисциплинарном экзамене и отражается в следующих формулировках: высокий, хороший, достаточный, недостаточный.

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания

Итоговая аттестация слушателей осуществляется в форме: междисциплинарного экзамена.

Междисциплинарный экзамен проводится аттестационной комиссией, утвержденной приказом ректора. В состав комиссии входит не менее 3 членов, имеющих ученую степень кандидата/доктора наук. Председателем аттестационной комиссии является представитель сторонней образовательной организации высшего образования, кандидатура которого утверждена решением ученого совета КубГУ.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Междисциплинарный экзамен проводится в устной форме. Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 20 минут. Разрешается использовать учебные программы, учебно-методические комплексы по учебным дисциплинам начальной школы.

При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.

Аттестационная комиссия оценивает:

- уровень освоения обучающимся теоретического компонента программы;
- качество ответа на практические вопросы;
- точность и аргументированность ответов на дополнительные вопросы.

Оценивание результатов междисциплинарного экзамена проводится с использованием аддитивного принципа и осуществляется по 20-бальной шкале. Общее количество баллов складывается:

- 5 баллов – за ответ на теоретический вопрос билета;
- 10 баллов – за ответ на два практических вопроса билета.

Оценивание осуществляется по следующим критериям:

ОТЛИЧНО – выставляется слушателю, показавшему высокий уровень освоения профессиональных компетенций, который свободно ориентируется в излагаемом материале, способен без ошибок ответить на дополнительные вопросы спонтанно, без подготовки; при высказывании на заданную тему не допускает грамматические ошибки, искажающих смысл;

ХОРОШО – выставляется слушателю, достаточный уровень освоения профессиональных компетенций, который свободно ориентируется в излагаемом материале, на дополнительные вопросы отвечает с затруднениями; допуская ошибки, сам же их и исправляет; допускает минимальное количество грамматических ошибок;

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – выставляется слушателю, показавшему недостаточный уровень освоения профессиональных компетенций,

предусмотренных программой; на дополнительные вопросы отвечает с затруднениями, допуская ошибки, искажающие смысл;

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – выставляется слушателю, показавшему недостаточный уровень освоения профессиональных компетенций, предусмотренных программой; не освоившему существенную часть программного материала, который допускает грубые фонетические и грамматические ошибки при чтении вслух и при высказывании на заданную тему, говорит и читает медленно; допускает ошибки при переводе прочитанного текста; не способен ответить на дополнительные вопросы без подготовки; говорит, используя лишь простые предложения и лексику, не соответствующую требованиям учебной программой по дисциплине.

Результаты междисциплинарного экзамена объявляются слушателям после оформления и подписания протокола заседания аттестационной комиссии.

6.2. КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА

1. Вопросы для междисциплинарного экзамена:

1. Управление кадровым потенциалом образовательной организации.
2. Управление деловой карьерой и взаимоотношениями в коллективе образовательной организации.
3. Маркетинговая деятельность в образовательной организации.
4. Оценка деятельности персонала в образовательной организации.
5. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики в организации.
6. Управление конкурентоспособностью образовательной организации.
7. Управление инновационной деятельностью образовательной организации.
8. Кадровая политика и ее влияние на эффективность деятельности организации.
9. Коммуникационная политика образовательной организации.
10. Комплексные программы развития как способ планирования деятельности образовательной организации.
11. Повышение качества образовательных услуг.
12. Совершенствование образовательного процесса через переход на новые образовательные стандарты.
13. Информатизация образовательного пространства.
14. Современные образовательные технологии в деятельности образовательной организации.
15. Развитие интеллектуальных способностей детей в условиях здоровьесберегающей среды.
16. Организация воспитательной работы в образовательной организации.

17. Мониторинг образовательного процесса в образовательной организации.
18. Развитие творческих способностей детей в образовательной организации.
19. Создание эффективной системы непрерывного образования учителей (воспитателей).
20. Оценка качества результатов обучения в образовательной организации.
21. Организация системы научно-исследовательской деятельности обучающихся.
22. Анализ рынка образовательных услуг и формирование конкурентной стратегии организации.
23. Формирование системы эффективных коммуникаций в образовательной организации.
24. Формирование комплексной системы стратегического планирования в образовательной организации.
25. Роль стратегического планирования в управлении образовательной организации.
26. Повышение конкурентоспособности персонала как важнейшая стратегическая задача современной образовательной организации.
27. Управление развитием персонала образовательной организации.
28. Формирование и развитие корпоративной культуры в образовательной организации.
29. Управление социально-психологическим климатом в образовательной организации.
30. Организация системы оплаты труда в образовательной организации.
31. Стратегия развития трудового потенциала в образовательной организации.
32. Управление трудовой мотивацией работников в образовательной организации.
33. Функции процесса планирования.
34. Лидерство. Стили руководства.
35. Характеристики внешней среды общеобразовательной организации.
36. Коммуникационный процесс. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
37. Принятие управленческих решений.
38. Типы решений, принимаемых менеджерами. Подходы к принятию управленческих решений.

2. Практическое задание для выполнения во время экзамена

Варианты практических заданий:

1. Приведите примеры из Вашей работы, которые демонстрируют управленческие навыки в руководстве образовательным учреждением.

2. Охарактеризуйте осуществляемую / планируемую/ систему внутришкольного контроля в Вашем образовательном учреждении.
3. Назовите не менее трех показателей эффективности учебно-воспитательной, научно-методической, воспитательной (на выбор) работы, обоснуйте их выбор.
4. Что Вы считаете результатом собственного участия в реализации программы развития школы? Какие задачи необходимо решать в связи с этой работой?
5. Охарактеризуйте основную образовательную программу общего образования, приведите примеры реализации основных требований к ней и содержания на примере программы образовательного учреждения.
6. Перечислите основные нормативные документы, регламентирующие деятельность общеобразовательной организации, и дайте их краткую характеристику.
7. Как Вы используете информационные технологии и цифровые образовательные ресурсы? Что Вы считаете результатом использования этих технологий в Вашей управленческой деятельности?
8. Опишите современные образовательные технологии, применяемые по ФГОС в школе.
9. Опишите содержание методической работы учителя. Подготовка по теме самообразования учителей школы и аттестация педагогических работников.
10. Оценка индивидуальных достижений учащихся и результатов усвоения ими основной образовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС. Опишите формы оценки индивидуальных достижений учащихся в школе.
11. Какие проблемы развития своей управленческой компетентности Вы обнаружили? Как планируете работать над их развитием?
12. Структура портфолио учителя школы. Пример создания данной методической формы и обобщения опыта работы учителя.
13. Структура методического анализа и самоанализа современного урока. Проведите анализ урока учителя школы.
14. Охарактеризуйте структуру и содержание годового плана работы учителя школы по разделу «Методическая работа».
15. Сформулируйте тематику педагогических советов на учебный год.
16. Составьте программу тематической проверки «Деятельность педагогического коллектива по здоровьесбережению».
17. Составьте программу тематической проверки «Преемственность в обучении начальной и средней школы».
18. Составьте программу классно-обобщающего контроля.
19. Составьте программу персонального контроля (учителя-предметника, классного руководителя, воспитателя и др.).
20. Какие виды аттестации обучающихся и выпускников предусмотрены Законом Российской Федерации «Об образовании»?

21. Назовите формы получения образования в соответствии с Законом РФ «Об образовании».

22. Проводится ли дисциплинарное расследование в случае поступления устной жалобы на нарушение педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) устава образовательного учреждения?

23. Имеют ли право обучающиеся, воспитанники гражданских образовательных учреждений на свободное посещение мероприятий, не предусмотренных учебным планом?

Билет № 1

1. Управление кадровым потенциалом образовательной организации.
2. Коммуникационный процесс. Элементы и этапы коммуникационного процесса.
3. Приведите примеры из Вашей работы, которые демонстрируют управленческие навыки в руководстве образовательным учреждением.

Билет № 2

1. Управление деловой карьерой и взаимоотношениями в коллективе образовательной организации.
2. Принятие управленческих решений.
3. Охарактеризуйте осуществляемую / планируемую/ систему внутришкольного контроля в Вашем ОУ.

Билет № 3

1. Маркетинговая деятельность в образовательной организации.
2. Типы решений, принимаемых менеджерами. Подходы к принятию управленческих решений.
3. Назовите не менее трех показателей эффективности учебно-воспитательной, научно-методической, воспитательной (на выбор) работы, обоснуйте их выбор.

Тестовые задания для проведения экзамена

1. Является ли термин "менеджмент" синонимом термина "управление":
 - А) да
 - Б) нет
2. Что относится к понятию менеджмента:
 - А) наука и практика управления
 - Б) организация управления внутри фирмы
 - В) процесс принятия управленческих решений
 - Г) все выше перечисленное

3. Верно ли утверждение, что менеджмент представляет собой особый вид деятельности, присущий рыночной экономике:
- А) да
 - Б) нет
4. Какое отличие между управлением и менеджментом:
- А) формы и типы управления
 - Б) та среда, в которой происходит процесс
 - В) все выше перечисленное
5. Дайте определение менеджменту:
- А) достижение целей организации посредством скоординированных усилий работающих людей
 - Б) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную, целенаправленную и производительную группу
 - В) все выше перечисленное
6. Назовите общие черты менеджмента:
- А) наличие цели при управлении
 - Б) совокупность основных процессов управления
 - В) все выше перечисленное
7. Можно ли менеджмент рассматривать как науку и искусство организации и координации совместной деятельности людей:
- А) да
 - Б) нет
8. Что является объектом управления в менеджменте:
- А) фирма
 - Б) организация
 - В) все выше перечисленное
9. Сколько обязательных требований, относится к организации:
- А) 2
 - Б) 3
 - В) 4
10. У какой из стадий организации основной задачей является омоложение, внедрение инновационного механизма, внедрение научной организации труда:
- А) старение организации
 - Б) возрождение либо исчезновение
 - В) зрелость
11. Назовите основные виды организаций:
- А) формальные
 - Б) неформальные
 - В) частично формальные
 - Г) все выше перечисленное
12. Группы людей, которые возникают в результате межличностных отношений спонтанно, когда люди в таких группах вступают во взаимодействие друг с другом достаточно регулярно:
- А) частично формальные организации

- Б) неформальные организации
 - В) все выше перечисленное
13. Верно ли утверждение, что формальные организации существуют во всех неформальных организациях:
- А) да
 - Б) нет
14. Разделение всей работы на составляющие ее компоненты по выполняемым функциям называют:
- А) горизонтальным разделением труда
 - Б) вертикальным разделением труда
15. Что такое управление:
- А) это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей
 - Б) это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации
 - В) все выше перечисленное
16. К какой из общей характеристик организации относятся люди, капитал, материалы, технологии и информация:
- А) ресурсы
 - Б) зависимость от внешней среды
 - В) необходимость управления
17. Какое процентное соотношение составляют руководители высшего звена:
- А) 20-25
 - Б) 3-7
 - В) 8-12
18. Результативность является следствием того, что организацией:
- А) «делаются правильные вещи»
 - Б) «правильно создаются эти самые вещи»
19. Что характеризует соотношение количества единиц чего-либо организации на ее выходе к количеству единиц на входе:
- А) результативность
 - Б) производительность
 - В) все выше перечисленное
20. Чем более эффективна деятельность организации, тем выше ее:
- А) производительность
 - Б) эффективность
 - В) все выше перечисленное
21. Что характеризует эффективность управления организацией:
- А) практическая реализация
 - Б) выживаемость
 - В) все выше перечисленное
22. Назовите лишнее составляющие успеха организации:
- А) выживаемость
 - Б) ресурсы

- В) производительность
23. Назовите основные подходы к управлению, направленному на успех:
- А) обобщение, нет «правильных» ответов
 - Б) ситуационный и интегрированный подходы
 - В) все выше перечисленное
 - Г) нет верных ответов
24. Какой из подходов отражает необходимость оценки влияния ситуационных переменных на достижение желаемого успеха в определенной перспективе:
- А) интегрированный
 - Б) системный
 - В) ситуационный
25. Какие факторы влияют на успех организации:
- А) внутренние
 - Б) внешние
 - В) нет верных ответов
26. Дайте определение управленческому решению:
27. Какое из составляющих успеха организации определяют условия, при которых организация сможет осуществлять свою деятельность на рынке в длительном периоде:
- А) результативность и эффективность
 - Б) выживание
 - В) производительность
28. Назовите лишнюю функцию процесса управления:
- А) планирование
 - Б) управление
 - В) организация
29. Взаимосвязаны ли функции процесса управления между собой:
- А) да
 - Б) нет
30. Какая из функций процесса управления отвечает на 3 основных вопроса - где мы находимся в настоящее время, куда мы хотим двигаться, как мы собираемся сделать это:
- А) планирования
 - Б) организации
 - В) управления
31. Как часто называют коммуникации и принятие решений:
- А) контролем
 - Б) процессами
32. Какая из функций процесса управления является одним из способов, с помощью которого руководство обеспечивает единое направление усилий всех членов организации к достижению ее общих целей:
- А) мотивации
 - Б) организации

- В) планирования
33. Верно ли утверждение, что планирование в организации не представляет собой отдельного одноразового события:
- А) да
 - Б) нет
34. Средство, с помощью которого руководство осуществляет выполнение работы с помощью других лиц:
- А) делегирование
 - Б) мотивация
35. Процесс обеспечения того, что организация действительно достигает своих целей, называется:
- А) контроль
 - Б) планирование
 - В) мотивация
36. Кем был впервые предложен процессный подход:
- А) приверженцами школы человеческих отношений
 - Б) приверженцами школы административного управления
37. Сколько известно подходов к менеджменту:
- А) 3
 - Б) 4
 - В) 5
38. Назовите основные виды систем:
- А) закрытые
 - Б) открытые
 - В) частичные
39. Когда был разработан ситуационный подход:
- А) в 1960 году
 - Б) в 1860 году
 - В) в 1760 году
40. Какая из систем зависит от информации, энергии, материалов и других факторов, воздействующих на систему из внешней среды
- А) открытая система
 - Б) закрытая система
41. В соответствии с «Конвенцией о правах ребенка» в государствах, где существуют этнические меньшинства, ребенок из их числа может пользоваться ...
- А) родным языком и должен знать государственный язык
 - Б) родным языком и исповедовать свою религию
 - В) своей культурой
42. Участниками образовательного процесса ОУ являются ...
- А) обучающиеся и педагогические работники
 - Б) педагогические работники и обслуживающий персонал
 - В) обучающиеся, родители и педагогические работники

43. Директор ОУ при приеме педагога на работу до подписания трудового договора обязан ознакомить его с ...
- А) приказом о приеме на работу
 - Б) правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами (под роспись)
 - В) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами (под роспись)
44. Основной задачей руководителя (директора) ОУ является ...
- А) создание условий и организация педагогического процесса учреждения
 - Б) непосредственное руководство и управление деятельностью учреждения
 - В) осуществляет воспитание и обучение в соответствии с Уставом учреждения
45. Какие виды деятельности реализуются руководителем (директором) ОУ:
- А) оформление счетов, обход кабинетов, приобретение учебных пособий
 - Б) обеспечение системной образовательной (учебно-воспитательной) и административно-хозяйственной работы учреждения, определение стратегии, целей и задач развития учреждения
 - В) работа по обобщению передового педагогического опыта, оказание помощи и контроль за самообразованием педагогов, оформление счетов
46. Основой для составления сметы расходов ОУ являются следующие показатели:
- А) количество классов, численность педагогов и другого персонала
 - Б) численность учащихся и количество классов
 - В) сведения о капитальных вложениях и текущих материальных расходах
47. Если до конца текущего финансового года бюджетные средства ОУ, имеющего статус юридического лица, не использованы полностью, то они ...
- А) могут быть изъяты у учреждения или зачтены учредителем в объем финансирования следующего года
 - Б) остаются в распоряжении учреждения, не могут быть изъяты у учреждения или же зачтены в объемы финансирования следующего года
 - В) остаются в распоряжении учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством
48. Какие свойства памяти развиваются у детей и подростков с возрастом:
- А) дословность, избирательность, бессознательность
 - Б) произвольность, неосознанность, механистичность
 - В) логичность, ассоциативность, управляемость
49. Чем характеризуется формирующее обучение?
- А) упрощенностью, условностью, фрагментарностью
 - Б) последовательностью, целенаправленностью, активностью
 - В) абстрагированностью, этапностью, поверхностностью

50. Каковы особенности поведения учащихся подростковых возрастов?
- А) эгоизм, зрелость, зависимость
 - Б) пластичность, скованность, податливость
 - В) обидчивость, упрямство, резкость
51. Действие законодательства РФ об основах охраны труда не распространяется на ...
- А) учащихся ОУ
 - Б) всех работников ОУ, за исключением технического персонала
 - В) учащихся ОУ, проходящих производственную практику и на граждан Российской Федерации, работающих по найму в других государствах
52. Документ вышестоящего органа управления, который обязателен для исполнения, называется ...
- А) директивным документом
 - Б) распоряжением
 - В) инструктивным письмом

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ		
Предмет(ы) оценивания	Показатели оценки	Критерии оценки
Степень освоения теоретических аспектов программы, которую демонстрируют обучающиеся в процессе устного ответа на поставленные вопросы	<ul style="list-style-type: none"> - систематизированные, глубокие и полные знания теоретических компонентов программы; - умение ориентироваться в научных теориях, концепциях и направлениях, связанных с осваиваемой программой; - точное использование профессиональной терминологии; - стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы. 	10 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> - систематизированные, полные знания теоретических компонентов программы с незначительной погрешностью, не искажающей смысла излагаемого материала; - умение ориентироваться в научных теориях, концепциях и направлениях, связанных с осваиваемой программой; - адекватное использование профессиональной терминологии; - стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы. 	7 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> - неглубокие (поверхностные) знания теоретических компонентов программы; - понимание сущности основных научных теорий, связанных с осваиваемой программой; - слабое владение профессиональной терминологией; - нарушение последовательности в изложении ответа, неточности в формулировках; 	5 баллов
	<ul style="list-style-type: none"> - значительные пробелы в знаниях теоретических компонентов программы; - неумение ориентироваться в основных научных теориях, концепциях, связанных с осваиваемой программой, неточное их описание; - слабое владение профессиональной терминологией и инструментарием; - изложение ответа на вопросы с существенным искажением содержания учебного материала, наличием лингвистических и логических ошибок. 	3 балла
Уровень овладения профессиональными умениями и навыками, демонстрируемые в процессе выполнения практического задания	<ul style="list-style-type: none"> - применяет знания теории к решению профессиональных задач, находит оптимальное решение для выполнения практического задания; - свободно выполняет типовые практические задания на основе адекватных методов, способов, приемов; - решает задачи повышенной сложности, предла- 	10 баллов

	гает нестандартные решения в проблемных ситуациях.	
	- Правильно применяет теоретические задания к решению профессиональных задач; - выполняет типовые практические задания на основе адекватных методов, способов, приемов; - решает задачи повышенной сложности, допускает незначительные отклонения.	8 баллов
	- применяет теоретические знания к решению профессиональных задач; - справляется с выполнением типовых практических задач по известным алгоритмам, правилам, методам.	5 баллов
	- испытывает трудности применения теоретических знаний к решению профессиональных задач; - допускает принципиальные ошибки в выполнении типовых практических заданий.	2 балла
	ИТОГО:	20 баллов

ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ КВАЛИФИКАЦИОННОГО ЭКЗАМЕНА

Баллы	Отметка	Уровень сформированности компетенций
16-20 баллов	отлично	высокий
11-15 баллов	хорошо	хороший
6-10 баллов	удовлетворительно	достаточный
5 и менее баллов	неудовлетворительно	недостаточный

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ
ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Государственная политика в системе образования Российской Федерации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Государственная политика в системе образования Российской Федерации»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Государственная политика в системе образования Российской Федерации» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному теоретическому вопросу и одному практическому заданию.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Правовые аспекты государственной политики в области образования.
2. Закон Российской Федерации «Об образовании», как основной источник образовательного права.
3. Нормы международного законодательства в сфере образования.
4. Право на образование.
5. Договор об образовании.
6. Федеральная программа развития образования.
7. Основные направления государственной политики РФ в сфере образования.
8. Управление системой образования в России.
9. Понятие системы образования.
10. Государственные образовательные стандарты в Российской Федерации.
11. Образовательные программы, формы освоения образовательных программ.
12. Современная структура высших государственных органов управления образованием в Российской Федерации.
13. Компетенция Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления в области образования.

14. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, начального общего образования.
15. Учредитель (учредители) образовательного учреждения.
16. Создание, реорганизация и ликвидация образовательного учреждения. Устав образовательного учреждения.
17. Государственные, муниципальные и негосударственные образовательные учреждения.
18. Лицензирование образовательных учреждений.
19. Государственная аккредитация образовательных учреждений.
20. Общая характеристика образовательного учреждения в Российской Федерации. Полномочия образовательного учреждения.
21. Прием граждан в образовательные учреждения.
22. Платные дополнительные образовательные услуги образовательных учреждений.
23. Предпринимательская и иная приносящая доход деятельность образовательного учреждения.
24. Основные положения об общем образовании в Российской Федерации.
25. Организация образовательного процесса в системе общего образования.
26. Возрастные рамки в системе общего образования.
27. Право на начальное общее, на основное общее образование и на среднее (полное) общее образование.
28. Права и обязанности обучающихся, их родителей и педагогов в системе общего образования.
29. Итоговая государственная аттестация в форме единого государственного экзамена.
30. Форма экстерната в общеобразовательной школе.
31. Образовательное учреждение дополнительного образования детей.
32. Права и обязанности обучающихся и педагогических работников учреждения основного общего образования.
33. Общие положения о дополнительном профессиональном образовании в Российской Федерации.
34. Виды дополнительного профессионального образования.
35. Принципы государственной политики в области образования.
36. Система показателей деятельности общеобразовательных организаций.
37. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам.
38. Профессиональный стандарт педагога.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Система образования РФ включает в себя:
 - 1) преемственные образовательные программы и федеральные государственные образовательные стандарты
 - 2) сеть образовательных организаций, реализующих образовательные программы, федеральные государственные образовательные стандарты
 - 3) сеть религиозных учебных заведений
 - 4) органы управления образованием

2. К принципам государственной политики в области образования не относится ...
- 1) светский характер образования
 - 2) государственная поддержка семьи
 - 3) установление минимальных стандартов показателей качества жизни детей
 - 4) ответственность граждан и должностных лиц за причинение вреда ребенку
3. Вставить пропущенное слово:
Главная задача российской образовательной политики – обеспечение современного _____ образования.
4. На основании Закона Российской Федерации «Об образовании», имеют право выбирать общеобразовательное учреждение, форму получения образования:
- 1) обучающийся
 - 2) родитель (законный представитель) обучающегося
 - 3) классный руководитель
 - 4) все ответы верны
5. Вставить пропущенное слово:
Цель модернизации образования состоит в создании механизма _____ развития системы образования
6. Необходимый нормативный документ, предусмотренные в требованиях квалификационной характеристики учителя и отражающий цели, задачи и пути реализации содержания учебного предмета – это:
- 1) базисный учебный план
 - 2) поурочное планирование
 - 3) рабочая программа
 - 4) учебная программа
7. Ведущие направления развития образования в Российской Федерации отражены в:
- 1) национальной доктрине образования до 2025 г.
 - 2) Федеральном Законе Российской Федерации «Об образовании»
 - 3) Конституции Российской Федерации
 - 4) Приоритетном национальном проекте «Образование»
8. В соответствии с Законом «Об образовании» Российской Федерации формой получения образования не является ...
- 1) непрерывное образование
 - 2) семейное образование
 - 3) самообразование
 - 4) экстернат
9. Дополнительное образование в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» предполагает ...
- 1) всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан и обеспечение непрерывного повышения квалификации
 - 2) реализацию содержания соответствующих программ в системе детских юношеских спортивных школ
 - 3) подготовку детей в домах творчества
 - 4) углубленное освоение образовательных программ

10. Граждане Российской Федерации имеют право на получение _____ образования на родном языке
- 1) основного общего
 - 2) среднего (полного) общего
 - 3) начального
 - 4) высшего профессионального
11. Целью «Программы развития педагогического образования России на 2001-2010 годы» является ...
- 1) создание условий для развития системы непрерывного педагогического образования
 - 2) разработка региональных программ подготовки педагогических кадров
 - 3) обновление правовых основ непрерывного педагогического образования
 - 4) создание сбалансированности государственного общественного и личного приоритетов в образовании
12. У образовательного учреждения возникает право на образовательную деятельность с момента...
- 1) выдачи лицензии
 - 2) регистрации
 - 3) государственной аккредитации
 - 4) уплаты налогов
13. К ведущим принципам разработки содержания непрерывного педагогического образования не относится ...
- 1) наглядность
 - 2) фундаментальность
 - 3) преемственность
 - 4) вариативность
14. К приоритетным задачам модернизации российского образования не относится ...
- 1) усиление государственного контроля за качеством образования
 - 2) обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования
 - 3) достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования
 - 4) формирование в системе образования нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов
15. Ребенком является лицо в возрасте до ____ лет
- 1) 18
 - 2) 16
 - 3) 14
 - 4) 12
16. Мероприятия по восстановлению утраченных ребенком социальных связей и функций – это социальная ...
- 1) реабилитация
 - 2) компенсация
 - 3) депривация
 - 4) адаптация
17. К принципам государственной политики в интересах детей не относится ...
- 1) светский характер образования

- 2) государственная поддержка семьи
 - 3) установление минимальных стандартов показателей качества жизни детей
 - 4) ответственность граждан и должностных лиц за причинение вреда ребенку
19. Ориентации на уровень развития и подготовленности обучаемых требует принцип государственной политики в области образования:
- 1) свободы
 - 2) демократизации
 - 3) светского характера образования
 - 4) общедоступности образования
20. Процедура, не входящая в государственную регламентацию образовательной деятельности:
- 1) лицензирование образовательной деятельности
 - 2) государственная аттестация образовательной деятельности
 - 3) государственная аккредитация образовательной деятельности
 - 4) государственный контроль (надзор) в сфере образования
21. В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования:
- 1) дошкольное, начальное общее, среднее общее образования
 - 2) дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее образования
 - 3) дошкольное, начальное общее, основное общее, среднее общее, профессиональное образования
22. Федеральные государственные образовательные стандарты не включают в себя требования к:
- 1) структуре основных образовательных программ и их объему
 - 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям
 - 3) внутренней системе оценки качества образования
 - 4) результатам освоения основных образовательных программ
23. Орган, осуществляющий государственную аккредитацию образовательной деятельности:
- 1) Министерство образования Краснодарского края
 - 2) Служба по контролю и надзору в сфере образования РФ
 - 3) Служба по контролю и надзору в сфере образования Краснодарского края
24. Какие органы осуществляют лицензирование образовательной деятельности образовательных учреждений:
- 1) Государственные органы управления образованием субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, наделенные в соответствии с законодательством соответствующими полномочиями
 - 2) Прокуратуры субъектов Российской Федерации, наделенная в соответствии с законодательством соответствующими полномочиями
 - 3) Трудовые инспекции субъектов Российской Федерации, наделенные в соответствии с законодательством соответствующими полномочиями
 - 4) Советы директоров ОУ, наделенные в соответствии с законодательством соответствующими полномочиями

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов образовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; 	высокий

	– формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.	
ПК 5. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	<p>знать:</p> <p>– правила и нормы охраны труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты.</p> <p>уметь:</p> <p>– организовывать деятельность образовательной организации в соответствии с требованиями правил и норм безопасности и охраны труда.</p> <p>иметь практический опыт:</p> <p>– обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды.</p>	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Нормативно-правовое регулирование деятельности общеобразовательной организации» проводится в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста.

• **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	60-69%
«неудовлетворительно»	менее 60%

Тестовые задания для проведения зачета

1. Конвенция о правах ребенка принята Генеральной Ассамблеей ООН в:
 - 1) 1988 г.
 - 2) 1989 г.
 - 3) 1990 г.
 - 4) 1991 г.
2. В соответствии с Законом «Об образовании» Российской Федерации формой получения образования не является ...
 - 1) непрерывное образование
 - 2) семейное образование
 - 3) самообразование
 - 4) экстернат

3. Документ, регулирующий деятельность образовательных организаций и являющийся основой для разработки учреждением устава, – это ...
- 1) Типовое положение об общеобразовательном учреждении
 - 2) Закон Российской Федерации «Об образовании»
 - 3) Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений
 - 4) Федеральная целевая программа развития образования
4. В каком из перечисленных официальных изданиях публикуются федеральные законы, вносящие изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации:
- 1) «Комсомольская правда»
 - 2) «Аргументы и факты»
 - 3) «Российская газета»
 - 4) «Парламентские вести»
5. Что согласно Трудовому кодексу Российской Федерации будет являться рабочим временем:
- 1) время, определенное сторонами трудового договора
 - 2) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности
 - 3) время, в течение которого работник в соответствии с коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка должен присутствовать на своем рабочем месте и находиться под контролем работодателя
 - 4) время, в течение которого работнику не предоставляется время отдыха
6. Имеют ли право обучающиеся, воспитанники общеобразовательных учреждений на свободное посещение мероприятий, не предусмотренных учебным планом?
- 1) да
 - 2) нет
 - 3) в особых случаях, при наличии уважительных причин
 - 4) да, по согласованию с администрацией учреждения
7. Какие виды аттестации обучающихся и выпускников предусмотрены Законом Российской Федерации «Об образовании»?
- 1) текущая аттестация, аттестация по результатам четверти, годовая аттестация, итоговая аттестация
 - 2) аттестация по результатам изучения тем, учебных модулей, программ;
 - 3) промежуточная аттестация, государственная (итоговая) аттестация
 - 4) текущая аттестация, промежуточная аттестация, государственная (итоговая) аттестации
8. Нормативной базой для создания общеобразовательными учреждениями Российской Федерации рабочих учебных планов является:
- 1) Закон Российской Федерации «Об образовании»
 - 2) Национальная доктрина образования в Российской Федерации
 - 3) базисный учебный план
 - 4) государственный образовательный стандарт

9. Совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности; сети реализующих их образовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов; органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций - это система

- 1) образования
- 2) воспитания
- 3) развития
- 4) обучения

10. Каким должно быть соотношение двигательных-активных и статических занятий при организации занятий по разделу «Внеурочная деятельность»:

- 1) 50% / 50%
- 2) 80% / 20%
- 3) 40% / 60%
- 4) 60% / 90%

11. В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении учредителем государственного образовательного учреждения является ...

- А) федеральный орган государственной власти или орган государственной власти субъекта РФ
- 2) частное лицо
- 3) коммерческая организация
- 4) орган местного самоуправления

12. Нормативно-управленческий документ образовательного учреждения, характеризующий систему организации образовательной деятельности педагога:

- 1) календарно-тематическое планирование
- 2) расписание
- 3) рабочая программа
- 4) поурочный план

13. Согласно статьям 32 и 55 Закона РФ «Об образовании», учитель вправе выбрать УМК:

- 1) в соответствии с основной образовательной программой образовательного учреждения
- 2) в соответствии с решением методического объединения
- 3) по запросам родителей
- 4) по требованию администрации образовательного учреждения

14. Необходимый нормативный документ, предусмотренные в требованиях квалификационной характеристики учителя и отражающий цели, задачи и пути реализации содержания учебного предмета – это:

- 1) календарно-тематическое планирование
- 2) поурочное планирование
- 3) рабочая программа
- 4) все ответы верны

15. Дополните наименование документа:

Федеральный закон РФ от 24 июня 1998 г. «Об основных гарантиях в Российской Федерации»

- 1) прав человека

- 2) основных свобод
- 3) прав ребенка
16. Одна из главных задач общеобразовательного учреждения – это ...
 - 1) создание благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития личности
 - 2) обучение и воспитание сообразно уровням и формам получения образования
 - 3) сохранение школьных традиций
 - 4) получение образования на родном языке
17. Необходимый нормативный документ, предусмотренный в требованиях квалификационной характеристики учителя и отражающий цели, задачи и пути реализации содержания учебного предмета – это:
 - 1) базисный учебный план
 - 2) поурочное планирование
 - 3) рабочая программа
 - 4) учебная программа
18. Право образовательного учреждения на выдачу своим выпускникам документа государственного образца о соответствующем уровне образования возникает с момента его ...
 - 1) государственной аккредитации
 - 2) лицензирования
 - 3) регистрации
 - 4) аттестации
19. Типовое положение об образовательном учреждении утверждается ...
 - 1) Постановлением Правительства Российской Федерации
 - 2) Государственной Думой
 - 3) Министерством образования и науки Российской Федерации
 - 4) муниципальным органом управления образованием
20. Законодательство Российской Федерации в области образования не включает в себя ...
 - 1) Декларацию принципов толерантности
 - 2) Конституцию Российской Федерации
 - 3) Закон Российской Федерации «Об образовании»
 - 4) нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области образования
21. Общее руководство муниципальным учебным заведением осуществляет _____ совет
 - 1) ученый
 - 2) педагогический
 - 3) попечительский
 - 4) ректорский
22. Документ, защищающий права ребенка и имеющий обязательную силу для подписавших его стран, — это ...
 - 1) Конвенция
 - 2) Декларация
 - 3) Программа

- 4) Концепция
23. «Конвенция ООН о правах ребенка» была ратифицирована в России в ____ году
- 1) 1990
 - 2) 1994
 - 3) 1989
 - 4) 1918
24. Задачей федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 годы не является:
- 1) модернизация общего и дошкольного образования как института социального развития
 - 2) приведение содержания и структуры профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда
 - 3) приведение образования в соответствие потребностям реальной российской экономики
 - 4) развитие системы оценки качества образования и востребованности образовательных услуг
25. Права учащихся образовательного учреждения определяются...
- 1) Уставом образовательного учреждения
 - 2) Типовым положением об образовательном учреждении
 - 3) Общим собранием родителей
 - 4) Общим собранием учеников
26. Защита ребенка от информации, наносящей вред его здоровью, нравственному и духовному развитию, гарантируется ...
- 1) Федеральным законом об основных гарантиях прав ребенка Российской Федерации
 - 2) Законом Российской Федерации «Об Образовании»
 - 3) Конституцией Российской Федерации
 - 4) Декларацией принципов толерантности
27. Международное соглашение о правах ребенка, провозглашенное Генеральной Ассамблеей Организации объединенных наций в 1989 году, называется ...
- 1) Конвенцией о правах ребенка
 - 2) Хартией прав человека
 - 3) Национальной доктриной образования
 - 4) Декларацией прав ребенка
28. Согласно «Всеобщей Декларации прав человека» к элементарным правам личности не относится право на ...
- 1) труд
 - 2) жизнь
 - 3) свободу
 - 4) личную неприкосновенность
29. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
- А) трудовое соглашение
 - Б) трудовой договор
 - В) коллективный договор
 - Г) трудовой контракт

30. Документ, являющийся основой для определения нормативных критериев профессионально-педагогического уровня аттестуемого учителя, – это ...
- 1) квалификационная характеристика
 - 2) удостоверение о присвоении квалификационной категории
 - 3) единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы
 - 4) квалификационный разряд
31. Типовое положение об образовательном учреждении регламентирует деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений одного(ой) ...
- 1) вида
 - 2) типа
 - 3) организационно-правовой формы
 - 4) уровня образования
32. Квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам присваивают сроком на ...
- 1) 5 лет
 - 2) 1 год
 - 3) 3 год
 - 4) 10 лет
33. При принятии решения по итогам аттестации учитель (руководитель) имеет право ...
- 1) лично присутствовать
 - 2) участвовать в дискуссии
 - 3) проходить повторную аттестацию в ближайшее время
 - 4) участвовать в голосовании
34. Тарифно-квалификационные характеристики по должностям работников учреждений и организаций образования служат основой при...
- 1) проведении аттестации
 - 2) написании характеристики учителя
 - 3) повышении квалификации
 - 4) планировании педагогической деятельности
35. Раздел тарифно-квалификационных характеристик, содержащий положения по установлению работникам разрядов оплаты труда, – это ...
- 1) «Квалификационные требования»
 - 2) «Должностные обязанности»
 - 3) «Должен знать»
 - 4) «Общие положения»
36. Количество категорий, установленных в соответствии с квалификационными требованиями, составляют ...
- 1) 3
 - 2) 7
 - 3) 9
 - 4) 14
37. Контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников не может осуществлять ...
- 1) педагогический совет школы
 - 2) Министерство образования Российской Федерации
 - 3) орган управления образованием субъектов Российской Федерации

- 4) муниципальный орган управления образованием
38. Аттестуемый педагогический или руководящий работник вправе избрать ...
- 1) конкретные формы и процедуры аттестации из числа вариативных форм и процедур
 - 2) сроки прохождения аттестации
 - 3) состав аттестационной комиссии
 - 4) срок действия установленной аттестационной категории
39. Тарифно-квалификационные характеристики по каждой должности не включают раздел ...
- 1) «Должен уметь»
 - 2) «Должностные обязанности»
 - 3) «Должен знать»
 - 4) «Требования к квалификации по разрядам оплаты»
40. Процедура назначения или выборов руководителя общеобразовательного учреждения определяется ...
- 1) Уставом общеобразовательного учреждения
 - 2) муниципальными организациями местного самоуправления
 - 3) Законом Российской Федерации «Об образовании»
 - 4) Образовательной программой
41. Документ, регулирующий деятельность общеобразовательных учреждений и являющийся основой для разработки учреждением устава, – это ...
- 1) Типовое положение об общеобразовательном учреждении
 - 2) Закон Российской Федерации «Об образовании»
 - 3) Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений
 - 4) Федеральная целевая программа развития образования
42. В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении учредителем государственного образовательного учреждения является ...
- 1) федеральный орган государственной власти или орган государственной власти субъекта РФ
 - 2) частное лицо
 - 3) коммерческая организация
 - 4) орган местного самоуправления
43. Отношения между учредителем и общеобразовательным учреждением, не урегулированные уставом учреждения, определяются ...
- 1) договором, заключенным между учредителем и общеобразовательным учреждением
 - 2) соглашением
 - 3) контрактом
 - 4) приказом
44. Вторая ступень образовательного процесса в образовательном учреждении предполагает нормативный срок освоения основного общего образования в течение ___ лет
- 1) 5
 - 2) 3
 - 3) 4

4) 2

45. Разграничение полномочий между руководителем и органами самоуправления общеобразовательного учреждения определяется ...

- 1) Уставом общеобразовательного учреждения
- 2) Законом Российской Федерации «Об образовании»
- 3) администрацией школы
- 4) Советом школы

46. Совет образовательного учреждения формируется в соответствии с ...

- 1) Уставом общеобразовательного учреждения
- 2) приказом руководителя
- 3) желаниями учащихся
- 4) трудовым договором

47. В Уставе образовательного учреждения в обязательном порядке указывается ...

- 1) статус образовательного учреждения
- 2) характеристика материальной базы
- 3) расписание занятий
- 4) структурное подразделение образовательного учреждения, имеющее право осуществлять образовательный процесс

48. Нормативный документ, характеризующий цели, задачи, структуру определенных типов учебных заведений и устанавливающий порядок деятельности школ, — это ...

- 1) Устав образовательного учреждения
- 2) Типовое положение об образовательном учреждении
- 3) Программа деятельности образовательного учреждения
- 4) Концепция развития школы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Назначение оценочных средств:

– для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 5. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правила и нормы охраны труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовывать деятельность образовательной организации в соответствии с требованиями правил и норм безопасности и охраны труда. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации»

- **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Обеспечение безопасности в общеобразовательной организации» проводится в форме экзамена.

Экзамен по дисциплине преследует цель оценить форсированность профессиональных компетенций, получение теоретических знаний, их прочность, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум вопросам: теоретический и практический. Практический вопрос подразумевает, что обучающийся демонстрирует практические умения оказания первой помощи.

- **процедура оценивания:**

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на вопросы
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Шкала оценивания умения выполнять практические задания

Баллы	Критерии оценки выполнения практического задания
8-10	- алгоритм решения в общем виде составлен правильно; - соблюдены все рекомендации по оформлению и решению задания.
4-7	- задание решено не в общем виде, хотя решение соответствует алгоритму, но не соблюдены все требования по оформлению и решению задания.
1--3	- решение задания не доведено до конца, хотя и выбрано правильное Направление решения, отсутствует оформление решения, есть неточности в вычислениях.

Тестовые задания для проведения экзамена

1. Разрешается ли привлечение обучающихся, воспитанников гражданских образовательных учреждений к труду, не предусмотренному образовательной программой, без согласия обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей)?

- 1) да
- 2) нет
- 3) в особых случаях, по распоряжению вышестоящих инстанций
- 4) разрешается эпизодически в связи с производственной необходимостью

2. Чрезвычайная ситуация – это ...:
 - 1) совокупность обстоятельств, возникающих в результате аварий, катастроф, стихийных бедствий, диверсий и иных негативных явлений природного и социального характера
 - 2) правовое положение, дающее основание для предотвращения последствий того или иного негативного явления
 - 3) конкретная ситуация, влекущая за собой негативные последствия
3. Стихийные бедствия – это...:
 - 1) опасные природные явления геофизического, геологического или атмосферного характера
 - 2) различного рода диверсии
 - 3) совокупность аварий, в результате тех или иных природных аварий
4. Природные факторы по-другому называются:
 - 1) стихийные
 - 2) комплексные
 - 3) естественные
5. Обязанности по организации охраны здоровья обучающихся возлагаются на:
 - 1) учредителя
 - 2) образовательную организацию.
6. Каким документом оформляется расследование несчастного случая с учащимся, произошедшим во время образовательного процесса?
 - 1) актом по форме Н-2
 - 2) актом по форме Н-1
 - 3) не оформляются
 - 4) актом в произвольной форме
7. В какие сроки расследуются несчастные случаи с тяжелыми травмами и несчастные случаи со смертельным исходом:
 - 1) в течение 7 дней
 - 2) в течение 15 дней
 - 3) в течение одного года
8. Как правильно обработать ожоги I и II степени:
 - 1) смазать место ожога настойкой йода, зеленкой;
 - 2) место ожога промыть водой и смазать маслом;
 - 3) накрыть место ожога сухой чистой тканью
9. Какое определение «Охрана труда» будет верным:
 - 1) Охрана труда - состояние защищенности жизненно важных интересов личности и общества от аварий.
 - 2) Охрана труда - создание и поддержание организационной структуры и обеспечение ресурсами системы управления, обеспечивающей безопасность трудовой деятельности.
 - 3) Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
10. Какая ответственность предусмотрена законодательством для должностных лиц за сокрытие или искажение информации о событиях, фактах или явлениях,

создающих опасность для жизни или здоровья людей либо для окружающей среды:

- 1) административная
- 2) дисциплинарная
- 3) гражданско-правовая
- 4) уголовная

11. Каким образом работодатель должен организовать работу по охране труда в организации в случае отсутствия штатного специалиста по охране труда:

- 1) функции специалиста по охране труда возлагаются на руководителей подразделений
- 2) функции специалиста по охране труда выполняет сам руководитель организации или другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору
- 3) функции специалиста по охране труда выполняет привлеченный специалист, работающий по трудовому договору

12. Правила внутреннего трудового распорядка – это:

- 1) организационный документ, определяющий структуру, функции и права образовательного учреждения, регулирующий его организацию и порядок деятельности;
- 2) локальный нормативный акт организации, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ)
- 3) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (40 ТК РФ)
- 4) правовой документ, регулирующий отношения работодателя и работников учреждения

13. При разногласиях, возникших в комиссии по расследованию несчастного случая, ее члены могут:

- 1) не подписывать акт расследования
- 2) подписать акт с особым мнением

14. Какова периодичность обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организаций:

- 1) не реже одного раза в 3 года
- 2) не реже одного раза в 5 лет
- 3) не реже одного раза в год

15 . Каким образом оказывается первая медицинская помощь при ушибах?

- 1) наложением холода на место ушиба
- 2) наложением тепла на место ушиба
- 3) наложением на место ушиба тугой повязки и обеспечением поврежденному месту покоя

16. В чем заключается оказание первой медицинской помощи при растяжениях?

- 1) наложить на поврежденное место холод
 - 2) наложить на поврежденное место тепло
 - 3) наложить на поврежденное место тугую повязку и обеспечить ему покой
 - 4) доставить пострадавшего в медицинское учреждение
17. Каким образом оказывается первая медицинская помощь при вывихах?
- 1) обеспечить поврежденной конечности покой
 - 2) наложить стерильную повязку и дать пострадавшему обильное питье
 - 3) наложить тугую повязку и дать пострадавшему обезболивающие средство
 - 4) доставить пострадавшего в медицинское учреждение
18. Какой должна быть первая медицинская помощь при открытых переломах?
- 1) вправить вышедшие наружу кости
 - 2) остановить кровотечение и обработать края раны антисептиком
 - 3) на рану в области перелома наложить стерильную повязку и дать пострадавшему обезболивающие средство
 - 4) провести иммобилизацию конечности в том положении, в котором она оказалась в момент повреждения
19. Как оказать первую медицинскую помощь при закрытых переломах?
- 1) провести иммобилизацию места перелома
 - 2) устранить искривление конечности
 - 3) положить на место травмы холод и дать пострадавшему обезболивающее средство
 - 4) доставить пострадавшего в медицинское учреждение
20. Какой должна быть первая медицинская помощь при подозрении на сотрясение головного мозга?
- 1) надо обеспечить пострадавшему абсолютный покой
 - 2) на голову пострадавшему наложить теплую грелку
 - 3) на голову пострадавшему положить холод
 - 4) вызвать врача
21. Как оказать экстренную реанимационную помощь пострадавшему?
- 1) положить пострадавшего на спину на твердую ровную поверхность
 - 2) положить пострадавшего на спину на мягкую ровную поверхность
 - 3) произвести прекардиальный удар в область грудины
 - 4) приступить к непрямому массажу сердца и проведению искусственной вентиляции легких, вызвать «скорую помощь»
22. Установите соответствие между формами надзора и контроля (1, 2,3,4) и осуществляющими их органами (А, В, С, D):
- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 1) государственный надзор; | А) Рострудинспекция; |
| 2) ведомственный контроль; | В) Санэпиднадзор; |
| 3) производственный контроль; | С) профсоюзы; |
| 4) общественный контроль; | Д) предприятие; |
| | Е) нет соответствия. |
23. В чем заключается оказание первой медицинской помощи при незначительных открытых ранах?
- 1) промыть рану содовым раствором и обработать её спиртом

2) промыть рану перекисью водорода (раствором марганцовки) и обработать ее йодом

3) смазать рану вазелином или кремом

4) заклеить рану бактерицидным пластырем или наложить стерильную повязку

24. Кто несет ответственность за правильное и своевременное расследование несчастного случая, составление акта по форме Н-2?

1) руководитель учреждения, где произошел несчастный случай

2) председатель профкома учреждения

3) технический инспектор труда

4) работник прокуратуры

25. Сколько времени подлежат хранению в архиве акты по форме Н-2?

1) 5 лет

2) 10 лет

3) 60

4) 45

26. В каком состоянии должны находиться двери эвакуационных выходов в период пребывания в зданиях людей?

1) могут быть закрыты на ключ

2) могут быть заперты изнутри с помощью легко открывающихся затворов, крючков, задвижек и т.д.

3) обязательно должны быть открыты

Вопросы для проведения экзамена (теоретические)

1. Понятие безопасности, принципы ее обеспечения, правовая основа охраны здоровья и обеспечения безопасности населения России.

2. Сущность понятия «опасность».

3. Виды опасностей: природные, антропогенные, техногенные, глобальные.

4. Причины проявления опасности.

5. Понятие чрезвычайной ситуации, классификация чрезвычайных ситуаций. Чрезвычайные ситуации, причины возникновения, структура и их классификация.

6. Принципы и основные способы защиты населения и их краткая характеристика.

7. Российская система предупреждения и действий в чрезвычайных ситуациях (РСЧС).

8. Общие принципы оказания первой помощи.

9. Первая помощь при ранениях и травмах.

10. Первая помощь при отравлении, обмороке, утоплении, ударе током.

11. Первая помощь при тепловом ударе, ожоге, переохлаждении.

12. Экстремальные ситуации в природе, причины возникновения, способы поведения и выживания.

13. Экстремальные ситуации в быту, причины возникновения, способы безопасного поведения и действий.

Практические задания для проведения экзамена

Задание 1. Составьте общую схему ЧС с разбивкой по сферам возникновения и общую схему действий, которую должны выполнить жильцы домов, покидая их при наводнении. (Поступило сообщение об опасности наводнения в Вашем городе. Ваш дом попадает в зону объявленного затопления. Ваши действия при угрозе и во время наводнения).

Задание 2. В районе вашего проживания произошла авария на химически опасном объекте с выбросом в атмосферу аварийно химически опасного вещества.

Каковы ваши действия?

Задание 3. Пострадавший «Гоша» лежит неподвижно на газоне во дворе дома, на нем лежит электрический провод. Освободите и окажите первую медицинскую помощь.

Для выполнения этого задания Вам необходимо использовать дополнительные источники, которые вам предложены преподавателем. Проведите последовательный анализ всех действий по освобождению пострадавшего «Гоши» и окажите ему первую медицинскую помощь.

Задание 4. Вас захватили в заложники. Какие правила личной безопасности необходимо соблюдать, чтобы снизить угрозу для вашей жизни?

Задание 5. Во время прогулки по лесу в пожароопасный период (сухая погода и ветер) вы уловили запах дыма и определили, что попали в зону лесного пожара. Ваши действия.

Задание 6. По системе оповещения РСЧС получен сигнал о приближении урагана. Ваши действия при угрозе и во время урагана.

Задание 7. Ваши действия при заблаговременном оповещении о землетрясении и при внезапном землетрясении, если оно застало вас дома.

Задание 8. Во время отдыха на природе вас застала гроза. Ваши действия.

Задание 9. Вы направляетесь в общественное место (в кинотеатр, на стадион и др.). Ваши действия по соблюдению мер личной безопасности в общественном месте и в толпе.

Задание 10. Вам предстоит пройти пешком из одной части города (населённого пункта) в другую. Ваши действия по обеспечению личной безопасности при движении по улицам.

Задание 11. Вам часто приходится работать с компьютером. Основные правила личной безопасности, которые необходимо соблюдать при работе с компьютером.

Задание 12. Во время новогоднего праздника у вас на ёлке загорелась электрическая гирлянда. Ваши действия.

Задание 13. Во время просмотра телепередачи пропало изображение на экране телевизора, и вы почувствовали запах дыма. Ваши действия.

Задание 14. В вашей школе вовремя занятий возник пожар. Ваши действия.

Задание 15. Вам предстоит поездка ж/д. транспортом. Вспомните основные правила личной безопасности, которые необходимо соблюдать при следовании ж/д. транспортом.

Задание 16. Внезапно началась гроза, сопровождающаяся сильными ударами молнии. Что вы предпримете в данном случае:

- 1) спрячетесь под ближайшим большим деревом;
- 2) укроетесь под навесом скалы;
- 3) будете продолжать движение по открытой местности, не обращая внимания на грозу;
- 4) найдете не выделяющееся на местности укрытие и спрячетесь в нем, пережидая грозу.

Задание 17. Во время похода в горах вы попали в снежный обвал. Ваши действия:

- 1) попытаетесь скользить на спине вместе сдвигающимся снегом;
- 2) постараетесь зарыться в снег и двигаться вместе с лавиной;
- 3) постараетесь «плыть» на поверхности снега, совершая сильные движения руками.

Задание 18. По каким признакам можно определить, что скоро следует ожидать облачную погоду с обложным дождем или снегопадом и ветром:

- 1) на горизонте появляются тонкие перистые облака, вытянутые в форме нитей с загнутыми краями;
- 2) вечером или утром заря приобретает красную или багровую окраску, солнце садится в тучу;
- 3) ветер резко меняет направление и к вечеру усиливается; давление воздуха падает;
- 4) роса или иней не появляются;
- 5) вечером теплее, чем днем;
- 6) давление воздуха возрастает;
- 7) появляются роса или иней на траве и других предметах.

Задание 19. При поездке на автомобиле вы попали в снежную бурю. Ваши действия:

- 1) развернете автомобиль против ветра, укроете двигатель, повесите на антенну кусок яркой ткани, плотно закроете двери и, периодически прогревая двигатель, будете ждать окончания бури или помощи спасателей;
- 2) остановите машину и, не выключая двигатель, будете ждать окончания бури;
- 3) оставите на дороге машину и пешком отправитесь в ближайший населенный пункт;
- 4) развернете автомобиль по ветру, остановитесь, будете периодически очищать его от снега и подавать звуковые и световые сигналы, по мере необходимости будете прогревать двигатель;
- 5) съедете на проселочную дорогу, на антенну повесите кусок яркой ткани, будете периодически подавать звуковой и световой сигналы и, не выключая двигатель, будете ждать окончания снежной бури.

Задание 20. Находясь на первом этаже здания, вы почувствовали первые толчки землетрясения. Вы должны:

- 1) спрятаться под стол, кровать, закрыв лицо руками;
- 2) выпрыгнуть в окна или лоджии на землю и отбежать от здания;
- 3) собрать вещи и документы, а затем выбежать на улицу;

4) взять детей или беспомощного человека и срочно выбежать на улицу.

Задание 21. Первые толчки землетрясения застали вас на втором или более высоком этаже здания. Ваши действия:

- 1) на веревке или по связанным вместе простыням попытаетесь спуститься;
- 2) попытаетесь спуститься вниз по пожарной лестнице, если она расположена рядом с окном;
- 3) выбежите на лестничную клетку и на лифте опуститесь вниз;
- 4) встанете в дверном или балконном проеме, распахнув двери и прижав к себе ребенка;
- 5) выйдете на балкон или лоджию и будете ждать окончания толчков.

Задание 22. Наводнение застало вас в лесистой местности. Что Вы сделаете для своего спасения:

- 1) взберетесь на любое дерево или будете держаться за ствол дерева;
- 2) из сучьев, веток и другого подручного материала свяжете плот, способный удержать человека на воде, и, сбросив обувь и тесную одежду, попытаетесь вплавь достичь сухого места;
- 3) вплавь попробуете добраться до высокого сухого места;
- 4) останетесь на месте и будете ждать помощи.

Задание 23. Участвуя в спасательных работах при наводнении, вы замечаете в воде несколько человек. Кого из них вы будете брать на борт лодки в первую очередь:

- 1) тех, кто нуждается в экстренной помощи, а остальным подадите спасательные средства;
- 2) детей и престарелых, остальным оставите спасательные средства;
- 3) тех, кто нуждается в немедленной помощи, детей и престарелых, остальным оставите спасательные средства;
- 4) детей, женщин, престарелых, тех, кому нужна немедленная помощь, остальным оставите спасательные средства;
- 5) детей и нуждающихся в немедленной помощи, а остальным подадите спасательные средства.

Задание 24. Каковыми должны быть действия населения при угрозе урагана или смерча:

- 1) принять меры противопожарной безопасности;
- 2) закрыть чердачные и вентиляционные люки и отверстия;
- 3) закрыть окна и форточки, стекла укрепить полосками бумаги или скотчем;
- 4) закрепить все, что может быть унесено ураганом;
- 5) укрыться в прочном надежном укрытии (подвал, внутреннее помещение – ванна, санузел и т.д.);
- б) уехать в другой населенный пункт.

Задание 25. Вы находитесь на открытой местности (поле), и приближается ураган или смерч. Ваши действия:

- 1) остановитесь на месте и будете ждать, когда ураган или смерч пройдут;
- 2) побежите по ветру, стараясь достичь укрытия;
- 3) укроетесь в канаве, яме или овраге;
- 4) ляжете на дно углубления, плотно прижметесь к земле, закрыв голову руками.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И СТРАТЕГИИ
РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; – формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации. 	продвинутый

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Анализ состояния и стратегии реализации кадровой политики в общеобразовательной организации» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум вопросам.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на вопросы
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Управление персоналом общеобразовательной организации: система, структура, стратегия.
2. Специфичные методы управления персоналом в образовании.
3. Кадровая политика образовательной организации.
4. Организация деятельности кадровой службы в организации (подбор и расстановка кадров).
5. Современные методы противодействия коррупции.
6. Кадровый менеджмент: методы управления и показатели кадровой деятельности организации.
7. Развитие профессиональных педагогических работников: непрерывное повышение квалификации и компетенций.
8. Механизмы оценки качества дополнительного профессионального образования сотрудников образовательной организации.
9. Профессиональное развитие педагогических кадров.
10. Лидерство в образовании.
11. Развитие интеллектуальных и лидерских способностей учителей и других категорий работников.
12. Планирование развития лидерских навыков, исходя из выявленных дефицитов и потребностей работников.

13. Понятие и сущность кадровой политики. Понятие и основные направления кадровой политики.
14. Мотивация и стимулирование персонала.
15. Принципы и этапы формирования кадровой политики.
16. Подбор персонала.
17. Понятие, назначение и организационно-правовые основы кадрового аудита.
18. Основные направления аудита кадрового потенциала.
19. Анализ численности и кадрового состава.
20. Анализ трудовых показателей.
21. Основные виды организационных структур управления и принципы их формирования.
22. Основные направления диагностики организационной структуры управления.
23. Основные направления аудита кадровых процессов.
24. Аудит процессов формирования, развития и движения персонала.
25. Аудит заработной платы и вознаграждений.
26. Аудит службы управления персоналом и кадрового делопроизводства.
27. Анализ социально-психологической обстановки в организации.
28. Проблемы управления коллективом образовательной организации.
29. Межличностные отношения как основа делового общения в педагогическом коллективе.
30. Функции лидера в современной образовательной организации.
31. Аттестация персонала образовательной организации.
32. Самоменеджмент как условие профессионального роста персонала образовательной организации.

Тестовые задания для проведения зачета

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):
 - 1) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников
 - 2) распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями
 - 3) 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 управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:
 - 1) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
 - 2) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией образовательной организации

- 3) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
 - 4) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала
3. Является ли знание современных педагогических технологий продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения обязательным компонентом квалификационной характеристики по должности учителя?
- 1) да
 - 2) нет
 - 3) требование предъявляется дифференцированно от предмета преподавания и квалификации учителя
 - 4) единый квалификационный справочник по должностям работников образования данного требования не содержит
4. Наделение подчиненного полномочиями подразумевает, что он имеет право:
- 1) сам себе устанавливать задания, сроки и способы их выполнения, критерии оценки результатов своей деятельности
 - 2) действовать самостоятельно и не связывать себя обязательствами принимать советы и рекомендации руководителя относительно выбранных им способов выполнения задания и не объяснять причин этого
 - 3) не подчиняться руководителю во время действия полномочий
5. Для аттестации педагогических работников на вторую квалификационную категорию аттестационная комиссия создается ...
- 1) образовательным учреждением
 - 2) местным органом управления образованием
 - 3) попечительским советом
 - 4) Федеральным органом управления образованием
6. Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько):
- 1) разработка стратегии управления персоналом
 - 2) работа с кадровым резервом
 - 3) переподготовка и повышение квалификации работников
 - 4) планирование и контроль деловой карьеры
 - 5) планирование и прогнозирование персонала
 - 6) организация трудовых отношений
7. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями организации подразумевает, что:
- 1) функции управления персоналом, ориентированные на развитие организации, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования общеобразовательной организации
 - 2) функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями организации
 - 3) необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий организации

8. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
- 1) создается органом управления образованием
 - 2) образовательной организацией
9. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):
- 1) метод аналогий
 - 2) метод структуризации целей
 - 3) морфологический анализ
10. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:
- 1) метод аналогий
 - 2) метод творческих совещаний
11. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):
- 1) административные
 - 2) экономические
 - 3) статистические
 - 4) социально-психологические
 - 5) стимулирования
12. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:
- 1) административные
 - 2) экономические
 - 3) социально-психологические
13. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):
- 1) административные
 - 2) экономические
 - 3) социально-психологические
14. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:
- 1) административные
 - 2) экономические
 - 3) социально-психологические
15. Описание работы и их спецификация (определение требований к кандидатам) очень полезны для специалистов по набору и отбору персонала так как позволяют привлечь наиболее подходящих из всех возможных кандидатов:
- А) да
 - Б) иногда
 - В) нет
16. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарное взыскание:
- 1) увольнение по соответствующим основаниям
 - 2) перевод на нижеоплачиваемую должность
 - 3) лишение доплат, надбавок и других поощрительных выплат

- 4) строгий выговор
17. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:
 - 1) должностной инструкцией
 - 2) оценочным листом сотрудника
 - 3) листом интервьюера
 - 4) анкетой работника
18. Маркетинг персонала - это:
 - 1) вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале
 - 2) такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость
 - 3) анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей
 - 4) анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий
 - 5) формирование конкурентоспособного работника
19. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением на ответственность занимаемой должности до проведения аттестации не позднее, чем за:
 - 1) 20 рабочих дней
 - 2) один месяц
 - 3) 30 календарных дней
20. Разделение всей работы на составляющие ее компоненты по выполняемым функциям называют:
 - 1) горизонтальным разделением труда
 - 2) вертикальным разделением труда
21. В какой срок работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из приказа о принятом аттестационной комиссией решении в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:
 - 1) Трех рабочих дней
 - 2) Двух рабочих дней
22. Адаптация - это:
 - 1) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
 - 2) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
 - 3) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям
23. Распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой или высшей квалификационной категории:
 - 1) размещаются на официальных сайтах в сети «Интернет»
 - 2) рассылаются субъектом через «Интернет»
 - 3) отправляются почтой
24. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

- 1) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться
 - 2) использование испытательного срока для новичка
 - 3) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы
 - 4) введение в должность
25. Краткая трудовая биография кандидата является:
- 1) профессиограмма
 - 2) карьерограмма
 - 3) анкетой сотрудника
 - 4) рекламным объявлением
26. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
- 1) психологические тесты
 - 2) проверка знаний
 - 3) проверка профессиональных навыков
 - 4) графические тесты
27. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
- 1) психологические тесты
 - 2) проверка знаний
 - 3) проверка профессиональных навыков
 - 4) графический тест
28. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
- 1) отбор кандидатов
 - 2) найм работника
 - 3) подбор кандидатов
 - 4) заключение контракта
 - 5) привлечение кандидатов
29. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
- 1) анализ анкетных данных
 - 2) профессиональное испытание
 - 3) экспертиза почерка
30. Должен ли работник, совмещающий две разные педагогические должности, проходить аттестацию по каждой из этих должностей?
- 1) да
 - 2) нет
31. Датой начала аттестации педагогического работника на соответствие квалификации считается:
- 1) дата регистрации заявления
 - 2) дата, установленная индивидуально для работника
 - 3) дата начала внутренней экспертизы
 - 4) дата выхода индивидуального графика аттестационных процедур
32. Для включения в трудовой договор с педагогическим работником обязательным является:

- 1) условие об обязательном социальном страховании работника
 - 2) условие об испытательном сроке
 - 3) условие о неразглашении тайны об усыновлении (удочерении) обучающихся
 - 4) условие о систематическом повышении квалификации работников
33. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом?
- 1) найм персонала, организация исполнения работы
 - 2) оценка, вознаграждение и развитие персонала
 - 3) все, вышеперечисленное
34. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):
- 1) все виды увольнений из организации
 - 2) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации
 - 3) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации
 - 4) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов
35. Развитие персонала - это:
- 1) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач.
 - 2) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
 - 3) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
36. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:
- 1) неструктурированный, непланируемый
 - 2) планируемое развитие за пределами работы
 - 3) планируемое развитие на работе
37. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:
- 1) да
 - 2) нет
38. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:
- 1) горизонтального типа
 - 2) вертикального типа
 - 3) центростремительного типа
39. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:
- 1) горизонтального типа
 - 2) вертикального типа
 - 3) центростремительного типа

40. Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы:
- 1) да
 - 2) иногда
 - 3) нет
41. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):
- 1) горизонтальное перемещение
 - 2) понижение в должности
 - 3) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
 - 4) обучение
 - 5) аттестация сотрудника
 - 6) вознаграждение сотрудника
42. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:
- 1) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
 - 2) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников
 - 3) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами
43. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:
- 1) оценка личных и деловых качеств
 - 2) оценка труда
 - 3) оценка результатов труда
 - 4) комплексная оценка качества работы
44. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:
- 1) верно
 - 2) частично верно
 - 3) неверно
45. Совместительство – это:
- 1) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя
 - 2) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);
 - 3) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы

- 4) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем увеличения объема работ
46. Организационная культура - это:
- А) отношения власти - подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
 - Б) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения
 - В) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя
47. Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько):
- 1) функциональные подразделения
 - 2) функциональные подразделения и их руководителей
 - 3) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей
 - 4) общее руководство организацией
48. Система целей управления персоналом является основой определения:
- А) политики организации
 - Б) стратегии развития организации
 - В) состава функций управления персоналом
49. В каком документе конкретизируются требования к режиму образовательного процесса?
- А) Положение о лицензировании образовательной деятельности
 - Б) Правила пожарной безопасности в РФ
 - В) СанПиН РФ
 - Г) Закон «Об образовании»
50. В каком нормативном правовом акте закрепляются виды дисциплинарных взысканий?
- А) Трудовой кодекс РФ
 - Б) Правила пожарной безопасности в РФ
 - В) СанПиН РФ
 - Г) Закон «Об образовании»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ФОРМЫ И МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ
РАБОТНИКОВ НА ДОСТИЖЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; – формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации. 	продвинутый

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Формы и методы мотивации и стимулирования работников на достижение стратегических целей» проводится в форме экзамена.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум теоретическим вопросам и одному практическому заданию в форме педагогической ситуации.

• **процедура оценивания:**

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Шкала оценивания умения решать педагогические ситуации

Баллы	Критерии оценки выполнения практического задания
8-10	Слушатель готов использовать приобретенные знания для оценки педагогических действий, поведения педагогов и воспитанников; определения личной педагогической позиции.
7-5	При решении педагогической ситуации слушатель допускает неточности, которые в целом незначительно снижают уровень ответа.
1-4	Слушатель затрудняется характеризовать с научных позиций основные педагогические объекты (факты, явления, процессы, институты); устанавливать соответствия между существенными чертами и признаками педагогических явлений и педагогическими терминами и понятиями.
0	Слушатель не в состоянии анализировать педагогические явления и ситуации, объяснять причинно-следственные связи изученных педагогических объектов.

Тестовые задания для проведения экзамена

- Мотив – это:
 - физиологически или психологически испытываемый человеком недостаток чего-либо
 - внутреннее побуждение личности к определенному поведению
 - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к действию
 - результат удовлетворения потребности
- Как соотносятся понятия мотивация и стимулирование?
 - мотивация шире стимулирования
 - мотивация уже стимулирования

- В) это равнозначные понятия
3. Согласно теории Ф. Херцберга процесс «удовлетворенность-отсутствие удовлетворенности» в основном находится под влиянием:
- А) факторов, в основном связанных с окружением, в которых осуществляется работа
 - Б) факторов, связанных с содержанием работы, т.е. с внутренними по отношению к работе факторами
 - В) факторов, связанных с ожиданием ценности получаемого вознаграждения
 - Г) факторов, влияющих на процесс «неудовлетворенность – отсутствие не-удовлетворенности»
4. Мак Грегор выделил два противоположных подхода к управлению: теорию X и Y. Традиционное управление отражает концепцию теории X. Теория Y, наоборот, отражает демократический стиль руководства. Из перечисленных характеристик выделите те, которые не относятся к теории X.
- А) надзор и угроза наказания далеко не единственные средства воздействия на персонал и объединения усилий для достижения целей организации
 - Б) личная приверженность целям организации зависит от вознаграждения, которое более всего связано с удовлетворением высших потребностей человека
 - В) человек не хочет нести ответственность и предпочитает, чтобы им руководили
 - Г) работа так же естественна как игра
 - Д) у человека мало честолюбия и больше всего он нуждается в уверенности в завтрашнем дне
 - Е) человек имеет врожденную антипатию к труду, пытается улизнуть от него, нуждается в принуждении к труду и санкциях в случае уклонения
5. Мотив аффилиации – это мотив, связанный:
- А) с осознанием общественного значения деятельности, которую выполняет работник
 - Б) со стремлением быть похожим на авторитетную личность
 - В) со стремлением человека влиять на других людей
 - Г) со стремлением к установлению и поддержанию отношений с другими людьми
6. Какие из утверждений не является верным с точки зрения теории Маслоу:
- А) люди постоянно испытывают потребности
 - Б) потребности низкого уровня начинают активно действовать после удовлетворения потребностей высокого уровня
 - В) удовлетворенная потребность является мотиватором
 - Г) потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения
7. Какие факторы не относятся к мотивирующим согласно теории Ф. Херцберга:
- А) условия работы
 - Б) достижения
 - В) оплата труда
 - Г) процесс работы

8. Какие из данных ожиданий не являются компонентами мотивационной теории ожиданий:
- А) ожидание собственных усилий
 - Б) ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты
 - В) ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение
 - Г) ожидания организации относительно способностей работника
 - Д) ожидаемая ценность вознаграждения
9. В каких содержательных теориях потребности разделены на три группы
- А) в теориях Маслоу и Альдерфера
 - Б) в теориях Херцберга и Маслоу
 - В) в теориях Альдерфера и Мак Клеелланда
 - Г) в теориях Локка и Альдерфера
10. В теории ERG Альдерфера выделяются следующие потребности:
- А) потребность существования
 - Б) потребность власти
 - В) потребность связи
 - Г) потребность достижения
 - Д) потребность роста
11. Какие из перечисленных мотиваторов относятся к долгосрочным:
- А) повышение оплаты труда
 - Б) гибкое рабочее время
 - В) оплата рационализаторских предложений
 - Г) реализация собственной инициативы.
 - Д) предоставление автомобиля для выполнения работы
12. Какие из утверждений не является верным с точки зрения теории Маслоу:
- А) удовлетворенная потребность является мотиватором
 - Б) люди постоянно испытывают потребности
 - В) потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют первостепенного удовлетворения
 - Г) потребности низкого уровня начинают активно действовать после удовлетворения потребностей высокого уровня
13. Какие из перечисленных элементов не являются элементами модели мотивации Портера-Лоулера:
- А) ценность вознаграждения
 - Б) внешнее вознаграждение
 - В) потребности самовыражения
 - Г) оценка вероятности связи усилия-вознаграждения
 - Д) гигиенические факторы
14. МакГрегор выделил два противоположных подхода к управлению: теорию X и Y. Традиционное управление отражает концепцию теории X. Теория Y, наоборот, отражает демократический стиль руководства. Из перечисленных характеристик выделите те, которые не относятся к теории X.
- А) человек имеет врожденную антипатию к труду, пытается улизнуть от него, нуждается в принуждении к труду и санкциях в случае уклонения

- Б) личная приверженность целям организации зависит от вознаграждения, которое более всего связано с удовлетворением высших потребностей человека
- В) надзор и угроза наказания далеко не единственные средства воздействия на персонал и объединения усилий для достижения целей организации
- Г) человек не хочет нести ответственность и предпочитает, чтобы им руководили
- Д) работа так же естественна как игра
- Е) у человека мало честолюбия и больше всего он нуждается в уверенности в завтрашнем дне
15. Какие факторы не относятся к мотивирующим согласно теории Ф. Херцберга:
- А) достижения
- Б) оплата труда
- В) условия работы
- Г) процесс работы
16. Формула мотивации по теории ожидания В. Врума выглядит следующим образом:
- А) Мотивация = $(P \rightarrow U) \times Цв$
- Б) Мотивация = $(U \rightarrow P) \times Цв$
- В) Мотивация = $(U \rightarrow P) \times (P \rightarrow V) \times Цв$
- Г) Мотивация = $(P \rightarrow V) \times (U \rightarrow P) \times Цв$
- Д) Мотивация = $(V \rightarrow P) \times (P \rightarrow U) \times Цв$
17. В теории приобретенных потребностей МакКлелланда выделяется:
- А) потребность во власти
- Б) потребность самовыражения
- В) потребность соучастия
- Г) потребность достижения
- Д) потребность существования
18. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о генерализации («переливе», «выплескивании»):
- А) люди, не находящие удовлетворения в работе, «выплескивают» неудовлетворенность, увольняясь с работы
- Б) удовлетворенность или неудовлетворенность работой «переливается» с трудовой на нетрудовую деятельность
- В) удовлетворенность или неудовлетворенность трудом не может «переливаться» на остальные аспекты жизни
- Г) люди, не находящие удовлетворения в работе, стараются «перелить» низкую удовлетворенность работой в положительную удовлетворенность другими аспектами жизни
19. Ф. Херцберг предлагал для получения адекватных результатов при исследовании взаимосвязи удовлетворенность и производительности:
- А) измерять связь между общей удовлетворенностью и производительностью

- Б) измерять взаимосвязь между гигиеническими факторами и производительностью
 - В) измерять взаимосвязь между мотиваторами и производительностью
 - Г) прекратить попытки поиска подобно й взаимосвязи
20. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о компенсации:
- А) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствием, уклоняясь от работы
 - Б) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсационно «выплескивают» неудовлетворенность работой на остальные аспекты жизни
 - В) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствием, стараясь сделать так, чтобы остальные аспекты жизни приносили больше удовлетворения
 - Г) отсутствует компенсационная связь между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью
21. Между общей удовлетворенностью работой и производительностью:
- А) существует всегда прямая положительная связь
 - Б) существует всегда прямая отрицательная связь
 - В) прямая положительная связь существует не всегда
 - Г) взаимосвязи никогда не существует
22. Согласно модели текучести кадров Фаррела и Расбалта добровольная текучесть кадров наиболее вероятна, когда одновременно выполняется несколько условий. Выберите эти условия:
- А) инвестиции в работу воспринимаются как низкие
 - Б) отсутствует привлекательная альтернативная возможность трудоустройства
 - В) потери, связанные с работой в организации, воспринимаются как низкие
 - Г) потери, связанные с работой в организации, воспринимаются как высокие
 - Д) вознаграждения, связанные с работой в организации, воспринимаются как низкие
 - И) имеется привлекательная альтернативная возможность трудоустройства
 - К) инвестиции в работу воспринимаются как высокие
 - Л) вознаграждения, связанные с работой в организации, воспринимаются как высокие
23. Между общей удовлетворенностью работой и производительностью:
- А) существует всегда прямая положительная связь
 - Б) существует всегда прямая отрицательная связь
 - В) прямая положительная связь существует не всегда
 - Г) взаимосвязи никогда не существует
24. Мотив аффилиации – это мотив, связанный:
- А) с осознанием общественного значения деятельности, которую выполняет работник
 - Б) со стремлением быть похожим на авторитетную личность
 - В) со стремлением человека влиять на других людей
 - Г) со стремлением к установлению и поддержанию отношений с другими людьми

25. Какие факторы не относятся к мотивирующим согласно теории Ф. Херцберга:
- А) условия работы
 - Б) достижения
 - В) оплата труда
 - Г) процесс работы
26. Какие из данных ожиданий не являются компонентами мотивационной теории ожиданий:
- А) ожидание собственных усилий
 - Б) ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты
 - В) ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение
 - Г) ожидания организации относительно способностей работника
 - Д) ожидаемая ценность вознаграждения
27. Контроль за выполнением поставленных задач перед коллективом должен осуществлять:
- А) специалисты
 - Б) работник
 - В) руководители
 - Г) отдельные руководители
 - Д) министерства
28. Мотивы престижа следует понимать как:
- А) попытки работника занять высшую должность в организации
 - Б) попытки работника реализовать свою социальную роль, взяв участие в общественно важной работе
 - В) попытки работника получать высокую зарплату
 - Г) попытки работника иметь влияние на других людей
29. Какой мотивации относится осознание работником важности и ответственности выполняемой работы?
- А) к первичной
 - Б) к вторичной
 - В) к положительной
 - Г) к отрицательной
 - Д) к психологической
30. Основным фактором повышения продуктивности труда – это:
- А) материальное стимулирование
 - Б) научно-технический прогресс
 - В) моральное стимулирование
 - Г) эффективное управление
 - Д) высокое самосознание работников
31. Условия стимулирования труда работников ОУ определяются:
- А) положением об оплате труда работников ОУ
 - Б) регламентом
 - В) трудовым договором

Вопросы для проведения экзамена

1. Мотивация в системе образовательного менеджмента.
2. Базовые инновационные методы мотивации и стимулирования персонала общеобразовательной организации.
3. Структура системы трудовой мотивации.
4. Личностная подсистема трудовой мотивации.
5. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы.
6. Классификации мотивов труда.
7. Подсистема стимулов к труду.
8. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение).
9. Связь типов стимулов и типов мотивации.
10. Анализ классических и современных теорий мотивации.
11. Карьера как процесс развития соответствия человека и организации.
12. Три взаимосвязанных цикла, влияющих на работу людей на разных этапах их жизни.
13. Лидерство. Эффективность организации, основанной на раннем типе лидерских отношений.
14. Классификация методов мотивации персонала.
15. Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации.
16. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.
17. Принципы формирования системы вознаграждений.
18. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений.
19. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.
20. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
21. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования.
22. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.

Практические ситуации для проведения экзамена

Ситуация 1

Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?»

Вы говорите: _____

Ситуация 2

Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным.

Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать

для каждого форму выражения».

Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить».

Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

Ситуация 3

В ЗАО «М...» решили скорректировать сложившуюся в компании систему мотивации. Персоналу предложили самим определить, что из нематериальных средств позволит им примириться с мыслью о невозможности повысить зарплату (в чем компания честно призналась). Работники назвали, получили, что хотели, однако затем последовали увольнения. Как быть?

Ситуация 4

Существует взаимосвязь между возрастом работника и его удовлетворенностью работой. Выберите правильный вариант подобной взаимосвязи.

Ситуация 5

Проанализируйте следующие вопросы, имеющие непосредственное отношение к эффективной работе руководителя:

1. Как должен быть организован труд, чтобы руководитель мог работать эффективно?
2. Чего ждут от эффективного руководителя подчиненные, т.е. какого руководителя персонал считает эффективным?
3. На основании чего следует оценивать работу руководителя, его эффективность?

Ситуация 6

1. Выбрать один из типов организационной структуры управления для своей организации, обосновав свой выбор (преимущества и недостатки).

2. Составить конкретную схему организационной структуры управления для своей организации.

3. Проанализировать эффективность различных организационных структур управления для выбранной студентом конкретной коммерческой организации (по профилю своей специальности).

Ситуация 7

Выберите обсуждаемую задачу, по которой нужно выработать решение.

- сформируйте «группу генерации идей» и «группу оценки»;
- сформулируйте первый этап генерации идей (поиск, разведку);
- проведите второй этап – контрадиктацию и соберите максимум контрпредложений;
- составьте список предложений и контрпредложений;

- подберите специальную группу людей для выработки решения и проведите третий этап
- – синтез (совмещение) идей. Выработайте решение;
- проведите четвертый этап – прогноз возможностей и трудностей, вытекающих из решения;
- перейдите к пятому этапу генерации идей. Обобщите полученные идеи решений, сведите их многообразие к небольшому числу принципов;
- приступите к шестому этапу мозговой атаки – деструктивному, постарайтесь «разгромить» предложения с различных позиций: логической, фактической, внедренческой, целостной, этической, социальной;
- примите окончательное решение.

Ситуация 8

1. Представить себя директором школы.
2. Определить весь круг своих полномочий. Составить конкретную схему организационной структуры управления для своей образовательной организации.
3. Составить список своих заместителей и помощников по отдельным направлениям деятельности общеобразовательной организации.
4. Распределить в порядке делегирования до 80% своих полномочий среди сотрудников организации.
5. Проанализировать эффективность принятого решения по делегированию полномочий. Оценить возможные позитивные и негативные последствия данного решения.

Ситуация 9

1. Разработать конкретную программу применения принципов и методов управления – экономических, административных и социально-психологических в процессе управления общеобразовательной организации.
2. Оформить свою программу в виде списка или «древа целей».

Ситуация 10

Составьте программу профессионального саморазвития и обоснуйте основные ее положения.

Ситуация 11

Составить план деловой беседы по одной из тем управленческой деятельности.

2. Наметить возможные решения по итогам разработанного плана совещания.

Ситуация 12

Составить план проведения педагогического совета по итогам первого полугодия.

Ситуация 13

Составить план проведения педагогического совета, который будет проведен перед началом учебного года.

Ситуация 14

Ситуация. Надежду Ивановну недавно назначили завучем по учебной работе в общеобразовательной школе. Она отвечает за разработку учебных планов и программ, адекватных требованиям федеральных государственных стандартов, контроль качества успеваемости учащихся и профессиональное развитие педагогических работников школы. Ей подчиняются 20 мужчин и 8 женщин. Все они выпускники вузов и имеют, по крайней мере, 8 лет педагогического стажа по специальности. У Надежды Ивановны диплом учителя математики, но она всего 4 года работает по специальности после окончания профильного вуза. Основная проблема Надежды Ивановны — отсутствие уважения и поддержки со стороны подчиненных. Сейчас она обдумывает возможные действия, чтобы побудить коллег оказывать ей большее уважение и откликаться на ее требования.

1. Ознакомьтесь с некоторыми фактами, приведенными в ситуации.
2. Разработайте мотивационный план для Надежды Ивановны.
3. При разработке плана используйте принципы содержательных теорий.
4. Оформите план и дайте обоснование включенных в него мероприятий.

Ситуация 15

Внимательно ознакомьтесь с рекомендациями по подготовке заявления о целях.

Сформулируйте 2-3 варианта своих собственных целей. Чтобы легче было осуществить самопостановку целей, предварительно задайте себе приведенные ниже вопросы, которые можно будет трансформировать в конкретные цели.

- Прогрессируют ли мои познания в выполняемой мною работе?
- Насколько развиты мои навыки общения с людьми?
- Улучшил и расширил ли я свои контакты?
- Над какими навыками мне следует поработать (решение проблем, более эффективное использование времени, умение вести переговоры и т. п.)?
- Уважают ли меня другие люди? Что я могу сделать, чтобы повысить уважение ко мне?
- Как результативность этой недели (месяца, года) можно сравнить с аналогичными периодами в прошлом?
- Из того, что я сделал на работе (в процессе учебы) за последние полгода, какими тремя вещами я могу более всего гордиться? Менее всего гордиться?

После формулировки целей проведите их анализ, как это сделано в задании «Оценка качества целей».

Ситуация 16

В последнее время директор школы стал часто делать вам замечания по поводу систематических опозданий учителей, возглавляемого вами методического объединения. Действительно, записи в журнале прихода указывали, что ваши педагоги в среднем задерживают начало работы на 2-5 минут. Эти опоздания вас никогда особенно не волновали, но вашего директора они серьезно огорчают. Он подчеркнул, что опоздания сокращают общее время проведения урока. Вы понимаете, что опоздания являются формой избежания — педагоги оттягивают начало работы. Группа педагогов, о которой идет речь, очень сплоченная, и

каждый ее член будет следовать желанию других. Один из лидеров группы прикладывает, по-видимому, много усилий, чтобы поддерживать в группе нежелательное поведение. С одной стороны, вы хотите, чтобы они приходили вовремя, но с другой — хотели бы избежать конфронтации по этому поводу, поскольку не считаете, что дело стоит испорченных со всеми отношений.

1. С помощью каких стратегий подкрепления можно воздействовать на сотрудников? Обоснуйте свой выбор.

2. Если вы выберете позитивное подкрепление, то какой его режим (или режимы) лучше применить в данной ситуации?

Ситуация 17

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же директора школы уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаёт. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе школы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой директор никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на работу мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?

2. Как можно определить уровень вертикальных коммуникаций?

3. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?

4. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Ситуация 18

Вы работаете директором в средней общеобразовательной. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный педагог имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других педагогов, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- уволить несогласного лидера;
- проигнорировать его мнение;
- привлечь на свою сторону;
- прочее (обосновать).

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИЯ, СОДЕРЖАНИЕ И ТЕХНОЛОГИИ
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
КОЛЛЕКТИВА»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование системы оценки качества кадрового 	продвинутый

педагогов и иных работников образовательной организации	ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; – формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.	
---	---	--

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива».

- **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному вопросу.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Требования к устному ответу на вопрос
«зачтено»	ставится за отличные и хорошие знания и понимание как теоретического, так и фактического материала, нормативно-правовой базы; умение обобщать, делать выводы; твердое знание основных понятий и терминов, их адекватное употребление, ясная логика изложения; умение вести диалог; грамотность речи; допущены отдельные не принципиальные ошибки в определениях;
«незачтено»	ставится за непонимание поставленных вопросов, нераскрытие проблемы; проявлено незнание основных теоретических понятий, неосознанность и непонимание сути излагаемого материала; не правильно и не структурировано раскрывается ответ, выводы не соответствуют поставленным задачам.

Критерии оценки тестового материала по дисциплине «Организация, содержание и технологии корпоративного обучения педагогического коллектива».

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл, за каждый неправильный ответ – 0 баллов.

Оценка «зачтено» выставляется за 30 – 50 баллов (60-100 %).

Оценка «незачтено» выставляется за ответы в 29 баллов и ниже (59 % и ниже).

Вопросы для проведения зачета

1. Обучение персонала организации как направление кадровой политики.
2. Кадровая политика организации.
3. Профессиональное развитие персонала как направление кадровой политики организации.
4. Индивидуальный план профессионального развития.
5. Методические рекомендации по разработке и утверждению индивидуальных планов профессионального развития.
6. Управление кадровым резервом.
7. Обучение персонала: понятие, назначение и виды.
8. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника.
9. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации.
10. Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные».
11. Внешнее обучение и его виды. Внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.
12. Организация процесса обучения персонала. Основные этапы организации обучения.
13. Методы выявления потребности в обучении.
14. Мониторинг сферы образовательных услуг. Выбор поставщика образовательных услуг.
15. Планирование и бюджетирование обучения.
16. Методы обучения персонала. Традиционные методы обучения. Современные методы обучения.
17. Методы развития потенциала сотрудников.
18. Управление знаниями и обучение персонала.
19. Система управления знаниями в организации.
20. Внедрение системы управления знаниями в организации.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Формы корпоративного обучения с применением дистанционных технологий:
 - А) асинхронное, синхронное, смешанное
 - Б) синхронное обучение, параллельное, непрерывное
 - В) смешанное обучение, асинхронное, с отрывом от производства
2. Установите соответствие форм дистанционного обучения и их особенностей реализации:
 - А) асинхронное
 - Б) синхронное
 - В) смешанное
 - 1) обучение по требованию с использованием виртуальной информационно-образовательной среды
 - 2) обучение под руководством преподавателя в аудитории или электронном формате

- 3) применение одновременно элементов синхронного и асинхронного подходов
3. Особенности асинхронного обучения:
- А) обучение по требованию с использованием виртуальной информационно-образовательной среды
 - Б) обучение под руководством преподавателя в аудитории или электронном формате
 - В) применение одновременно элементов синхронного и асинхронного подходов
4. Особенности синхронного обучения:
- А) обучение по требованию с использованием виртуальной информационно-образовательной среды
 - Б) обучение под руководством преподавателя в аудитории или электронном формате
 - В) применение одновременно элементов синхронного и асинхронного подходов
5. Особенности смешанного обучения:
- А) обучение по требованию с использованием виртуальной информационно-образовательной среды
 - Б) обучение под руководством преподавателя в аудитории или электронном формате
 - В) применение одновременно элементов синхронного и асинхронного подходов
6. Достоинства асинхронного обучения:
- А) фокусировка на потребностях обучающихся; самостоятельный метод изучения модулей; электронное обучение
 - Б) обучение в диалоге; получение актуального контента; развитие критического мышления в дискуссиях
 - В) оптимальное сочетание очного и самостоятельного обучения; свобода и гибкость темпа и графика обучения
7. Достоинства синхронного обучения:
- А) фокусировка на потребностях обучающихся; самостоятельный метод изучения модулей; электронное обучение
 - Б) обучение в диалоге; получение актуального контента; развитие критического мышления в дискуссиях
 - В) оптимальное сочетание очного и самостоятельного обучения; свобода и гибкость темпа и графика обучения
8. Достоинства смешанного обучения:
- А) фокусировка на потребностях обучающихся; самостоятельный метод изучения модулей; электронное обучение
 - Б) обучение в диалоге; получение актуального контента; развитие критического мышления в дискуссиях
 - В) оптимальное сочетание очного и самостоятельного обучения; свобода и гибкость темпа и графика обучения

9. Недостатки асинхронного обучения:
- А) сложность вовлечения персонала в процесс обучения; низкая эффективность обучения
 - Б) высокая стоимость; необходимость отрыва от основной работы
 - В) необходимость тщательной координации очной и дистанционной фаз обучения
10. Недостатки синхронного обучения:
- А) сложность вовлечения персонала в процесс обучения; низкая эффективность обучения
 - Б) высокая стоимость; необходимость отрыва от основной работы
 - В) необходимость тщательной координации очной и дистанционной фаз обучения
11. Недостатки смешанного обучения:
- А) сложность вовлечения персонала в процесс обучения; низкая эффективность обучения
 - Б) высокая стоимость; необходимость отрыва от основной работы
 - В) необходимость тщательной координации очной и дистанционной фаз обучения
12. Корпоративные университеты появились:
- А) в конце 1980-х годов
 - Б) в начале 2000-х годов
 - В) в середине 18 века
13. Методы корпоративного обучения – это
- А) способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся
 - Б) способы, при которых достигается эффективность труда
 - В) способы реализации трудовой деятельности
14. Различают следующие методы корпоративного обучения:
- А) обучение на рабочем месте
 - Б) обучение вне рабочего места
 - В) обучение с отрывом от производства
 - Г) обучение без отрыва от производства
15. Дистанционные технологии обучения – это..
- А) образовательные технологии, реализуемые, в основном, с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников
 - Б) образовательные технологии, реализуемые, в основном, с применением информационно-телекоммуникационных сетей
 - В) образовательные технологии, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей
16. Электронные образовательные ресурсы – это...
- А) ресурсы для получения знаний и компетенций в предметной области
 - Б) ресурсы для получения знаний и компетенций
 - В) ресурсы для получения необходимой информации
17. Что подразумевает управление деловой карьерой персонала?
- А) организация обучения на предприятии

- Б) создание резерва руководителей на разных уровнях управления
 - В) повышение по служебной лестнице
18. Работа с персоналом – это:
- А) выдача заработной платы
 - Б) кадровое планирование, оценка персонала, прием на работу и обучение
 - В) наем на работу, отбор, увольнение
19. Соответствующий нормативным критериям уровень квалификации, профессионализма, позволяющий работнику решать задачи определенной степени сложности, – это ...
- 1) квалификационная категория
 - 2) компетентность
 - 3) мастерство
 - 4) творчество
20. Что из нижеприведенного не является методом обучения персонала образовательной организации:
- А) деловая игра
 - Б) бенчмаркинг
 - В) дискуссия
 - Г) case-study
21. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:
- 1) анализ исполнения работы
 - 2) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях
 - 3) балансовый метод
22. Кто несет ответственность за повышение квалификации педагога?
- 1) образовательная организация
 - 2) руководитель ОО
 - 3) в соответствии с Уставом общеобразовательной организации
23. Основной процедурой аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям квалификационной категории (первой или высшей) является:
- 1) презентация портфолио
 - 2) экспертиза профессиональной деятельности
 - 3) квалификационные испытания в письменной форме
24. Одним из принципов аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений является ...
- 1) добровольность на вторую, первую и высшую квалификационные категории для педагогических работников и на высшую квалификационную категорию для руководящих работников
 - 2) добровольность для руководящих работников и лиц, претендующих на руководящую должность, на первую квалификационную категорию
 - 3) закрытость процесса обсуждения результатов
 - 4) обязательность аттестации на вторую, первую и высшую квалификационные категории для педагогических работников

25. Что является федеральным компонентом государственных образовательных стандартов:

- 1) максимальный объем программного содержания
- 2) максимальный объем учебной нагрузки обучающихся
- 3) минимальный объем требований к уровню подготовки обучающихся

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Основы управления процессами в общеобразовательной организации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы их минимизации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. 	продвинутый
ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресур-	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; – методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, 	высокий

сов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации	<p>правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. 	
---	--	--

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Основы управления процессами в общеобразовательной организации»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Основы управления процессами в общеобразовательной организации» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум вопросам.

• процедура оценивания:

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к устному ответу на вопрос
«зачтено»	50-100 %	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, умеет увязывать теорию с практикой.
«незачтено»	менее 60%	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Критерии оценки тестового материала по дисциплине Основы управления процессами в общеобразовательной организации»

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл, за каждый неправильный ответ – 0 баллов.

Оценка «зачтено» выставляется за 30 – 50 баллов (60-100 %).

Оценка «незачтено» выставляется за ответы в 29 баллов и ниже (59 % и ниже).

Теоретические вопросы для проведения зачета

1. Реализация функций менеджмента в образовательной организации.
2. Механизмы управления и координации, их применение в управлении образовательной организацией.
3. Управление персоналом образовательной организации: система, структура, стратегия.
4. Специфичные методы управления персоналом в образовании.
5. Мотивация в системе образовательного менеджмента.
6. Базовые инновационные методы мотивации и стимулирования персонала образовательной организации.
7. Контроль и эффективность управления образовательной организацией.
8. Принятие решений в системе образовательного менеджмента: понятие, процесс, реализация, оценка эффективности.
9. Какими функциями представлен процесс управления?
10. Является ли термин «управление» синонимом термина «менеджмент»?
11. Каковы основные цели менеджмента?
12. Какие задачи формулируются в рамках целей менеджмента?
13. Сформулируйте главный принцип менеджмента?
14. Каким принципам, по мнению А. Файоля, необходимо следовать, чтобы достигнуть эффективного управления?
15. Дайте характеристику субъекту и объекту менеджмента.
16. Всякий ли субъект управления является субъектом менеджмента?
17. Что входит в обязанности руководителей низового уровня управления?
18. Какие задачи решают руководители среднего звена?
19. Какие функции осуществляют руководители высшего уровня управления?
20. Опишите требования, предъявляемые к профессиональной компетенции менеджера.
21. Что представляет собой внутренняя среда организации?
22. В чем сущность понятия «структура организации»?
23. Какова роль персонала в деятельности организации?
24. Существует ли взаимосвязь между внутренними переменными организации?

Тестовые задания для проведения зачета

1. В какой из школ менеджмента были впервые выделены управленческие функции:
 - А) Школа научного управления
 - Б) Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук
 - В) Административная или классическая школа управления
 - Г) Школа науки управления или математическая школа управления
2. В какой из школ менеджмента были впервые использованы приемы управления межличностными отношениями?
 - А) школа научного управления
 - Б) административная или классическая школа управления
 - В) школа человеческих отношений и школа поведенческих наук

- Г) школа науки управления или математическая школа управления
3. В чем особенность матричной структуры?
- А) матричная ячейка подчиняется одновременно руководителю функционального и продуктового подразделений
 - Б) матричная ячейка подчиняется генеральному директору
 - В) матричная ячейка подчиняется руководителю продуктового подразделения
 - Г) матричная ячейка подчиняется специальному интеграционному подразделению
4. Внешняя среда прямого воздействия организации в теории менеджмента НЕ включает:
- А) потребителей
 - Б) поставщиков ресурсов
 - В) конкурентов
 - Г) государственное законодательство и правительственные акты
5. Для чего предназначена организационная структура управления?
- А) для обеспечения единства действия всех элементов организации
 - Б) для установления целей организации
 - В) для планирования
 - Г) для стимулирования действий работников организации
6. К организационным структурам управления не относятся
- А) линейно функциональные
 - Б) дивизионные
 - В) неформальные
 - Г) матричные
7. Как могут быть связаны между собой функциональные звенья в организационной структуре управления?
- А) вертикальными связями
 - Б) горизонтальными связями
 - В) функциональными связями
 - Г) всеми перечисленными связями
8. Как не могут быть связаны между собой линейные звенья в организационной структуре управления?
- А) вертикальными связями
 - Б) горизонтальными связями,
 - В) функциональными связями
 - Г) линейные связи
9. Какая из перечисленных функций менеджмента базируется на потребностях и интересах работников:
- А) мотивация
 - Б) организация
 - В) планирование
 - Г) контроль
10. Какая структура является более централизованной:
- А) матричная
 - Б) дивизиональная

- В) проектная
 - Г) линейно-функциональная
11. Какие звенья выделяют в организационной структуре управления?
- А) матричные
 - Б) линейные
 - В) технологические
 - Г) производственные
12. Какие из перечисленных функций менеджмента позволяют выявить отклонения, возникающие в процессе функционирования организаций:
- А) контроль
 - Б) мотивация
 - В) организация
 - Г) планирование
13. Какие психологические факторы влияют на работника организации:
- А) непроизводственные
 - Б) внутренние
 - В) производственные
 - Г) внешние
14. Какие связи существуют между звеньями в организационной структуре управления?
- А) вертикальные
 - Б) горизонтальные
 - В) функциональные
 - Г) все перечисленные
15. Какие специфические функции не выполняют функциональные звенья структуры?
- А) оперативное управление
 - Б) общее руководство
 - В) организацию труда и заработной платы
 - Г) технико-экономическое планирование и прогнозирование
16. Какие функции обеспечивают взаимосвязь и взаимодействие между элементами системы управления организацией?
- А) планирование и организация
 - Б) мотивация и контроль
 - В) контроль и организация
 - Г) организация и контроль
17. Каковы причины необходимости контроля в организации
- А) недоверие к рядовым сотрудникам
 - Б) неэффективная организационная структура
 - В) конфликты в организации
 - Г) неопределенность внешней и внутренней среды
18. Какого подхода к менеджменту не существует
- А) процессный
 - Б) динамический
 - В) ситуационный
 - Г) системный

19. Какой метод принятия решения можно рассматривать как неформальный?
- А) мозговой штурм
 - Б) платежная матрица
 - В) линейное программирование
20. На какие изменения реагирует менеджмент, как система гибкого управления?
- А) во внешней и частично во внутренней среде
 - Б) во внешней среде
 - В) во внешней и внутренней среде
 - Г) во внутренней среде
21. Одним из действий при управлении конфликтом в организации является:
- А) напряжение
 - Б) различия в ценностях
 - В) установление причины
 - Г) отсутствие согласия
22. Принцип планирования в современном менеджменте гласит...
- А) от нормативного управления к рациональному управлению
 - Б) от будущего к настоящему
 - В) от управления финансами к управлению сбытом
 - Г) от прошлого к будущему
23. Происходят ли изменения в элементах внутренней среды организации в процессе ее функционирования?
- А) происходят
 - Б) не происходят
 - В) происходят только в результате форс-мажорных обстоятельств
 - Г) происходят только в отдельных элементах
24. Разработчиком пирамиды иерархии основных потребителей является
- А) А. Маслоу
 - Б) К. Альдерфер
 - В) Д. Макклелланд
 - Г) Ф. Герцбер
25. Содержание какого понятия отражает следующее определение - особый вид деятельности, который позволяет объединить усилия работников организации по достижению общей цели - это?
- А) управление
 - Б) менеджмент
 - В) функция менеджмента
 - Г) функция управления
26. Управление – это:
- А) управление кадрами
 - Б) повышение квалификации сотрудников
 - В) процесс воздействия на коллектив людей для организации и координации их деятельности
27. Система методов управления – это:
- А) повышение производительности труда
 - Б) элементы экономического механизма

- В) социально-психологические, экономические, административные
28. Стил ь руков одства – это:
- А) давл ение авторитетом руков одителя на коллектив
 - Б) частое премирование коллектива
 - В) система способов, методов и форм, используемая руководителем

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование инновационного развития образовательной организации» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы из минимизации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. 	продвинутый

ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. 	высокий
---	--	---------

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Проектирование инновационного развития образовательной организации»

- **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Проектирование инновационного развития образовательной организации» проводится в форме экзамена.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа по двум вопросам.

- **процедура оценивания:**

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию общепрофессиональных компетенций.

«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.

Теоретические вопросы для проведения экзамена

1. Новации, инновации, новшества, нововведения.
2. Инновационные тенденции в отечественном образовании.
3. Инновационность как один из принципов педагогики.
4. Обоснование педагогических инноваций.
5. Сущность и структура инновационного образования.
6. Уровни и этапы инновационных процессов.
7. Социально-психологические факторы успешности внедрения инноваций.
8. Психологические барьеры по отношению к нововведениям.
9. Критерии инновационного процесса.
10. Специфика внедрения инновационных процессов в образование.
11. Инновационное и традиционное обучение.
12. Личностная готовность педагога к использованию нововведений в образовательном процессе.
13. Модель инновационной деятельности преподавателя.
14. Инновационный менеджмент. Определение, сущность, значение.
15. Цели, принципы и ценности инновационного менеджмента.
16. Понятие о стратегическом и оперативном инновационном менеджменте.
17. Этапы управления инновационной деятельностью.
18. Научные подходы к инновационному менеджменту. Поведенческий, процессный, социально-психологический подходы.

19. Системный подход к инновационному менеджменту.
20. Инновационное проектирование как специальный вид инновационного менеджмента.
21. Особенности функций и методов инновационного менеджмента.
22. Планирование, его сущность, виды, мероприятия.
23. Организация как функция инновационного менеджмента.
24. Коммуникации, их направления, способы и формы. Виды коммуникаций.
25. Управление мотивацией.
26. Процесс координации в инновационном менеджменте.
27. Контроль, его виды, объекты, масштабы. Методы контроля.
28. Принятие решений как функция менеджмента.
29. Методы инновационного менеджмента и их сравнительная характеристика.
30. Понятие об инновационной деятельности, ее цели, задачи, мотивы, основные виды
31. Системный подход к инновационной деятельности. Свойства инновационных систем, принципы оптимального функционирования.
32. Виды инноваций и их классификация.
33. Инновационная сфера и ее составляющие.
34. Классификация инновационных организаций и их виды.
35. Инфраструктура инновационной деятельности.
36. Инновационный процесс, основные стадии и механизм.
37. Жизнециклическая концепция новшеств и ее практическое значение.
38. Роль государства в осуществлении инновационной деятельности. Прямые и косвенные методы поддержки инноваций.
39. Организационные формы инновационной деятельности. Виды научных, проектных и инновационных организаций.
40. Формы интеграции науки и производства.
41. Система мероприятий инновационного маркетинга.
42. Анализ инновационных возможностей организации.
- 43.38. Управление инновационным развитием образовательной организации. Виды планирования и прогнозирования инноваций.
44. Проектный подход к инновационной деятельности. Организация НИОКР и проектирования.
45. Особенности управления персоналом в инновационных системах.
46. Управление инновационным проектом. Понятие инновационного проекта, его идея, жизненный цикл и стадии реализации.
47. Процедура разработки инновационного проекта.
48. Управление реализацией инновационных проектов.
49. Оптимальное управление ресурсами образовательной организации.
50. Проектное управление персоналом.
51. Понятие об эффективности инновационной деятельности.
52. Учет проектных рисков в оценке эффективности проекта.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Инновационный менеджмент как наука изучает деятельность:
 - А) только коммерческих организаций
 - Б) только бюджетных организаций
 - В) всех видов деятельности
2. Отличия фундаментальных исследований:
 - А) Это исследование не связано непосредственно с решением конкретных прикладных задач, но именно оно есть фундамент инновационного процесса. Вместе с тем необходимость таких исследований может быть обусловлена потребностями практики и синтезом предыдущих знаний о предмете.
 - Б) Цель этого исследования – познание и развитие процесса (теории вопроса).
 - В) Цель исследования – Это «овеществление знаний», их преломление в процессе производства, передача нового продукта, технологической схемы и т.д.
3. Основные стадии инновационного менеджмента:
 - А) постановка цели и выбор стратегии;
 - Б) планирование; определение условий и организация; исполнение; руководство
 - В) прогнозирование, планирование, организация, мотивация, координация, контроль
4. Жизненный цикл инновации – это период между:
 - А) создание опытного образца и начала массового производства
 - Б) зарождением идеи и использованием новшества
 - В) началом инвестирования и полным возвратом затрат
5. Инновацией является:
 - А) новая система стимулирования
 - Б) новый товар
 - В) фундаментальная научная идея
 - Г) объект новой техники
6. Инновация характеризуется:
 - А) коммерциализуемостью новшества
 - Б) ориентацией на удовлетворение идеальных потребностей разработчика
 - В) планируемостью
 - Г) измеримостью результата
7. К объектам инфраструктуры науки и инноваций относятся:
 - А) концерны и ассоциации
 - Б) общественные академии
 - В) технопарки
8. Инновация отличается от прочих бизнес-процессов:
 - А) ориентацией на коммерциализацию
 - Б) фундаментальной неопределенностью
 - В) низкими рисками
 - Г) характером целеполагания
9. Инновационный потенциал – это:
 - А) совокупность инновационных ресурсов
 - Б) предельный размер вклада ИД в эффективность предприятия

- В) вся инновационная деятельность предприятия
Г) способ соединения инновационных ресурсов
10. Инновационный менеджмент как наука изучает деятельность:
А) только коммерческих организаций
Б) только бюджетных организаций
В) всех видов деятельности
11. Инновация это только усовершенствование образовательной услуги:
А) да
Б) нет
12. Инновация – это ...
А) это новый порядок, новый метод, изобретение
Б) это использование новшества
В) это конечный результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового (усовершенствованного) продукта, внедрённого на рынке, нового (усовершенствованного) технологического процесса, используемого в практической деятельности.
13. Инновационный менеджмент – это ...
А) совокупность методов, принципов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и персоналом
Б) совокупность методов, принципов и форм управления инновационными процессами
В) процесс исследования организационной структуры и системы управления на предмет их жизнеспособности, обеспечения конкурентоспособности фирмы, в целях дальнейшего совершенствования и повышения эффективности их воздействия на результативность деятельности фирмы
14. Инновация - это:
А) новшество
Б) нововведение
В) инновационный процесс
Г) инновационная деятельность
Д) инновационный потенциал
15. Инновационный менеджмент – это ...
А) совокупность методов управления персоналом
Б) совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью
В) самостоятельная наука
16. Введение термина инновация связывают с именем:
А) Гобсона
Б) Кейнса
В) Шумпетера
Г) Маркса
16. Инновационный менеджмент:
А) самостоятельная наука
Б) совокупность методов управления персоналом
В) совокупность методов и форм управления инновационной деятельностью

17. Отличаются ли задачи управления инновационной деятельностью от общих задач управления организацией?
- А) да
 - Б) нет
18. Классификация инноваций на сырьевые, обеспечивающие и продуктовые дана по принципу:
- А) по инновационному потенциалу
 - Б) по преемственности
 - В) по месту в производственном цикле
19. Освоение нового метода обучения относится к:
- А) продуктовым инновациям
 - Б) процессным
20. Начальной стадией инновационного процесса является:
- А) фундаментальное (теоретическое) исследование
 - Б) прикладные исследования
 - В) проектирование
21. Любая научная работа должна обладать новизной, оригинальностью, доказательностью:
- А) да
 - Б) нет
22. В цикл «планирование» в инновационном менеджменте входит:
- А) составление плана реализации стратегии
 - Б) осуществление исследований и разработок
 - В) руководство
23. К научным исследованиям и разработкам относятся:
- А) конструкторские работы
 - Б) теоретическое исследование
 - В) издание научно-технической литературы
24. Внедрение новых методов организации производства относится к:
- А) продуктовым инновациям
 - Б) процессным
25. Новые технологии относятся к инновациям:
- А) инновациям на входе в предприятие
 - Б) инновациям на выходе с предприятия
26. Направления классификации инноваций, которые учитывают масштаб и новизну:
- А) место в производственном цикле
 - Б) преемственность
 - В) охват и инновационный потенциал
27. Стимулируют ли технопарки развитие малого инновационного предпринимательства?
- А) да
 - Б) нет
28. Цель инновационного менеджера состоит в:
- А) управлении подготовкой производства новой продукции
 - Б) контроле качества новой продукции

- В) снижении риска в жизнедеятельности фирмы и создании комфортных условий для сотрудников
29. В целевую (рабочую группу) входит:
- А) руководитель
 - Б) менеджеры функциональных подразделений
 - В) временный творческий коллектив
30. Субъекты инновационного процесса.
- А) новаторы, эксплеренты, пациенты
 - Б) новаторы, ранние реципиенты, раннее большинство, отстающие;
 - В) генераторы, раннее большинство, позднее большинство, отстающие
31. Формы инновационного процесса:
- А) простой внутриорганизационный, простой межорганизационный, расширенный
 - Б) простой, натуральный, товарный
 - В) простой, сложный, расширенный
32. Важнейшие свойства инновации.
- А) научно-техническая новизна, производственная применимость, адаптивность
 - Б) адаптивность, целенаправленность, научно-техническая новизна
 - В) научно-техническая новизна, производственная применимость, коммерческая реализуемость
33. К организационно-управленческим уровням инновационного менеджмента относят:
- А) административный
 - Б) юридический
 - В) стратегический
 - Г) тактический
34. Формирование и развитие содержания и организация нового называется:
- 1) инновация
 - 2) инновационный процесс
 - 3) нововведение
 - 4) все ответы верны
35. В России законодательная охрана интеллектуальной собственности гарантирована Конституцией Российской Федерации (ст. 44). Действует также пакет законов в области охраны прав на объекты интеллектуальной собственности. Отметьте нужное:
- А) Закон об авторском праве и смежных правах;
 - Б) патентный закон Российской Федерации;
 - В) Закон «О правовой охране топологий интегральных микросхем»;
 - Г) Закон «Об особых экономических зонах в Российской Федерации»;
 - Д) Закон «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров»;
 - Е) Федеральный Закон «Об информации, информатизации и защите информации»;
 - Ж) Закон «О правовой охране программ для ЭВМ и баз данных»;

- 3) все ответы верны.
36. При каком условии возможно использование в учебном процессе инновационных образовательных программ и технологий, расписаний занятий, режимов обучения:
- 1) по согласованию с директором школы
 - 2) по решению методического объединения
 - 3) при положительных результатах гигиенической экспертизы
 - 4) с разрешения курирующего заместителя директора
37. Инновационная деятельность – это реализация функций инновационного менеджмента:
- А) да Б) нет
38. Какого рода информацией должен располагать инновационный менеджер для выработки инновационной стратегии?
- А) достаточно информации, полученной в результате опросов
 - Б) достаточно информации, опубликованной в научных журналах
 - В) комплексной информацией о научных исследованиях и разработках, имеющих в различных секторах науки
39. Развернутое описание намеченных мероприятий содержит:
- А) стратегический прогноз
 - Б) стратегический план
 - В) текущий план
40. Инновационный проект – это:
- А) конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта
 - Б) совокупность документов, определяющих систему научно обоснованных целей и мероприятий по решению какой-либо проблемы
 - В) процесс по стратегическому маркетингу оформлению новшеств, их внедрению (или превращению в инновацию) и распространению

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Особенности организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 5. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правила и нормы охраны труда, правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организовывать деятельность образовательной организации в соответствии с требованиями правил и норм безопасности и охраны труда. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Особенности организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Особенности организации образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья» проводится в форме экзамена.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум теоретическим вопросам и одному практическому вопросу.

• **процедура оценивания:**

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические и практические вопросы
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию общепрофессиональных компетенций.
«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последователь-

		ности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.

Тестовые задания для проведения экзамена

1. Инклюзивное образование обозначает:
 - А) процесс развития общего образования, который подразумевает доступность образования для всех, в плане приспособления к различным нуждам всех детей, что обеспечивает доступ к образованию для детей с особыми потребностями
 - Б) проект «доброй воли»
 - В) одновременное присутствие в классе детей с разными уровнями физического, психического развития
2. Инклюзивное образование строится на:
 - А) жестко фиксированном, регламентированном образовательном процессе
 - Б) гибкости образовательного процесса
3. Индивидуальное обучение поддерживается:
 - А) одним педагогом, работающим с ребенком индивидуально
 - Б) совместной работой учителей, родителей и всеми теми, кто может оказать такую поддержку
4. Вторым вариантом ФГОС НОО ОВЗ в АООП предусмотрено следующее соотношение обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений:
 - 1) 80% и 20%
 - 2) 70% и 30%
 - 3) 60% и 40%
 - 4) 50% и 50%
5. Третьим вариантом ФГОС НОО ОВЗ в АООП предусмотрено следующее соотношение обязательной части и части, формируемой участниками образовательных отношений:
 - 1) 80% и 20%
 - 2) 70% и 30%
 - 3) 60% и 40%
 - 4) 50% и 50%
6. Система гигиенических требований в ФГОС нацелена на:
 - 1) создание безопасных, комфортных условий обучения детей
 - 2) на удовлетворение биологических потребностей младших школьников

- 3) на формирование физической культуры младших школьников
 - 4) на реализацию инновационных процессов
7. К какой медицинской группе относят учащихся с незначительными изменениями в состоянии здоровья, функциональном состоянии организма, физическом развитии и не имеющих достаточного уровня физической подготовленности?
- 1) к основной медицинской группе
 - 2) к подготовительной медицинской группе
 - 3) к специальной медицинской группе
 - 4) все ответы верны
8. Вариант 1 ФГОС НОО ОВЗ предусматривает образование обучающихся с ОВЗ:
- 1) в среде здоровых сверстников, в те же сроки обучения
 - 2) сопоставимое по конечным достижениям с образованием сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
 - 3) в пролонгированные сроки
 - 4) полностью соответствует образованию сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
 - 5) не соответствующее содержанию и итоговым достижениям образованию сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
9. Какой документ, разрабатываемый специалистами школы, определяет объем и формы организации обучения ребенка с ОВЗ?
- 1) адаптированная основная общеобразовательная программа
 - 2) индивидуальная образовательная программа
 - 3) индивидуальный учебный план
 - 4) индивидуальная программа реабилитации или абилитации
10. Вариант 2 ФГОС НОО ОВЗ предусматривает образование обучающихся с ОВЗ:
- 1) в среде здоровых сверстников, в те же сроки обучения
 - 2) сопоставимое по конечным достижениям с образованием сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
 - 3) в пролонгированные сроки
 - 4) полностью соответствует образованию сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
 - 5) не соответствующее содержанию и итоговым достижениям образованию сверстников, не имеющих ограничений по возможностям здоровья
11. Что является основой для определения варианта адаптированной образовательной программы для обучающегося с ОВЗ?
- 1) рекомендации ПМПК, сформулированные по результатам комплексного обследования ребенка
 - 2) письменное заявление родителей (законных представителей) ребенка
 - 3) выбор самого ребенка
 - 4) рекомендации ПМПК, сформулированные по результатам собеседования с родителями (законными представителями) ребенка
12. Укажите максимальное количество вариантов образовательных программ на основе ФГОС НОО ОВЗ:
- 1) два
 - 2) четыре

- 3) три
 - 4) пять
13. Отрасль педагогики, рассматривающая обучение и воспитание детей с отклонениями в умственном развитии?
- 1) сурдопедагогика
 - 2) логопедия
 - 3) дефектология
 - 4) олигофренопедагогика
 - 5) тифлопедагогика
14. Отрасль педагогики, рассматривающая обучение и воспитание детей с нарушением речи:
- 1) дефектология
 - 2) олигофренопедагогика
 - 3) тифлопедагогика
 - 4) логопедия
 - 5) сурдопедагогика
15. Какие целевые установки не отражены во ФГОС О УО(ИН)?
- 1) личностные результаты
 - 2) социальная адаптация
 - 3) метапредметные результаты
 - 4) коррекция нарушений развития
 - 5) предметные результаты
16. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ представляет собой:
- 1) совокупность обязательных требований при реализации адаптированных образовательных программ начального общего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
 - 2) совокупность обязательных требований при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
 - 3) совокупность обязательных требований при реализации адаптированных основных и дополнительных образовательных программ в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
 - 4) совокупность обязательных требований при реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
17. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ОВЗ и Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями):
- 1) применяются ко всем обучающимся с ОВЗ уровня начального общего образования
 - 2) применяются ко всем обучающимся с ОВЗ
 - 3) применяются ко всем обучающимся с ОВЗ вновь прибывшим в образовательную организацию
 - 4) применяются к правоотношениям, возникшим с 1 сентября 2016 года

18. В соответствии с СанПиН 2.4.2.3286-15 реабилитационно-коррекционные мероприятия могут реализовываться:
- 1) только во время внеурочной деятельности
 - 2) только во время урочной деятельности
 - 3) как во время внеурочной деятельности, так и во время урочной деятельности
 - 4) только во время внеурочной деятельности, организованной после урочной не менее чем через 30 минут
19. В соответствии с СанПиН 2.4.2.3286-15 учебные занятия для обучающихся с ОВЗ:
- 1) организуются по 6-ти дневной учебной неделе
 - 2) начинаются не ранее 8 часов
 - 3) организуются по 5-ти дневной учебной неделе
 - 4) организуются в две смены
 - 5) проводятся только в первую смену
 - 6) не превышают 40 минут во всех классах
 - 7) не превышают 40 минут, за исключением первого класса
20. Детей, для обучения которых необходимо создавать особые условия, в Российском законодательстве называют:
- 1) детьми с ограниченными возможностями здоровья
 - 2) детьми с отклонениями в развитии
 - 3) детьми с особыми образовательными потребностями
 - 4) детьми с инвалидностью
21. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья – это:
- 1) дети, имеющие значительные ограничения жизнедеятельности вследствие заболевания или травм, приводящие к социальной дезадаптации, нарушению способностей к самообслуживанию, передвижению, ориентации, контролю за своим поведением, обучению, общению
 - 2) физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, препятствующие получению образования без создания специальных условий
 - 3) физические лица, имеющие недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий
 - 4) физическое лицо, нуждающееся в создании специальных образовательных условий при освоении образовательной программы
22. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц - это:
- 1) адаптированная основная образовательная программа
 - 2) адаптированная образовательная программа

- 3) адаптированная основная общеобразовательная программа
 - 4) адаптированная программа коррекционно-развивающей работы
23. В соответствии со ст. 55 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дети с ОВЗ принимаются на обучение по адаптированной основной общеобразовательной программе:
- 1) только на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии
 - 2) только по желанию родителей (законных представителей)
 - 3) только по желанию родителей (законных представителей) и с учетом мнения ребенка
 - 4) только с согласия родителей (законных представителей) и на основании рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии.
24. В соответствии со ст. 79 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержание образования и условия организации обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ, имеющих инвалидность, определяются:
- 1) адаптированной образовательной программой и индивидуальной программой реабилитации инвалида
 - 2) специальной индивидуальной программой развития (СИПР)
 - 3) индивидуальной программой реабилитации инвалида
 - 4) индивидуальной адаптированной образовательной программой и индивидуальным учебным планом
25. В соответствии со ст. 79 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образование обучающихся с ОВЗ:
- 1) должно быть организовано в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
 - 2) может быть организовано как в отдельных классах, группах, так и в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность
 - 3) может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных классах, группах или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность
 - 4) должно быть организовано совместно с другими обучающимися или в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в соответствии с заключением ПМПК
26. В соответствии со ст. 79 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под специальными условиями для получения образования обучающимися с ОВЗ понимается:
- 1) использование специальных образовательных программ, методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов
 - 2) использование технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования
 - 3) предоставление услуг ассистента (помощника)
 - 4) проведение групповых и индивидуальных учебных занятий

- 5) использование дополнительных предпрофессиональных программ
- б) обеспечение доступа в здания организаций
27. В соответствии со ст. 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» свидетельство об обучении выдается:
- 1) лицам с ОВЗ, обучавшимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты
 - 2) лицам с ОВЗ, обучавшимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из организации, осуществляющей образовательную деятельность
 - 3) лицам с ОВЗ (с различными формами умственной отсталости), не имеющим основного общего и среднего общего образования и обучавшимся по адаптированным основным общеобразовательным программам
 - 4) лицам с ОВЗ (с различными формами умственной отсталости), обучавшимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из организации, осуществляющей образовательную деятельность
28. В соответствии со ст. 43 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» меры дисциплинарного взыскания не применяются:
- 1) к обучающимся по образовательным программам основного общего образования
 - 2) к обучающимся по образовательным программам дошкольного, начального общего образования;
 - 3) ко всем обучающимся с ОВЗ
 - 4) к обучающимся с ОВЗ (только с различными формами умственной отсталости);
 - 5) к обучающимся с ОВЗ (только с задержкой психического развития и различными формами умственной отсталости)
29. Основным документом, регламентирующим закрепление инклюзивных тенденций в нашей стране, является:
- 1) Конвенция о правах инвалидов
 - 2) Федеральный закон от 10.07.1992 N 3266-1 «Об образовании»
 - 3) Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
 - 4) Конституция РФ
 - 5) Семейный кодекс РФ
30. Под инклюзивным обучением понимают:
- 1) обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей
 - 2) обучение школьников с ОВЗ в общеобразовательных организациях
 - 3) обучение ребенка с особыми образовательными потребностями в специальной школе
 - 4) обучение детей с ОВЗ по адаптированным образовательным программам.

31. Основным критерием эффективного психолого-педагогического сопровождения ребенка с ОВЗ является:
- 1) освоение образовательной программы в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта
 - 2) освоение адаптированной основной общеобразовательной программы и социально-психологическая адаптация ребенка
 - 3) полное удовлетворение запросов родителей
 - 4) овладение ребенком с ОВЗ предпрофессиональным уровнем знаний
32. Рекомендации по созданию специальных образовательных условий для ребенка с ОВЗ, на основе которых строится его обучение разрабатывает:
- 1) психолого-педагогический консилиум
 - 2) бюро медико-социальной экспертизы
 - 3) психолого-медико-педагогическая комиссия
 - 4) образовательная организация, в которой обучается ребенок
33. Рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии обязательны для:
- 1) родителей (законных представителей) детей с ОВЗ
 - 2) медицинских работников осуществляющих сопровождение детей с нарушениями в развитии
 - 3) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования
 - 4) образовательных организаций
 - 5) всех групп, перечисленных выше
34. Какой документ является основополагающим для определения содержания и форм реализации адаптированной образовательной программы для ребенка с ОВЗ, поступающего в ту или иную образовательную организацию?
- 1) заключение психолого-медико-педагогической комиссии
 - 2) приказ управления образования
 - 3) индивидуальная программа реабилитации
 - 4) заявление родителей (законных представителей)
35. В соответствии с ФГОС НОО ОВЗ пояснительная записка АООП должна включать:
- 1) учебный план
 - 2) программу формирования УУД у обучающихся с ОВЗ
 - 3) программу формирования БУД у обучающихся с ОВЗ
 - 4) психолого-педагогическую характеристику обучающихся с ОВЗ
 - 5) программы курсов коррекционно-развивающей области
 - 6) описание особых образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ
 - 7) программу коррекционной работы
36. Личностные и предметные планируемые результаты освоения обучающимися АООП рассматриваются в качестве возможных (примерных):
- 1) при реализации любого варианта ФГОС О УО(ИН);
 - 2) при реализации первого варианта ФГОС О УО(ИН);
 - 3) при реализации второго варианта ФГОС О УО(ИН);
 - 4) при реализации второго варианта ФГОС НОО ОВЗ.

Вопросы для проведения экзамена:

1. Нормативно-правовые основы оказания психолого-педагогической помощи обучающимся, обеспечение реализации права детей с ограниченными возможностями здоровья на образование.

2. Организация и финансовый механизм образования для детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Организация образования детей с ограниченными возможностями здоровья: вариативность организации образовательного процесса для детей, испытывающих трудности в освоении основной образовательной программы, детей с ограниченными возможностями здоровья.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт для обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

6. Адаптированная образовательная программа: разработка и реализация.

7. Инклюзивное образование детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях общеобразовательной организации.

8. Понятие о комплексном психолого-педагогическом сопровождении участников образовательного процесса для ребенка с ограниченными возможностями здоровья: задачи, принципы, участники.

9. Характеристика профессиональных задач каждого из специалистов команды сопровождения ребенка с ограниченными возможностями здоровья в инклюзии.

10. Организация взаимодействия специалистов в коррекционно-развивающей работе в условиях инклюзии.

11. Индивидуально-ориентированные программы комплексного сопровождения ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

12. Принципы построения, методологические основы, структура программы, основные разделы программы комплексного сопровождения ребенка с ОВЗ.

13. Нормативно-правовое обеспечение работы специалистов сопровождения ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

14. Документация службы сопровождения ребенка с ограниченными возможностями здоровья в инклюзии.

15. Общие проблемы и потребности семей, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья.

16. Понятие родительского стресса. Фазы эмоционального состояния семьи, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

17. Уровни деформации внутрисемейных отношений в семьях с проблемным ребенком.

18. Фрустрирующие факторы для родителей при разных вариантах развития ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

19. Функции обычной семьи и специфические функции семьи, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья. Модели семейного воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья.

20. Личностные характеристики родителей детей с ограниченными возможностями здоровья. Ценности и установки.

21. Специфика психолого-педагогической работы с родителями детей с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии.

22. Современные формы помощи семье, воспитывающей ребенка с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзии.

23. Содержание ФЗ №273 «Об образовании в РФ»: инклюзия, права обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, гарантируемые условия.

24. Образовательные маршруты для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

25. Образовательные маршруты для лиц с умственной отсталостью.

26. Образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья.

27. Особые условия организации обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья.

28. Требования к условиям реализации образовательной программы детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Практические вопросы для проведения экзамена:

1. Дать характеристику задачам педагогического сопровождения учащихся с ограниченными возможностями здоровья и детей инвалидов.

2. Характеристика режима образовательного процесса для детей с ограниченными возможностями здоровья.

3. Научно-методическое, кадровое и материально-техническое обеспечение образовательного процесса обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4. Анализ образовательного пространства школы.

5. Приоритетные направления, цель и задачи работы школы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

6. Основные подходы к организации образовательного пространства школы.

7. Организация психолого-медико-педагогического социального сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в школе.

8. Организация воспитательной работы и дополнительного образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

9. Педагогические технологии, обеспечивающие реализацию программы.

10. Система аттестации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

11. Контроль и управление реализацией адаптированной образовательной программы.

12. Обеспечение условий для реализации прав обучающихся с ограниченными возможностями здоровья на получение бесплатного образования.

13. Организация качественной коррекционно-реабилитационной работы с учащимися с различными формами отклонений в развитии.

14. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся с ограниченными возможностями здоровья на основе совершенствования образовательного процесса.

15. Создание благоприятного психолого-педагогического климата для реализации индивидуальных способностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

16. Расширение материальной базы и ресурсного обеспечения школы для организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья.
17. Совершенствование системы кадрового обеспечения.
18. Создание в школе условий, необходимых для получения обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, в том числе и умственно отсталыми обучающимися академического уровня общеобразовательных и трудовых знаний, умений и навыков, необходимых для успешной адаптации данной категории детей в постшкольном пространстве.
19. Качественная организация социально-персональной реабилитации школьников с умственной отсталостью.
20. Формирование у школьников умения строить свою жизнедеятельность в культурных, цивилизованных формах: привитие способности к саморегуляции своей деятельности, отношений, поведения; привитие доброжелательности, терпимости, сострадания, сопереживания.
21. Создание безопасных условий для обучения и воспитания учащихся.
22. Сохранение и укрепление здоровья обучающихся на основе совершенствования образовательного процесса.
23. Качественное повышение уровня профессионализма педагогов, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.
24. Управление реализацией адаптированной образовательной программы.
25. Контроль хода исполнения адаптированной образовательной программы.
26. Взаимодействие с дошкольными образовательными учреждениями по вопросам ранней диагностики отклонений в развитии.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РЕСУРСАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Эффективное управление ресурсами образовательной организации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы их минимизации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. 	продвинутый
ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; 	высокий

и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации	<p>методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; <p>методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. 	
---	---	--

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Эффективное управление ресурсами образовательной организации»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Эффективное управление ресурсами образовательной организации» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному теоретическому.

• процедура оценивания:

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к устному ответу на вопрос
«зачтено»	50-100 %	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, умеет увязывать теорию с практикой.
«незачтено»	менее 60%	Обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Критерии оценки тестового материала по дисциплине «Эффективное управление ресурсами образовательной организации»

За каждый правильный ответ выставляется 1 балл, за каждый неправильный ответ – 0 баллов.

Оценка «зачтено» выставляется за 30 – 50 баллов (60-100 %).

Оценка «незачтено» выставляется за ответы в 29 баллов и ниже (59 % и ниже).

Теоретические вопросы для проведения зачета

1. Управление ресурсами функционирования и ресурсами развития образовательной организации.
2. Ресурсы функционирования и ресурсы развития образовательной организации.
3. Система образования Краснодарского края, социокультурная среда города как ресурс развития каждой образовательной организации.
4. Основные виды ресурсов: человеческие, материально-технические, финансовые, информационные, временные.
5. Выработка стратегии развития образовательной организации с учетом реальных и потенциальных ресурсов.
6. Разработка и реализация проектов в условиях ограниченных ресурсов.
7. Корпоративная культура как ресурс развития организации.
8. Социальный капитал организации.
9. Эффективность деловых коммуникаций.
10. Управление информационно-методическими ресурсами в условиях реализации ФГОС ОО.
11. Управление информационно-методическими ресурсами образовательной организации.
12. Современные технологии управления ресурсами образовательной организации.
13. Современные тренды в информационном управлении крупной организацией.
14. Планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации.
15. Показатели результативности деятельности образовательной организации.
16. Основные принципы планирования и организация контроля эффективного распределения ресурсов образовательной организации.
17. Показатели результативности деятельности образовательной организации.
18. Стандарты корпоративной культуры и этики организации.
19. Содержательные процессуальные теории мотивации и методы стимулирования труда.
20. Подходы к управлению результатами труда в образовании и повышение эффективности труда.
21. Сущность ресурсного подхода в современном менеджменте и его использования в построении стратегии управления персоналом.
22. Типы социально-трудовых отношений, их характеристика. Методы повышения эффективности.
23. Прогнозирование и планирование человеческих ресурсов.
24. Каналы подбора персонала и анализ их эффективности.
25. Этапы отбора и найма персонала. Особенности каждого этапа.
26. Методы оценки персонала.
27. Этапы организации и проведения оценки персонала.
28. Ресурсы образовательной организации.

- 29. Административные ресурсы развития образовательной организации.
- 30. SWOT-анализ и другие виды системного анализа управления общеобразовательной организацией в новых экономических условиях.
- 31. Педагогическая команда – главный инновационный ресурс развития образовательной организацией.
- 32. Межпрофессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Отметьте истинные утверждения (если они имеются):
 - А) соотношение между экономическими и неэкономическими методами стимулирования носит название мотивации
 - Б) андрогогика – наука об организации карьеры и профессиональном продвижении руководителей
 - В) этап стабилизации карьеры характеризуется самоопределением и стратификацией
 - Г) метод «Аттестация 3600» не может быть использован для оценки персонала на этапе подбора
 - Д) обогащение труда – это форма аттестации персонала с целью выявления проблемных областей в работе
2. Дайте определения следующим понятиям:
 - А) Мотивация –
 - Б) Case study –
3. Отметьте истинные утверждения (если они имеются):
 - А) ротация является инструментом вертикальной карьеры
 - Б) аудит персонала проводится с целью адаптации сотрудников
 - В) кадровая политика - это совокупность артефактов и корпоративных стандартов организации
 - Г) горизонтальная карьера связана с перемещением сотрудника в иную профессиональную область
 - Д) надбавка за вредные условия труда является методом нематериального стимулирования
4. Дайте определения следующим понятиям:
 - А) Делегирование –
 - Б) Аутплейсмент –
5. При использовании какого метода высвобождения, инициатива по принятию решения об уходе из организации остается за сотрудником:
 - А) аутплейсмент
 - Б) метод «зеленых окон»
 - В) LIFO
 - Г) аутстаффинг
6. Согласно теории ожидания Р. Врума, валентность – это:
 - А) соразмерность вложенного труда и полученного вознаграждения
 - Б) общее понимание людей, что является целью выполняемой работы

- В) ценность вознаграждения
Г) среди представленных вариантов нет правильного
7. Какой тип социально-трудовых отношений является наиболее оптимальным для детского образовательного центра?
- А) патернализм
 - Б) социальное партнерство
 - В) конкуренция
 - Г) солидарность
 - Д) субсидиарность
 - Е) дискриминация
8. В каком случае вопросы не соответствуют нормам управления?
- А) поражаться – кому? чему?
 - Б) восхищаться – кем? чем?
 - В) возмущаться – кем? чем?
 - Г) удивляться – на кого? что?
9. В каком предложении содержится ошибка, вызванная нарушением норм управления?
- А) Надо пожелать школьникам новых успехов в учебе
 - Б) Некоторые предприятия тормозят выполнение общих планов
 - В) Экскурсии по городу вызывают интерес не только туристов, но и коренных жителей
 - Г) А потом оказалось, что эти претензии ни на чем не обоснованы
10. В каком предложении содержится ошибка, вызванная нарушением норм управления?
- А) Уверенность в свои силы была его отличительной чертой
 - Б) Поэт воспекает свою Родину, отчий край
 - В) Нужно не только говорить о проблемах бездомных детей, но и что-то делать для улучшения их жизни
11. Прогнозирование, планирование, организация, мотивация, принятие решений и контроль – это:
- А) функции менеджмента
 - Б) задачи менеджмента
 - В) аспекты менеджмента
 - Г) принципы менеджмента
12. Общие функции менеджмента выделила в процессе управления школа:
- А) научного управления (рационалистическая)
 - Б) классическая (административная)
 - В) психологии и человеческих отношений
 - Г) науки управления (количественная)
13. Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации - это
- А) обучение
 - Б) мотивация
 - В) организация
 - Г) координация

14. Власть, при которой подчиненный верит, что руководитель имеет возможность удовлетворить его насущную потребность:
- А) законная
 - Б) экспертная
 - В) основанная на вознаграждении
 - Г) эталонная
15. То, из-за чего возникает конфликт - это:
- А) мотивы конфликта
 - Б) позиции конфликтующих сторон
 - В) предмет конфликта
 - Г) стороны конфликта
16. Основное отличие предварительного, текущего и заключительного контроля в(во)
- А) методах
 - Б) объеме
 - В) времени осуществления
 - Г) принципах
- 17 это конкретное конечное состояние или искомый результат, который хотела бы достичь организация:
- А) миссия
 - Б) видение
 - В) стратегия
 - Г) цель
18. По отношению к внешней среде организационные структуры управления бывают:
- А) механические, органические
 - Б) дивизиональные
 - В) линейные
 - Г) бригадные
19. С позиций менеджмента цель существования организации заключается:
- А) в получении прибыли
 - Б) в удовлетворении определенных общественных потребностей
 - В) в снижении издержек
 - Г) все перечисленные положения верны
 - Д) все перечисленные положения неверны
20. Автором иерархии потребностей является:
- А) Тейлор
 - Б) Файоль
 - В) Маслоу
 - Г) Вебер
21. Общепринятым является разделение управления на следующие уровни:
- А) высший, средний и низший
 - Б) первый, второй, третий
 - В) главный и второстепенный

22. Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать _____ стиль управления.
- А) авторитарный
 - Б) либеральный
 - В) демократический
 - Г) попустительский
23. Что относится к ресурсам школы:
- А) здание образовательного учреждения
 - Б) количество детей, обучающихся в школе
 - В) удобное здание, учебное оборудование, мебель, учебная литература, охрана, педагогический персонал, столовая, гардероб, библиотека и т.д.
 - Г) спортивное оборудование школы
24. Совокупность типичных черт, приемов и способов работы руководителя для оказания воздействия на подчиненного называется:
- А) стилем управления
 - Б) методами управления
 - В) инструментом управления
 - Г) влиянием
25. Элементы внутренней среды организации:
- А) структура организации, корпоративная культура
 - Б) состояние экономики страны
 - В) потребители
 - Г) поставщики
26. Роль обратной связи в управленческом цикле выполняет функция:
- А) планирование
 - Б) организация
 - В) мотивация
 - Г) контроль
27. Потребности, не входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу:
- А) физиологические
 - Б) безопасности
 - В) власти
 - Г) социальные
 - Д) самовыражение
28. Укажите определяющие факторы развития школы:
- А) хорошо составленная программа развития школы
 - Б) количество учеников в школе
 - В) состояние хозяйства в школе, имеющееся в наличии и перспективе финансовые ресурсы для развития приоритеты их расходования
 - Г) организация научно-методической работы в школе

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯ-
ТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы их минимизации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. 	продвинутый
ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; 	высокий

и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации	<p>методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; <p>методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач. 	
---	---	--

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Основы организации финансово-хозяйственной деятельности в общеобразовательной организации» проводится в форме экзамена.

В процессе освоения содержание учебного материала дисциплины слушатели выполняют проекты. Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа по двум вопросам.

• процедура оценивания:

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы
«отлично»	80-100 %	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал различной литературы, правильно обосновывает принятое нестандартное решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач по формированию общепрофессиональных компетенций.

«хорошо»	70-79%	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по дисциплине.
«удовлетворительно»	60-69%	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает сложности при выполнении практических работ и затрудняется связать теорию вопроса с практикой.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной дисциплине.

Теоретические вопросы для проведения экзамена

1. Инструменты финансово-хозяйственного планирования деятельности образовательной организации.
2. Государственное задание и государственная услуга в образовательной организации.
3. Планирование финансово-хозяйственной деятельности.
4. Повышение результативности использования финансовых и материальных ресурсов образовательной организации.
5. Организация приносящей доход деятельности в образовательной организации.
6. Основы финансово-хозяйственной эффективности деятельности образовательной организации.
7. Экономический анализ деятельности образовательной организации.
8. Система управления закупками в системе образования Краснодарского края.
9. Формы и инструменты оценки качества финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.
10. Отчет о финансовых результатах деятельности организации.
11. Отчет об исполнении организацией плана финансово-хозяйственной деятельности.
12. Финансовые инструменты оценки качества образования.

13. Внешний и внутренний контроль финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.
14. Система управления закупками в системе образования Краснодарского края.
15. Аудит как инструмент выявления нарушений в осуществлении правовой и финансовой деятельности образовательной организации.
16. Предмет и содержание экономического анализа.
17. Цель и задачи экономического анализа в управлении финансово-хозяйственной деятельности.
18. Классификация видов экономического анализа и их характеристика.
19. Экономический анализ как система поиска резервов повышения эффективности деятельности общеобразовательной организации.
20. Сущность диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия.
21. Основные принципы проведения анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия.
22. Система показателей анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия.
23. Информационное обеспечение анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности хозяйствующих субъектов.
24. Метод экономического анализа и его особенности.
25. Методические приемы экономического анализа и их классификация.
26. Характеристика неформальных методов экономического анализа.
27. Характеристика статистических приемов, используемых в экономическом анализе.
28. Характеристика классических методов экономического анализа.
29. Характеристика экономико-математических методов экономического анализа.
30. Методика анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.
31. Методика детерминированного факторного анализа.
32. Методика стохастического факторного анализа.
33. Организация аналитической работы в общеобразовательной организации.
34. Основные задачи, содержание и информационное обеспечение анализа финансового состояния предприятия.
35. Методика обобщенной оценки финансового состояния предприятия.
36. Анализ состава, динамики и структуры имущества предприятия.
37. Анализ нематериальных активов.
38. Анализ текущих активов предприятия.
39. Анализ обеспеченности общеобразовательной организации собственными оборотными средствами.
40. Оценка чистых активов организации.
41. Оценка эффективности использования оборотных средств.
42. Анализ и управление дебиторской и кредиторской задолженностью.
43. Оценка и анализ показателей финансовой устойчивости предприятия.

Практические задания для проведения экзамена

Проект №1. «Организация финансово-хозяйственной деятельности в образовательной организации».

Проект № 2. «Разработка комплекса документов, обеспечивающих организацию приносящей доход деятельности в образовательной организации».

Проект №3. «Организация ведения бухгалтерского учета в образовательной организации».

Тестовые задания для проведения экзамена

1. Предметом экономического анализа являются:
 - 1) система экономических показателей
 - 2) совокупность данных, характеризующих хозяйственную деятельность
 - 3) хозяйственные процессы и конечные результаты деятельности предприятий, складывающиеся под воздействием различных факторов
 - 4) все ответы верны
2. По времени осуществления различают анализ:
 - 1) предварительный, последующий, оперативный
 - 2) сравнительный и факторный
 - 3) горизонтальный, вертикальный
3. Факторный анализ проводят с помощью приема:
 - 1) цепных подстановок
 - 2) группировки затрат
 - 3) средних величин
4. Горизонтальный анализ используется при расчете:
 - 1) показателей структуры
 - 2) показателей динамики
 - 3) средних величин
5. Трендовый анализ применяется при:
 - 1) анализе структуры показателей
 - 2) анализе средних величин
 - 3) анализе динамики показателей за несколько лет
6. По объектам управления анализ подразделяется на:
 - 1) сплошной, выборочный
 - 2) технико-экономический, социально-экономический
 - 3) сравнительный, факторный
7. К принципам анализа хозяйственной деятельности относятся:
 - 1) динамичность, взаимосвязь, взаимозависимость
 - 2) научность, объективность, действенность, оперативность
 - 3) целостность, соподчинённость, выделение ведущего звена
8. Сравнение плановых и фактических показателей позволяет:
 - 1) провести контроль над затратами, что способствует внедрению ресурсосберегающих технологий
 - 2) дать оценку степени выполнения плана
 - 3) изучить взаимосвязи исследуемых показателей

- 4) выбрать оптимальное управленческое решение
9. Объясните сущность понятия «резервы»:
- 1) запасы ресурсов
 - 2) запасы возможностей
 - 3) возможности развития
 - 4) новые возможности роста
 - 5) все ответы верны
10. Управленческий анализ – это:
- 1) анализ, являющийся информационно-аналитическим обеспечением руководства
 - 2) анализ правомерности управления хозяйственной деятельностью
 - 3) анализ взаимодействия руководителей предприятия
11. Какие расходы работодатель не обязан возмещать работнику при направлении работника в служебные командировки:
- 1) расходы, произведенные работником без разрешения или без ведома работодателя
 - 2) расходы по проезду
 - 3) расходы по найму жилого помещения
 - 4) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)
12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть:
- 1) менее 24 часов
 - 2) менее 36 часов
 - 3) менее 42 часов
 - 4) менее 20 часов
13. Какой из перечисленных документов будет основанием для издания работодателем приказа об ежегодном оплачиваемом отпуске:
- 1) график отпусков
 - 2) заявление работника
 - 3) решение представительного органа работников
 - 4) путевка работника в санаторий
14. Управленческая работа директора школы в области экономики и финансов:
- 1) исследование данных о количестве детей школьного возраста и формирование проекта плана комплектования школы
 - 2) формирование и утверждение сметы доходов и расходов
 - 3) организация предпринимательской и иной приносящей доход деятельности исследование о количестве детей школьного возраста формирование финансового плана, организация предпринимательской деятельности
15. Ключевое понятие бюджета – это
- 1) финансовый план формирования и расходование денежных средств
 - 2) план учебно-воспитательной работы образовательного учреждения на учебный год
 - 3) план расходования учебно-материальных средств школы
 - 4) финансовые расходы для организации учебного процесса

16. Ключевое понятие субсидии – это
- 1) бюджетные средства, представляемые бюджету другого уровня физическому юридическому лицу на условиях долевого финансирования целевых расходов
 - 2) средства для улучшения учебно-воспитательной работы
 - 3) средства, выделяемые для строительства школы
 - 4) бюджетные средства для формирования фонда оплаты труда
17. Для включения в трудовой договор с педагогическим работником обязательным является:
- 1) условие об обязательном социальном страховании работника
 - 2) условие об испытательном сроке
 - 3) условие о неразглашении тайны об усыновлении (удочерении) обучающихся
 - 4) условие о систематическом повышении квалификации работников
18. При анализе технического состояния основных средств используют:
- 1) коэффициент годности
 - 2) фондоотдача
 - 3) фондовооруженность
19. Анализ эффективности использования основных средств проводят по показателям:
- 1) фондоотдача, фондоемкость, рентабельность
 - 2) коэффициент износа, коэффициент годности
 - 3) коэффициент сменности, коэффициент интенсивности
20. Определите, относится ли к анализу эффективности использования основных средств:
- 1) анализ показателей эффективности использования основных средств
 - 2) анализ затрат по текущему ремонту
 - 3) оценка эффективности привлечения займов для инвестирования
 - 4) анализ использования времени работы оборудования
21. Установите, относится ли к анализу трудовых ресурсов:
- 1) анализ эффективности использования рабочего времени
 - 2) определение среднесписочной численности
 - 3) планирование средств на оплату труда
 - 4) выявление резервов роста производительности труда
22. Имеет ли право ОУ сдавать в аренду, закрепленное за ним имущество и помещения?
- 1) да
 - 2) нет
 - 3) в случаях, когда ОУ предоставляет платные дополнительные образовательные услуги
 - 4) в случаях, когда в ОУ имеется самостоятельная бухгалтерия

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И СЕТЕВАЯ
ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социальное партнерство и сетевая форма реализации образовательной программы» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями заданий и устного ответа в ходе собеседования по двум вопросам.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Требования к ответам на вопросы и практическое задание
«отлично»	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Субъекты социального партнерства: правовой статус и проблемы представительства.
2. Понятие субъектов социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представители сторон.
3. Правовое положение профессиональных союзов и иных представителей работников в отношениях социального партнерства.
4. Работодатели как сторона социального партнерства. Представители работодателей. Объединения работодателей.
5. Правовое положение, роль и функции государства в системе социального партнерства.
6. Основные принципы социального партнерства.
7. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.
8. Коллективные договоры и соглашения: понятие и правовая природа.
9. Юридическая сила коллективного договора, соотношение коллективного договора с индивидуальным трудовым договором, соглашением.
10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон за неисполнение обязательств, принятых в коллективном договоре.
11. Соглашения как правовой акт социального партнерства.
12. Участие работников в управлении организацией.
13. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
14. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.
15. Обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений о ее совершенствовании.
16. Участие в разрешении трудовых споров.

17. Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.

18. Трудовые конфликты, трудовые протесты, трудовые споры.

19. Индивидуальные и коллективные трудовые споры.

20. Принципы и механизмы разрешения разногласий.

21. ПримириТЕЛЬные процедуры и органы, создаваемые в процессе их использования.

22. Разрешение индивидуальных трудовых споров.

23. Комиссии по трудовым спорам.

24. Коллективные трудовые споры.

25. ПримириТЕЛЬные процедуры.

Практические задания для проведения зачета

Задание 1. Коллективный договор.

1. Стороны, содержание и структура коллективного договора.

2. Порядок разработки проекта коллективного договора, действие и сфера распространения коллективного договора.

3. Этапы проведения коллективных переговоров. Сроки коллективных переговоров.

4. Порядок урегулирования разногласий, возникающих в процессе проведения коллективных переговоров.

Задание 2. Дать развернутую характеристику социального партнерства по следующим аспектам:

1. Цели и задачи социального партнерства.

2. Объекты и субъекты социального партнерства.

3. Структура социального партнерства.

4. Механизмы функционирования социального партнерства.

5. Практики реализации социального партнерства (привести конкретные примеры).

Тестовые задания для проведения зачета

1. Социальное партнерство - это:

1) отношения власти - подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ

2) отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения

3) отношения конструктивного взаимодействия основных субъектов современных экономических процессов путем согласования их интересов

4) отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя

2. Социальное партнерство осуществляется в форме:

1) участия работников, их представителей в управлении организацией

2) добровольного принятия сторонами на себя обязательств – уважения и учета интересов сторон

3) контроля за выполнением принятых соглашений

3. Общее собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует:
 - 1) не менее половины от общего числа работников
 - 2) не менее 2/3 от общего числа работников
 - 3) не менее 1/3 от общего числа работников
4. Коллективный договор вступает в силу:
 - 1) со следующего дня после подписания его сторонами
 - 2) со дня подписания его сторонами
 - 3) со дня регистрации его и приложений к нему в соответствующем органе по труду
5. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является:
 - 1) нормативно-договорным актом
 - 2) локальным нормативным актом
 - 3) актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
6. Основным принципом социального партнерства является:
 - 1) уважение и учет интересов сторон
 - 2) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров
 - 3) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений
7. На локальном уровне социального партнерства устанавливаются...
 - 1) принципы и методы регулирования социально-экономических отношений
 - 2) общие принципы регулирования социально-трудовых отношений
 - 3) обязательства работников и работодателей в сфере труда
8. Указ Президента «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» вступил в действие в:
 - 1) 1991 г.
 - 2) 1992 г.
 - 3) 2000 г.
9. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из:
 - 1) представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, правительства
 - 2) представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, членов Общественной палаты
 - 3) представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и ассоциаций, общероссийских объединений работодателей, правительства
10. Система социального партнерства включает следующие уровни:
 - 1) федеральный, региональный, отраслевой и территориальный
 - 2) федеральный, региональный
 - 3) федеральный, региональный и международный
11. Действие, какого локального акта образовательного учреждения направлено на обеспечение трудовой дисциплины в коллективе?
 - 1) Инструкции о мерах пожарной безопасности

- 2) Положение о Совете общеобразовательного учреждения
 - 3) Правила внутреннего трудового распорядка для работников
 - 4) Положение о материальном стимулировании
12. Органами государственно-общественного управления являются:
- 1) управляющий совет;
 - 2) педагогический совет;
 - 3) попечительский совет.
14. Социальное партнерство – это:
- 1) совокупность действующих личностей
 - 2) совокупность социальных, профессиональных групп
 - 3) особый вид общественных отношений на основе договоров и соглашений
 - 4) система взаимоотношений работников, работодателей
 - 5) групповое поведение, направленное на поиск мировоззренческого единства
15. Основными принципами социального партнерства являются:
- 1) передача социального статуса граждан представителям общественных объединений
 - 2) полномочность представителей сторон
 - 3) владение собственностью
 - 4) равноправие сторон
 - 5) ответственность сторон
16. Социальное партнерство осуществляется на уровнях:
- 1) федеральном
 - 2) межпартийном
 - 3) межрегиональном
 - 4) конфессиональном
 - 5) локальном
17. Социальное партнерство осуществляется в форме:
- 1) коллективных переговоров
 - 2) элитарных социальных действий
 - 3) взаимных консультаций
 - 4) участия работников в управлении организацией
 - 5) аффектных социальных действий
18. Моделями социального партнерства являются:
- 1) трипартизм
 - 2) корпоративизм
 - 3) бипартизм
 - 4) эготизм
 - 5) многосторонние соглашения
19. Коллективный договор как правовой акт вступает в действие после:
- 1) принятия его на собрании (или конференции) коллектива
 - 2) подписания его председателем профкома и руководителем предприятия или учреждения
 - 3) издания приказа руководителем организации о вступлении коллективного договора в действие

- 4) регистрации коллективного договора в органах государственного управления или местного самоуправления
 - 5) обсуждения в комиссии по подготовке коллективного договора
20. Коллективный договор заключается на период:
- 1) один год
 - 2) два года
 - 3) три года
 - 4) четыре года
 - 5) пять лет
21. Соглашение в системе социального партнерства разрабатывается и принимается в процессе:
- 1) коллективных переговоров
 - 2) забастовок
 - 3) акций протеста, пикетирования зданий администрации
 - 4) взаимных консультаций и подписания его сторонами
 - 5) участия работников и их представителей в управлении организацией, предприятием
22. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:
- 1) немедленно после получения указанного предложения
 - 2) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения
 - 3) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения
 - 4) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕХНОЛОГИИ ДОСТИЖЕНИЯ КАЧЕСТВА
ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ РАЗНЫХ КАТЕГОРИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технологии достижения качества образования для разных категорий обучающихся» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному теоретическому вопросу и одному практическому заданию.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Принципы, методы, процедуры и инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ.
2. Проектирование процесса управления качеством образования: маркетинговые исследования.
3. Управление качеством образования с учетом требований ФГОС общего образования.
4. Обеспечение системы качества образования.
5. Инструменты оценки результатов освоения основных общеобразовательных программ.
6. Оценка достижения планируемых результатов освоения основных образовательных программ как механизм управления результатами (внутренняя и внешняя оценка).
7. Модели оценки качества школьного образования.
8. Понятие мониторинга качества образования.
9. Внутренняя система оценки качества образования: разработка, утверждение, критерии, процедуры, инструментарий (стартовая, рубежная, итоговая диагностики, рефлексивная самооценка, текущая и тематическая оценка, внутришкольные мониторинги, промежуточная аттестация, итоговая аттестация, оценка проекта и др.).

10. Критерии результативности общего образования.
11. Субъекты оценки и контроля качества общего образования.
12. Независимая система оценки качества образования.
13. Самоаудит эффективности деятельности общеобразовательной организации.
14. Описание внешней оценки качества образования: объективные методы оценки, инструментарий, процедуры и критерии (государственная итоговая аттестация, независимая оценка качества образования, мониторинговые исследования).
15. Обязательные общегородские диагностики, национальные исследования качества образования, аккредитация образовательных организаций и др.).
16. Независимая оценка качества образования как инструмент выстраивания стратегии развития организации.
17. Качество образования: понятие и сущность.
18. Управление качеством образования.
19. Процессный подход к управлению образовательной организацией.
20. Контроль в управлении образовательной организацией.
21. Суть понятий «стратегия сотрудничества», социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в команде.
22. Педагогический коллектив школы, особенности его жизнедеятельности.
23. Эффективные и неэффективные коллективы, особенности делового общения в них.
24. Межличностные отношения как основа формирования социально-психологического и делового климата коллектива.
25. Методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Ориентации на уровень развития и подготовленности обучаемых требует принцип государственной политики в области образования:
 - 1) свободы
 - 2) демократизации
 - 3) светского характера образования
 - 4) общедоступности образования
2. Высший управленческий орган системы образования в стране это:
 - 1) Министерство народного образования
 - 2) Министерство просвещения
 - 3) Министерство образования
 - 4) Министерство образования и науки
3. Одна из главных задач образовательной организации – это ...
 - 1) создание благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития личности
 - 2) обучение и воспитание сообразно уровням и формам получения образования
 - 3) сохранение школьных традиций получение образования на родном языке

4. Федеральный государственный образовательный стандарт включает в себя:
 - 1) минимум содержания основных образовательных программ
 - 2) перечень всех предметов, изучаемых в средних и высших образовательных учреждениях
 - 3) максимальный объем учебной нагрузки обучающихся
 - 4) требования к уровню подготовки выпускников
5. Понятие «образование» по Закону РФ «Об образовании» включает в себя:
 - 1) воспитание, обучение в интересах человека, общества, государства
 - 2) достижение гражданином установленных государством образовательных уровней
 - 3) степень физической, художественно-эстетической подготовки
 - 4) удостоверение достигнутого образовательного уровня соответствующим документом
 - 5) уровень освоения государственных образовательных стандартов
6. Образовательной организацией называется организация:
 - 1) осуществляющая образовательный процесс
 - 2) реализующая одну или несколько образовательных программ
 - 3) обеспечивающая содержание и воспитание обучающихся, воспитанников
 - 4) финансируемая за счет привлеченных средств и спонсоров
7. В соответствии с ФГОС внутренняя оценка достижения планируемых результатов осуществляется:
 - 1) органами управления образованием
 - 2) самой школой – учениками, педагогами, администрацией
 - 3) родителями обучающихся
 - 4) все ответы верны
8. Методологической основой разработки и реализации Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования является:
 - 1) примерная основная образовательная программа начального образования
 - 2) концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России
 - 3) программа формирования универсальных учебных действий
 - 4) системно-деятельностный подход
9. К приоритетным задачам модернизации российского образования не относится ...
 - 1) усиление государственного контроля за качеством образования
 - 2) обеспечение государственных гарантий доступности и равных возможностей получения полноценного образования
 - 3) достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования
 - 4) формирование в системе образования нормативно-правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов
10. Государственный образовательный стандарт в условиях современной системы образования по Закону Российской Федерации «Об образовании»...
 - 1) является основой объективной оценки уровня образования и квалификации

- 2) выпускников независимо от формы получения образования
 - 3) гарантирует получение бесплатного общего и на конкурсной основе бесплатного профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях
 - 4) обеспечивает качество подготовки специалистов
 - 5) обеспечивает право на равноценное образование
11. Одна из главных задач общеобразовательного учреждения – это ...
- 1) создание благоприятных условий для умственного, нравственного, эмоционального и физического развития личности
 - 2) обучение и воспитание сообразно уровням и формам получения образования
 - 3) сохранение школьных традиций
 - 4) получение образования на родном языке
12. Одним из принципов деятельности школы, обозначенным Типовым положением об общеобразовательном учреждении, является принцип ...
- 1) демократии
 - 2) децентрализации
 - 3) светскости
 - 4) непрерывности образования
13. Педагогический мониторинг – это:
- 1) длительное слежение за какими-либо объектами и явлениями пед. действительности
 - 2) процесс реализации педагогических задач
 - 3) система функционирования педагогического процесса
 - 4) нет правильного ответа
 - 5) все ответы правильные
14. Что лежит в основании классификации мониторинга на педагогический, социологический, психологический, медицинский, экономический, демографический?
- 1) цели мониторинга
 - 2) область применения
 - 3) иерархия систем управления
 - 4) нет правильного ответа
 - 5) все ответы правильные
15. Педагогическая диагностика является частью:
- 1) педагогического процесса
 - 2) педагогического мониторинга
 - 3) педагогической деятельности
 - 4) нет правильного ответа
 - 5) все ответы правильные
16. Функция мониторинга, дающая возможность получить сведения о состоянии объекта, обеспечить обратную связь, – это:
- 1) информационная функция
 - 2) аналитическая функция
 - 3) коррекционная функция
 - 4) нет правильного ответа
 - 5) все ответы правильные

17. Этап мониторинга, характеризующийся сбором и обработкой информации, анализом полученных результатов и выработкой рекомендаций, прогнозированием перспектив изменения исследуемой области – это:

- 1) нормативно-установочный этап;
- 2) коррекционно-деятельностный этап;
- 3) диагностико-прогностический;
- 4) нет правильного ответа;
- 5) все ответы правильные.

18. К какому этапу мониторинга относится определение объекта, предмета, субъекта, цели и задач педагогического мониторинга?

- 1) к нормативно-установочному
- 2) к диагностико-прогностическому
- 3) к коррекционно-деятельностному
- 4) к итогово-диагностическому
- 5) нет правильного ответа

19. Функция мониторинга, позволяющая провести диагностику и получить целостную информацию о состоянии объекта мониторинга – это:

- 1) информационная функция
- 2) диагностическая функция
- 3) коррекционная функция
- 4) нет правильного ответа
- 5) все ответы правильные

20. Этап мониторинга, характеризующийся выделением критериев и показателей уровней сформированности исследуемого аспекта мониторинга:

- 1) диагностико-прогностический этап
- 2) коррекционно-деятельностный этап
- 3) нормативно-установочный этап
- 4) нет правильного ответа
- 5) все ответы правильные

21. Что лежит в основании классификации мониторинга на школьный, районный, областной (региональный), федеральный:

- 1) цели мониторинга
- 2) область применения
- 3) иерархия систем управления
- 4) основание экспертизы
- 5) нет правильного ответа

22. Функция мониторинга, предполагающая контроль за состоянием объекта мониторинга и подготовку рекомендаций для принятия коррекционно-упреждающих управленческих решений это:

- 1) информационная функция
- 2) диагностическая функция
- 3) организационно-управленческая функция
- 4) нет правильного ответа
- 5) все ответы правильные

23. Этап мониторинга, характеризующийся сравнением результатов, полученных на разных этапах с первоначальными:

- 1) итогово-диагностический этап

- 2) коррекционно-деятельностный этап
 - 3) нормативно-установочный этап
 - 4) нет правильного ответа
 - 5) все ответы правильные
24. Качество образования – это
- 1) интегральная характеристика, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов и условий обеспечения образовательного процесса нормативным требованиям, социальным и личностным ожиданиям
 - 2) характеристика, отражающая степень соответствия реальных достигаемых образовательных результатов
25. Мониторинг - это
- 1) система повторных целенаправленных наблюдений за исследуемыми объектами в пространстве и времени
 - 2) система наблюдений и проверки соответствия процесса функционирования управляемого объекта принятым управленческим решениям
 - 3) непрерывное, научно обоснованное, диагностико-прогностическое наблюдение
 - 4) деятельность по наблюдению за определенными объектами и явлениями
26. Обобщенная характеристика свойств объекта или процесса, выступает методологическим инструментом, обеспечивающим возможность проверки теоретических положений с помощью эмпирических данных:
- 1) показатель
 - 2) критерий
 - 3) метод
 - 4) форма
27. Какая задача стоит перед руководителем ОУ при управлении учебно-исследовательской деятельности учащихся.
- 1) диагностику исследовательской способности учащихся в соответствии с возрастными особенностями
 - 2) системный подход к проектно-исследовательской деятельности учащихся по ступеням образования
 - 3) организация и регулирования учебно-исследовательской деятельностью учащихся на разных этапах образования
28. Перечислите формы работы с одаренными детьми.
- 1) организация олимпиадного движения
 - 2) профильное обучение
 - 3) организация научно-практических конференций
 - 4) подготовка к ЕГЭ
29. Чем определяется общий объем плана внутреннего контроля за образовательным процессом?
- 1) количеством учащихся
 - 2) количеством администрации
 - 3) количеством органов самоуправления
 - 4) количеством обслуживающего персонала

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТОВ
ОБРАЗОВАНИЯ»**

Назначение оценочных средств:

– для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Система оценки качества и результатов образования» в форме экзамена.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Система оценки качества и результатов образования»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Система оценки качества и результатов образования» проводится в форме экзамена.

Экзамен по дисциплине преследует цель оценить форсированность профессиональных компетенций, получение теоретических знаний, их прочность, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по двум вопросам: теоретический и прак-

тический. Практический вопрос подразумевает, что обучающийся демонстрирует практические умения оказания первой помощи.

- **процедура оценивания:**

На экзамене оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на вопросы
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Шкала оценивания умения выполнять практические задания

Баллы	Критерии оценки выполнения практического задания
8-10	- алгоритм решения в общем виде составлен правильно; - соблюдены все рекомендации по оформлению и решению задания.
4-7	- задание решено не в общем виде, хотя решение соответствует алгоритму, но не соблюдены все требования по оформлению и решению задания.
1--3	- решение задания не доведено до конца, хотя и выбрано правильное Знаправление решения, отсутствует оформление решения, есть неточности в вычислениях.

Тестовые задания для проведения экзамена

1. Педагогический мониторинг - это...
 - а) постоянно организованное наблюдение за каким-либо процессом, отслеживание его хода по определенным показателям;
 - б) учебные достижения школьников;
 - в) прогноз учебных достижений школьников.
2. Педагогический мониторинг - это...
 - а) длительное слежение за какими-либо объектами и явлениями педагогической действительности;

- б) процесс реализации педагогических задач;
 - в) система функционирования педагогического процесса.
3. Педагогическая диагностика - это...
- а) процедура получения информации о ряде показателей, критериев, признаков и качестве образования;
 - б) средство выявления результатов учебно-воспитательной деятельности;
 - в) совокупность приемов контроля и оценки, направленных на решение задач оптимизации учебного процесса, дифференциации учащихся, а также совершенствования образовательных программ и методов педагогического воздействия.
4. Педагогическая диагностика является частью...
- а) педагогического процесса;
 - б) педагогического мониторинга;
 - в) педагогической деятельности.
5. Функция мониторинга, дающая возможность объективно и всесторонне оценить характер и особенности осуществления образовательного процесса, установить значимость полученных результатов, их соответствие целям и задачам образовательной деятельности - это...
- а) информационная функция;
 - б) аналитическая функция;
 - в) коррекционная функция.
6. Этап мониторинга, характеризующийся сбором и обработкой информации, анализом полученных результатов и выработкой рекомендаций, прогнозированием перспектив изменения исследуемой области - это...
- а) нормативно-установочный этап;
 - б) коррекционно-деятельностный этап;
 - в) диагностико-прогностический.
7. К какому этапу мониторинга относится определение объекта, предмета, субъекта, цели и задач педагогического мониторинга?
- а) к нормативно-установочному;
 - б) к диагностико-прогностическому;
 - в) к коррекционно-деятельностному.
8. Функция мониторинга, позволяющая провести диагностику и получить целостную информацию о состоянии объекта мониторинга - это...
- а) информационная функция;
 - б) диагностическая функция;
 - в) коррекционная функция.
9. Этап мониторинга, характеризующийся выделением критериев и показателей уровней сформированности исследуемого аспекта мониторинга, - это...
- а) диагностико-прогностический этап;
 - б) коррекционно-деятельностный этап;
 - в) нормативно-установочный этап.
10. Найдите неверное утверждение. Педагогический мониторинг эффективен только тогда, когда он...
- а) целесообразен;
 - б) имеет четкие цели и задачи;

- в) не систематичен и не планомерен.
11. Традиционная схема мониторинга:
- а) вводный, текущий, итоговый контроль;
 - б) входной и итоговый контроль;
 - в) аналитический, дифференцированный, корректирующий.
12. Средство оценивания показателей личностного развития обучающегося:
- а) уровень социально-личностной зрелости ученика и ценностная ориентация личности;
 - б) индивидуальные образовательные показатели ребенка;
 - в) общая оценка воспитанности обучающегося.
13. Компоненты мониторинга:
- а) опрос, наблюдение, анализ;
 - б) диагностика, моделирование, прогнозирование, компьютерная поддержка;
 - в) наблюдения, исследование, определение индивидуальных достижений.
14. Кто является объектами педагогического мониторинга?
- а) все участники образовательного процесса;
 - б) обучающиеся;
 - в) обучающиеся, имеющие медико-педагогические рекомендации.
15. Принципы осуществления системы мониторинга:
- а) аналитичность, информированность, прогнозируемость;
 - б) научность, непрерывность, цикличность, гуманизация, коллегиальность;
 - в) демократичность, стандартизация, периодичность, информированность.
16. Мониторинг качества образования разделяется на два вида:
- а) мониторинг качества образовательной деятельности и мониторинг качества учебных достижений обучающихся;
 - б) мониторинг методического мастерства педагога и мониторинг личностных успехов обучающихся;
 - в) образовательный мониторинг и методический мониторинг.
17. Найдите неверное утверждение. Анализ результатов нулевого входного контроля дает возможность учителю:
- а) выбрать адекватную методику обучения;
 - б) не формировать мотивацию учащихся;
 - в) провести коррекцию учебного графика.
18. Найдите неверное утверждение. Динамику индивидуального роста ученика можно проследить по результатам:
- а) выполнения домашнего задания;
 - б) итоговые оценки за несколько периодов обучения;
 - в) контрольных срезов.
19. Процесс, представляющий собой последовательное осуществление сбора информации о качестве образования, ее обработки, систематизации, анализа, оценки, прогноза дальнейшего развития и выработки мер по коррекции образовательного процесса и созданных для него условий является...
- а) педагогическим мониторингом;
 - б) педагогической диагностикой;
 - в) педагогическим консультированием.

20. Что лежит в основе классификации мониторинга на школьный, районный, региональный, федеральный уровни?
- цели мониторинга;
 - область применения;
 - иерархия систем управления.
21. Функция мониторинга, предполагающая контроль за состоянием объекта мониторинга и подготовку рекомендаций для принятия коррекционно-упреждающих управленческих решений - это...
- информационная функция;
 - диагностическая функция;
 - организационно-управленческая функция.
22. Виды мониторинга по организационным формам:
- разовый, периодический, систематический;
 - локальный, выборочный, сплошной;
 - индивидуальный, групповой; фронтальный.
23. Виды мониторинга по целям:
- разовый, периодический, систематический;
 - оперативный, стратегический, тактический;
 - индивидуальный; групповой, фронтальный.
24. Принципы педагогической диагностики, используемые в практике:
- принципы последовательности, преемственности, доступности, прогностичности;
 - принципы индивидуализации, аналитичности, доступности;
 - принципы научности, цикличности, аналитичности, целесообразности.
25. Виды педагогической диагностики:
- педагогическая, психологическая, социологическая, медицинская;
 - педагогическая, методическая, техническая;
 - педагогическая, психологическая, аналитическая, личностно-ориентированная.
26. Два уровня мониторинга в ОО - это...
- административный и классно-урочный;
 - индивидуальный и внутришкольный;
 - образовательный и методический.

Вопросы для проведения экзамена (теоретические):

- Развитие системы оценки качества образования: современные вызовы и лучшие практики.
- Мировые и отечественные тенденции развития качества образования и его оценивания.
- Формирование политики и целей в области качества образования.
- Оценка качества образования в условиях реализации ФГОС общего образования.
- Нормативные правовые акты и рекомендательные документы федерального уровня в области общественно-государственного управления качеством образования в части общественно-профессиональной экспертизы и независимой оценки качества образования.

6. Индикаторы государственной программы «Развитие образования на 2013-2020 годы», их учет в проектах.

7. Региональная модель оценки качества образования: система рейтингов; регламентация общественных советов оценки качества образования.

8. Система отношений и структура функционала органов независимой оценки качества образования на уровне федерации, региона.

9. Независимая оценка качества образования; общественно-профессиональная экспертиза в образовании.

10. Деятельность Общественного совета по вопросам проведения независимой оценки образовательных организаций.

11. Роль информационно-аналитической системы в обеспечении проведения оценки, обработке и хранении данных, предоставлении информации о результатах независимой оценки для различных категорий пользователей.

12. Понятие качества образования. Оценка как элемент управления качеством.

13. Традиционные и новые средства оценки результатов обучения (достоинства и недостатки).

14. Оценка качества российского образования отечественными и зарубежными экспертами.

15. История возникновения тестирования в России и за рубежом.

16. Современные центры тестирования.

17. Функции контроля в современном учебном процессе.

18. Традиционные формы контроля (достоинства и недостатки).

19. Место психологических и педагогических измерений в современном образовании.

20. Цели и задачи педагогического и психологического тестирования.

21. Сходства и различия педагогических и психологических тестов.

22. Основные подходы к структуре учебных достижений.

23. Определения понятий: тест, предтестовое задание, валидность, надежность и трудность теста. Виды тестов.

24. Критериально-ориентированные и нормативно-ориентированные педагогические тесты.

25. Мониторинг как средство оценки результатов обучения.

26. Основные свойства мониторинга качества образования. Виды мониторинга.

27. Методы педагогического мониторинга.

28. «Портфолио» как средство оценки результатов образования.

Практические задания для проведения экзамена

1. Предположите свойства качества обучения школьников, если образование рассматривать как сферу особых образовательных услуг.

2. Опишите сущность компетентного подхода к контролю качества обучения при аттестации выпускников.

3. В чем состоит главное отличие мониторинга качества обучения от контроля? Перечислите характерные особенности мониторинга.

4. Спланируйте мониторинг учебных достижений учащихся в основной школе.

5. Составьте перечень известных вам традиционных средств оценивания, дайте им краткую характеристику, выделяя их достоинства и недостатки.

6. Соблюдение каких принципов обеспечит грамотную организацию формирующего оценивания? Составьте алгоритм деятельности учителя по организации формирующей оценки в классе.

7. Разработайте различные типы листов обратной связи для организации формирующего оценивания по математике (тему выберите самостоятельно).

8. Почему многие преподаватели рассматривают портфолио в качестве эффективного средства развития у школьников навыков критического мышления и получения реальных самооценок? Докажите, что портфолио обеспечивает получение достаточно объективной информации о качестве учебных достижений школьников.

9. Какие типичные ошибки и затруднения возникают при использовании технологии портфолио? Разработайте ролевую игру «Портфолио – папка личных достижений учащегося».

10. Эвалюация (Evaluation) – это систематическое исследование и оценка какого-либо предмета с намерением выявить и дальше развивать его «полезность» и «добротность», то есть качественность. Под «предметом» понимаются условия, процессы, продукты и их действия в связи со школой, обучением, воспитанием и развитием. Примените данное толкование эвалюации к образовательному процессу.

11. Перечислите различные направления оценочно-аналитической деятельности, которые включает эвалюация в образовании.

12. 1. Какие периоды можно выделить в отечественной и зарубежной истории развития тестов? Каковы характерные особенности каждого этапа?

13. Составьте галерею образов ученых, которые внесли особый вклад в развитие отечественной и зарубежной тестологии.

14. В чём различие педагогических и психологических тестов? Подберите педагогический и психологический тест для их сравнения по формулировкам заданий, спрогнозируйте параметры их результативности.

15. Приведите примеры современных исследований отечественных ученых по проблемам измерения и тестирования в образовании.

16. Существует ли тестовая культура? Приведите аргументы в пользу следующего высказывания «Тестовая культура – феномен человеческой цивилизации».

17. Каково ваше отношение к тестам в образовании? Под влиянием каких факторов оно сложилось? Проходили ли Вы когда-нибудь психологическое тестирование? Если да, то состоялась ли после него беседа о результатах тестирования?

18. Каковы приоритетные направления исследований в теории педагогических измерений? Какие из них, по Вашему мнению, являются первоочередными для развития тестирования в школах России?

19. Как Вы представляете себе деятельность тестолога? Опишите этапы его деятельности, выделяя существенные из них.

20. Выберите один из подходов к структурированию учебных достижений и на его основе разработайте тематический тест для учащихся основной школы.

21. Приведите примеры нормативно-ориентированного и критериально-ориентированного тестов. По какому из них Вы пожелали бы пройти тестирование? Обоснуйте свою позицию.

22. Проведите сопоставительный анализ форм тестовых заданий и составьте таблицу соответствия технологических характеристик и формы тестового задания.

23. Приведите пример программно-дидактического теста и продумайте методические рекомендации по его использованию в практике обучения математике.

24. Как Вы думаете, можно ли одно и то же содержание, выбранное для проверки, предъявить учащимся в виде тестового задания разной формы? Ответ обоснуйте.

25. Почему российские учащиеся показывают невысокие результаты в международных сравнительных исследованиях качества образования? Зависит ли это от содержания КИМ? Приведите примеры заданий математического содержания международных исследований PISA и TIMSS.

26. Сколько этапов можно выделить в технологии разработки КИМ? Какие из них самые важные для создания качественных контрольно-измерительных материалов?

27. Изменилась ли шкала результатов при проведении ЕГЭ? Если да, то в каком году это произошло? Как Вы думаете, смена шкалы влияет на уровень учебных достижений школьников?

28. Какое количество заданий экзаменационной работы подтверждает освоение выпускником основных общеобразовательных программ общего (полного) среднего образования?

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ, ФОРМЫ И ИНСТРУМЕНТАРИЙ
ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Методы, формы и инструментарий внутренней оценки качества образования» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам устного ответа в ходе собеседования по двум теоретическим вопросам.

- **процедура оценивания:**
- На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Виды и направления мониторинга в системе оценки качества образования на разных уровнях системы управления.
2. Этапы педагогического мониторинга.
3. Формы деятельности по управлению качеством образования: диагностико-аналитическая, коррекционно-развивающая, консультативная, практическая.
4. Основные группы потребителей образовательных услуг, их требования и ожидания.
5. Особенности управления качеством в образовании.
6. Педагогические принципы управления качеством.
7. Мотивы управления.
8. Механизмы управления.
9. Цели и условия использования результатов управления качеством.
10. Технологический процесс управления качеством.
11. Основные проблемы педагогических систем управления качеством.
12. Мониторинг результатов обучения в системе оценки качества образования и образовательных услуг.
13. Необходимость диагностики и мониторинга качества.
14. Требования к процедурам мониторинга.

15. Показатели учета и анализа результатов обучения в системе оценки качества образования.
16. Традиционные и инновационные методы диагностики, используемые педагогами для измерения качества учебных достижений учащихся.
17. Инновационные стратегии оценивания учебных достижений учащихся.
18. Понятие «качество образования». Оценка как элемент управления качеством.
19. Новые идеи, направления, подходы и приемы, которые используются в современной системе оценки качества образования.
20. Оценка как элемент управления качеством.
21. Общероссийская система оценки качества образования (ОСОКО).
22. Мониторинг как основной принцип современной оценки результатов обучения.
23. Функции и основные виды мониторинга внутренней оценки качества образования.
24. Методы внутренней оценки качества образования.
25. Формы внутренней оценки качества образования.
26. Инструментарий внутренней оценки качества образования.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Мониторинг в образовании – это
 - 1) непрерывное слежение за состоянием образовательной системы
 - 2) определение как можно большего числа показателей состояния образовательной системы
 - 3) процедура сбора и хранения информации о состоянии образовательной системы
 - 4) информационная система о деятельности образовательной системы, предполагающая сбор, обработку, хранение и передачу информации
2. Как часто нужно собирать информацию в режиме мониторинга
 - 1) 1-2 раза в год
 - 2) в зависимости от объекта мониторинга
 - 3) регулярно
 - 4) в зависимости от скорости изменения состояния объекта
3. Мониторинг качества образования является информационной основой для разработки следующих документов, регламентирующих деятельность школы:
 - 1) план мероприятий внутришкольного контроля
 - 2) программа развития образовательного учреждения
 - 3) программа управления качеством образования
 - 4) самообследование школы (подготавливаемое, например, в рамках аттестации школы)
4. Какие из приведенных ниже показателей позволяют судить об эффективности мониторинга обученности учащихся, проведенного в школе?
 - 1) мониторинг обученности учащихся проводился по тестам, разработанным учителями, работающими в данном классе
 - 2) мониторинг обученности учащихся, заканчивающих 11 класс, проводился по тестам, предложенным администрацией района всем школам

- 3) мониторинг обученности учащихся начальных классов проводился по тестам, разработанным независимыми экспертами после анализа школьных учебных программ
- 4) мониторинг обученности учащихся основной школы проводился по результатам выполнения ими административных контрольных работ
5. Методики мониторинга целесообразно подбирать таким образом, чтобы получить информацию следующего характера:
 - 1) количественного
 - 2) качественного, с последующим переводом ее в количественную
 - 3) качественного и количественного
 - 4) количественного и качественного, с последующим переводом ее в количественную
6. Косвенным показателем оценки реализации программы является:
 - 1) охват образованием различных групп населения
 - 2) динамика показателей уровня образования
 - 3) характер и число реализованных социальных инициатив
 - 4) количество учащихся, прекративших образование до конца срока
7. Одним из управленческих показателей оценки реализации программы развития школы можно считать:
 - 1) количество продуктов творческой деятельности педагогов и учащихся
 - 2) уровень мотивации и стимулирования всех участников педагогического процесса
 - 3) индекс популярности педагогической профессии среди выпускников
 - 4) доля внебюджетного финансирования
8. В меняющихся условиях работы школы объектом внешнего контроля (экспертизы) является:
 - 1) работа учителя
 - 2) управленческая деятельность администрации школы
 - 3) работа педагогического коллектива школы
 - 4) взаимодействие с общественно-государственными формами управления
10. Планирование – это
 - 1) изучение положительных и отрицательных причин и явлений
 - 2) распределение ответственных для проведения конкретных мероприятий
 - 3) моделирование будущей совместной деятельности
 - 4) диагностика изменений
11. Кому из авторов принадлежит следующая цитата: «Управлять - значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать»?
 - 1) Ли Якокка
 - 2) Форд Генри
 - 3) Анри Файоль
12. Что не является существенным в обучении:
 - 1) объем усвоенных знаний
 - 2) практическое применение знаний
 - 3) творческое развитие
 - 4) качественное усвоение изученного материала

13. Эффективность воспитательной системы зависит от:
- 1) количества воспитательных мероприятий в школе
 - 2) целостности и системности воспитательной системы
 - 3) самочувствия ребенка, его социальной защищенности, внутреннего комфорта
 - 4) дисциплины в школе
14. По какому признаку проще всего определить тип и структуру урока:
- 1) по дидактическим целям
 - 2) по расположению элементов урока
 - 3) по количеству времени, отводимому на достижение главной цели
 - 4) по количеству структурных частей
15. Найдите неверный ответ. Результатом процесса социализации является:
- 1) формирование социальных знаний, умений, навыков
 - 2) формирование социальной компетентности личности
 - 3) формирование базовых общечеловеческих ценностных ориентаций, установок
 - 4) формирование аддиктивного поведения
16. Найдите неверное утверждение. Система внутришкольного педагогического мониторинга представляет комплексную аналитическую систему по следующим направлениям:
- 1) психодиагностика
 - 2) анализ педагогической культуры учителя
 - 3) медицинская диагностика
17. Найдите неверное утверждение. Система внутришкольного педагогического мониторинга представляет комплексную аналитическую систему по следующим направлениям:
- 1) диагностика качества образования
 - 2) подготовка и проведение учебных занятий
 - 3) анализ содержания образования
18. Уровни образовательного мониторинга:
- а) внутришкольный, муниципальный, региональный, федеральный
 - б) школьный, городской, всероссийский
 - в) внутри класса, внутришкольный, районный, федеральный
19. Результаты мониторинга...
- а) рассматриваются в динамике в течение учебного года, по сравнению с предыдущими годами;
 - б) рассматриваются индивидуально (каждое мониторинговое исследование);
 - в) рассматриваются только после полного завершения мониторинговых исследований
20. Целью внутришкольной системы оценки качества образования является:
- 1) сравнение достижений учащихся конкретного класса с достижениями учащихся других классов
 - 2) определение эффективности работы системы образования на уровне общеобразовательной организации
 - 3) определение эффективности работы системы образования на уровне региона

- 4) определение эффективности работы системы образования в муниципальном районе
21. Руководители и организаторы ППЭ для сдачи ГИА 9 класс назначаются:
- 1) органом местного самоуправления
 - 2) Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки
 - 3) Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования
 - 4) Региональным центром обработки информации
22. В соответствии с требованиями ФГОС ООО составляющей итоговой оценки выпускника основной школы является оценка за выполнение и защиту проекта. Определите тип (типы) данного проекта:
- 1) индивидуальный
 - 2) социальный
 - 3) групповой
 - 4) игровой
23. Какой подход позволяет выделить основные результаты обучения и воспитания в контексте ключевых задач и универсальных учебных действий, которыми должны владеть обучающиеся:
- 1) информационный
 - 2) системно-деятельностный
 - 3) интегративный
 - 4) традиционный
24. В соответствии с Единым квалификационным справочником по должностям работников образования, учитель осуществляет контрольно-оценочную деятельность с использованием:
- 1) электронного журнала
 - 2) электронного дневника
 - 3) электронных форм учебной документации
 - 4) все ответы верны

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «БАЗОВЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ
КОМПЕТЕНЦИИ И УСЛОВИЯ ИХ РАЗВИТИЯ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Базовые управленческие компетенции и условия их развития» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Базовые управленческие компетенции и условия их развития»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Базовые управленческие компетенции и условия их развития» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному теоретическому вопросу и одному практическому заданию.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета:

1. Базовые управленческие компетенции и их развитие.
2. Основные управленческие компетенции.
3. Целеполагание в деятельности менеджера.
4. Этапы постановки целей.
5. Лидерство и управленческая команда.
6. Лидерские навыки.
7. Создание и управление командой.
8. Основы лидерства: власть и влияние.
9. Стили лидерства.
10. Соотношение категорий подчиненных и управленческих стилей.
11. Лидер и команда.
12. Особенности лидера образовательной организации.
13. Коммуникационные компетенции руководителя.
14. Деловая коммуникация: базисные принципы.
15. Переговоры и презентации.
16. Навыки интерперсональной коммуникации менеджера.
17. Распознавание стереотипов восприятия и мышления в коммуникации.
18. Коммуникации. Основные виды коммуникаций.
19. Коммуникационный процесс. Элементы коммуникационного процесса.

20. Этапы коммуникационного процесса.
21. Межличностные коммуникации.
22. Принятие управленческих решений.
23. Типы решений, принимаемых менеджерами.
24. Подходы к принятию решений.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Для какого стиля управления характерна коллегиальность в принятии решений, распределение ответственности в соответствии с переданными полномочиями, дифференцированный подход к людям, различные методы стимулирования.
 - 1) авторитарного
 - 2) либерального
 - 3) демократического
2. Как называется процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации?
 - 1) инновация
 - 2) мотивация
 - 3) презентация
3. Деловые, краткие распоряжения, запреты без снисхождения, часто сопровождающиеся угрозами, неприветливым тоном, характерны для стиля деятельности:
 - 1) авторитарного
 - 2) демократического
 - 3) попустительского
 - 4) формального
4. Назначение делового общения:
 - 1) удовлетворение потребности в общении
 - 2) выполнение социальных обязательств
 - 3) формирование позитивных взаимоотношений
 - 4) решение служебных задач
5. Превентивными являются следующие методы управления служебными конфликтами (выберете два правильных ответа):
 - 1) прогнозирование причин, вызывающих конфликтные ситуации
 - 2) коррекция (регулирование) поведения участников конфликтного взаимодействия
 - 3) разрешение конфликта
 - 4) предупреждение и устранение (или минимизация) причин, вызывающих конфликтные ситуации
6. Цели делового общения:
 - 1) подчинение, внушение, критика
 - 2) обмен информацией, выдача заданий, регулирование поведения
 - 3) поиск компромисса, налаживание сотрудничества в конфликтных ситуациях
 - 4) предъявление требований, согласование позиций и мнений

7. Из ниже приведенных реплик руководителя к «Я-замечание» относится фраза:
- 1) «Мне трудно вести совещание, когда кто-то разговаривает в этот момент»
 - 2) «Я уже много раз говорил(а), что разговаривать во время совещания не следует»
 - 3) «Я не знал(а), что имею дело с невоспитанными людьми»
 - 4) «Всех, кто сейчас разговаривает и не слушает, я обязательно спрошу по данному вопросу»
8. Негативное отношение руководителя к сотруднику, основанное на непринятии людей с меланхолическим темпераментом, - это проявление:
- 1) эффекта ореола
 - 2) стереотипа восприятия
 - 3) ситуативного эмоционального состояния
 - 4) деловой направленности
9. Высокая степень самоактуализации личности в психолого-педагогическом плане является следствием:
- 1) авторитарного обучения и воспитания
 - 2) веры учителя в способности своих учеников
 - 3) склонности учителя к монологическим формам общения с учащимися
 - 4) педагогического манипулирования учащимися посредством оценок
10. Что значит научная организация труда?
- 1) установка компьютеров
 - 2) проектирование, внедрение и совершенствование процесса управления
 - 3) внедрение принципа научности
11. В чем заключается планирование личной работы руководителя?
- 1) определение цели и составление индивидуальной программы
 - 2) составление плана работы на каждый день, месяц
 - 3) сообщение секретарю о планах работы на завтра
12. В чем заключается организация рабочего места руководителя?
- 1) правильно поставленный стол и освещение
 - 2) наличие технических средств и санитарно-гигиенические условия
 - 3) наличие большого кабинета и двойной двери на входе
13. Что значит информационное обеспечение руководителя
- 1) секретарь вовремя докладывает
 - 2) поступление всех источников информации
 - 3) определение источников информации, состава ее, использование, регистрация, согласование
14. Что значит работа с корреспонденцией, поступающей руководителю?
- 1) секретарь просматривает и раздает по подразделениям
 - 2) складывает всё в папку и отдаёт руководителю
 - 3) раскладывает по папкам и по мере срочности выполнения и назначения несет к руководителю
15. Что значит технология принятия решений?
- 1) руководитель даёт условный или письменный приказ по принятому решению
 - 2) выявление проблемы, сбор информации, организация выполнения, контроль за выполнением

- 3) выбор показателей эффективности производственной задачи и принятие решения
16. Коллектив – это:
- 1) образовательная организация в целом
 - 2) группа людей
 - 3) множество групп связанных между собой и личностей
17. Установите этапы развития команды:
- 1) знакомство
 - 2) сотрудничество
 - 3) расформирование
 - 4) конфликт
 - 5) результативная работа
18. С какой целью, для чего создаются команды?
- 1) для решения проблем
 - 2) для отчетов каждого педагога о своей работе
 - 3) для принятия решений
19. Какой стиль руководства, на Ваш взгляд, необходим для взаимодействия с членами команды?
- 1) предписание
 - 2) убеждение
 - 3) сотрудничество
 - 4) делегирование
20. Какими качествами в первую очередь должен обладать руководитель команды?
- 1) лидерскими
 - 2) интеллектуальными
 - 3) исполнительскими
21. Могут ли быть в команде два лидера?
- 1) да, это укрепит команду
 - 2) нет, будет способствовать возникновению конфликтных ситуаций
22. По какому принципу формируется команда?
- 1) по принципу взаимного притяжения, доверия
 - 2) по принципу достаточности ролевых позиций
 - 3) по принципу высоких результатов профессиональной деятельности
23. Определите сильные стороны командной работы по критерию «креативность»:
- 1) каждый из членов команды гибко участвует в координации работ
 - 2) команда профессионалов способна генерировать нестандартные решения, создавая «копилку решений»
 - 3) работа в команде всегда содействует личностному и профессиональному росту членов команды, а значит и повышает эффективность команды в целом
24. Авторитарное руководство подразумевает мотивирование сотрудников преимущественно при помощи:
- 1) делегирования полномочий

- 2) материальных стимулов
 - 3) угрозы наказания
25. В каких случаях говорят о формальном лидерстве?
- 1) если окружающие не признают право на лидерство в то время, как сама личность стремится на ведущие роли
 - 2) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности
 - 3) стереотип восприятия, который закрепляется за личностью, которая выступала лидером в одной ситуации, но уже в другой не является таковым
26. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:
- 1) лидерство – это способность влиять на других
 - 2) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей
 - 3) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими
27. Какой стиль управления характеризуется такими особенностями: жесткое единоличное принятие руководителем всех решений; жесткий контроль за выполнением решений с угрозой наказания; отсутствие интереса к личности работника?
- 1) демократический
 - 2) авторитарный
 - 3) попустительский
 - 4) ситуативный
28. Менеджмент и лидерство: в каком соотношении находятся эти сферы деятельности?
- 1) полностью совпадают
 - 2) совершенно разные сферы
 - 3) лидерство должно быть составной частью менеджмента
29. Чем лидерство кардинально отличается от управления?
- 1) лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных
 - 2) это схожие понятия, практически нет различий
 - 3) управление не может существовать без лидерства
30. Эффективное управление организацией возможно, если:
- 1) руководитель одновременно является лидером
 - 2) помимо руководителя в коллективе есть лидер
 - 3) в коллективе нет лидера, но есть руководитель

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕХНОЛОГИИ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ
И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИДЕРА»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста и устного ответа в ходе собеседования по одному теоретическому вопросу и одному практическому заданию.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)	Требования к ответам на теоретические вопросы и практическое задание
«отлично»	80-100 %	Слушатель полно и аргументированно отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры; излагает материал последовательно и правильно.
«хорошо»	70-79%	Слушатель дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
«удовлетворительно»	60-69%	Слушатель излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
«неудовлетворительно»	менее 60%	Слушатель обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения зачета

1. Лидерство как феномен социальной действительности.
2. Природа, определение и содержание понятия лидерства.
3. Теоретические аспекты объяснения феномена лидерства.
4. Теория лидерских качеств и поведенческий подход к изучению лидерства.
5. Ситуационный подход к изучению лидерства.
6. Системный подход.
7. Новые теории лидерства.
8. Структура качеств личности.
9. Самоуправление и саморегуляция личности.
10. Саморегуляция как власть над собой.
11. Основы эффективного общения и взаимодействия.
12. Невербальные способы общения и воздействия.
13. Создание своего имиджа.
14. Лидерство в малых группах. Групповая сплоченность.
15. Эффективность групповой деятельности.
16. Взаимодействие индивида и малой группы.
17. Личностные качества, способствующие эффективной работе в группе.
18. Команда как вид малой группы.
19. Особенности командообразования. Структура команды.

20. Традиционные стили управления людьми.
21. Стили ситуативного лидерства.
22. Делегирование полномочий.
23. Наставничество – как форма развития подчиненных сильные и слабые стороны.
24. Формы наставничества.
25. Коучинг и его виды. Этапы и содержание коучинга.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Стил ь руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, – это:
 - 1) авторитарный
 - 2) демократический
 - 3) анархический
 - 4) кооперативный
 - 5) попустительский
2. Не относится к опорным качествам личности руководителя:
 - 1) организаторские способности
 - 2) хорошая реакция, быстрота действий
 - 3) способность к обучению
 - 4) внимательность к людям (душевность)
3. Не определяет(-ют) эффективность персонала:
 - 1) уровень квалификации
 - 2) удовлетворенность трудом
 - 3) количество прогулов
 - 4) тарифы оплаты труда
4. В качестве фактора повышения производительности труда выступает мотивация в виде:
 - 1) хорошего заработка
 - 2) признания и одобрения
 - 3) оплаты по результатам труда
 - 4) продвижения по службе
5. Действия, направленные на ускорение и упрощение процесса вхождения работников в трудовой коллектив – это адаптация ...
 - 1) профессиональная
 - 2) психологическая
 - 3) социальная
 - 4) промышленная
6. Понятие карьеры – это:
 - 1) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии
 - 2) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую
 - 3) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти

- 4) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- 5) потенциальная возможность занятия вакантной должности
7. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:
 - 1) избежания ошибок при замещении вакансий
 - 2) упрощения процедуры подбора персонала
 - 3) создания благоприятного психологического климата
 - 4) повышения мотивации и закрепления работников
 - 5) по требованию законодательства
8. Развитие персонала - это:
 - 1) процесс подготовки к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
 - 2) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
 - 3) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
9. Эффективна ли информационная власть по отношению к подчиненному, являющемуся «авторитарной личностью» (по Т. Адорно):
 - 1) да
 - 2) нет
10. Дж. Френч и Б. Равен выделили следующие основания власти:
 - 1) вознаграждение
 - 2) принуждение (власть силы, насилие)
 - 3) легитимность
 - 4) экспертные знания
 - 5) харизма
 - 6) информация
 - 7) все, кроме в)
11. К преимуществам референтной власти относятся:
 - 1) подчиненные воспринимают поставленные их руководителем цели, как свои собственные
 - 2) подчиненные стараются быть похожими на руководителя
 - 3) отсутствует необходимость постоянного контроля со стороны руководства
 - 4) все вышеперечисленное верно
 - 5) правильно только а) и б)
12. Преимущество информационной власти состоит в том:
 - 1) измененное поведение, сформировавшись, может длительное время поддерживаться без непосредственного контроля со стороны руководителя
 - 2) вызывает стремление подчиненных имитировать поведение руководителя, ориентироваться не его мнение и ценности
13. Могут ли референтная и экспертная власть иметь отрицательное значение:
 - 1) да
 - 2) нет
14. Структура организационной культуры по Е. Шейну включает следующие уровни:
 - 1) поверхностный, внутренний, глубинный
 - 2) стили поведения, психологический климат, нормы

15. Может ли потребность человека во власти отражаться в его невербальном языке:
- 1) да
 - 2) нет
16. Эффективна ли информационная власть по отношению к авторитарной личности:
- 1) да
 - 2) нет
17. Существуют ли различия в выраженности потребности во власти между мужчинами и женщинами:
- 1) да
 - 2) нет
18. К ограничениям власти принуждения (наказания, силы) относятся:
- 1) этот вид власти может быстро остановить нежелательную форму поведения, но не может обеспечить формирование желаемой
 - 2) требуется постоянный контроль
 - 3) верно а) и б)
 - 4) этот вид власти не имеет ограничений в своей эффективности
19. «Экспансивный синдром распушенности» характерен для:
- 1) властных женщин
 - 2) властных мужчин
20. Деструктивное подчинение выражается в том, что:
- 1) люди выполняют указания власти, даже в случае, когда они противоречат их личным убеждениям и желаниям
 - 2) люди выполняют указания власти только, если они подкреплены материальным вознаграждением
21. Согласно теории подкрепления мотива:
- 1) нежелательное поведение целесообразно игнорировать (применяя наказание только в исключительных случаях)
 - 2) нежелательное поведение целесообразно наказывать (негативное подкрепление)
22. Через какие из перечисленных факторов организационная культура влияет на эффективность организации (согласно модели Сатэ):
- 1) кооперация, принятие решений, коммуникации
 - 2) контроль, лояльность организации
 - 3) восприятие организационной среды и оправдание своего поведения
 - 4) все вышеперечисленное верно
 - 5) верно только а) и б)
23. К способам демонстративного поведения сотрудника, имеющего акцентуацию характера по демонстративному типу, относятся:
- 1) стремление добиться наилучшего результата в желании получить признание окружающих
 - 2) самовосхваление
 - 3) самооплакивание
 - 4) все вышеперечисленное
 - д) только а) и б)
24. Какие из переменных, определяющих на практике выбор менеджерами основной власти, описал Кипнис:
- 1) относительная власть менеджера

- 2) цели менеджера, обусловленные его желанием оказать влияние на подчиненного
 - 3) ожидания в отношении готовности работника подчиниться
 - 4) особенности организационной культуры
 - 5) все вышеперечисленное
 - 6) только б) и в)
25. 19. Ярко выраженная потребность в доминировании, власти, лидерстве при желании всем нравиться, выраженной потребности в любви и одобрении, в положительных оценках могут сигнализировать о:
- 1) наличии внутриличностного конфликта
 - 2) акцентуации характера по демонстративному типу
 - 3) может наблюдаться в обоих случаях
 - 4) ни в одном из описанных случаев
26. Если стиль управления неадекватен ситуации, то согласно теории Фидлера, рекомендуется:
- 1) изменить руководителю свой стиль на более адекватный данной ситуации
 - 2) изменить ситуацию, чтобы стиль был ей адекватен, или подобрать руководителя с более адекватным стилем
27. Являются ли мотивы и потребности субъекта власти детерминантами в его выборе оснований власти:
- 1) да
 - 2) нет
28. 35. Психологический подход к управлению стрессом включает в себя следующие элементы:
- 1) изменение окружения, в котором существует стресс
 - 2) изменение познавательной оценки окружения
 - 3) изменение поведения для изменения окружения
 - 4) верно а) и б)
 - 5) верно все
29. Верно ли то, что понятие стиля управления появилось в контексте поведенческого подхода к объяснению лидерства:
- 1) да
 - 2) нет
30. Стиль, при котором лидер стремится управлять группой вместе с ведомыми (подчиненными), давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая их инициативу в различных формах, называется:
- 1) попустительским (либеральным)
 - 2) авторитарным
 - 3) демократичным

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Модели и методы принятия эффективных управленческих решений» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области бюджетной и финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Модели и методы принятия эффективных управленческих решений»

• **организация оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Модели и методы принятия эффективных управленческих решений» проводится в форме зачета.

Оценивание осуществляется по результатам выполнения слушателями теста.

- **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Тестовые нормы (% правильных ответов на тестовые задания)
«отлично»	80-100 %
«хорошо»	70-79%
«удовлетворительно»	60-69%
«неудовлетворительно»	менее 60%

Тестовые задания для проведения зачета

1. Наиболее удачное определение управленческого решения - это:
 - 1) инструмент управленческой деятельности
 - 2) продукт управленческой деятельности
 - 3) выбранный (утвержденный) вариант управленческих действий
 - 4) форма воздействия субъекта на объект
 - 5) управленческий документ
2. Юридическое свойство управленческого решения – это:
 - 1) целенаправленность
 - 2) правомерность
 - 3) плановость
 - 4) коллегиальность
3. Организационные свойства управленческого решения – это:
 - 1) плановость
 - 2) последовательность
 - 3) целенаправленность
 - 4) правомерность
4. Технологическое свойство управленческого решения – это:
 - 1) комплексность
 - 2) стадийность
 - 3) целенаправленность
 - 4) актуальность
5. Системное свойство управленческого решения – это:
 - 1) коллегиальность
 - 2) плановость
 - 3) комплексность
 - 4) актуальность
6. Проблемное «свойство управленческого решения» – это:
 - 1) срочность
 - 2) плановость
 - 3) актуальность
 - 4) последовательность разработки
7. Юридическое стимулирующее свойство управленческого решения – это:
 - 1) стадийность
 - 2) правомерность

- 3) мотивационность
- 4) коллегиальность
8. Правильная (логическая) последовательность реализации элементов управленческого процесса – это:
 - 1) управленческие действия
 - 2) управленческая ситуация
 - 3) управленческое решение
 - 4) управленческие функции
9. Базовая управленческая категория - это:
 - 1) управленческая функция
 - 2) проблемная ситуация
 - 3) управленческое решение
 - 4) управленческие действия
 - 5) управленческая цель
10. Установите соответствие элементов процесса принятия решения и его аспектов:
 - 1) анализ, преобразование сведений (данных) о ситуации
 - 2) логические мыслительные операции
 - 3) выбор методов разработки решения
 - 4) нормативно-правовое обеспечение решенияаспекты:
 - 1) юридический
 - 2) информационный
 - 3) психологический
 - 4) организационный
11. Отличительные по содержанию характеристики управленческих решений в организациях и в частной жизни – это:
 - 1) цели
 - 2) проблемы
 - 3) разделение труда
 - 4) профессионализм
 - 5) актуальность
12. Общие характеристики управленческих решений в организациях и частной жизни – это:
 - 1) актуальность
 - 2) влияние на интересы субъекта разработки
 - 3) влияние на интересы коллектива работников
 - 4) разделение труда
13. Управленческое решение – это конечный продукт управленческой деятельности?
 - 1) да
 - 2) нет
14. Управленческое решение – это промежуточный продукт управленческой деятельности?
 - 1) да
 - 2) нет

15. Управленческое решение – это концентрированное выражение процесса ...
16. Управленческое решение – это инструмент ... субъекта на объект.
17. Две наиболее близкие по содержанию управленческие категории – это:
 - 1) цели
 - 2) функции
 - 3) действия
 - 4) проблемы
 - 5) решения
18. Управленческое решение – это выбор альтернативы...
19. Классификация решений – это:
 - 1) ранжирование решений
 - 2) оценка качества решений
 - 3) группировка решений по каким-либо признакам
 - 4) структуризация решений
20. Классификация решений имеет значение для:
 - 1) оценки качества решений
 - 2) определения состава исполнителей решений
 - 3) анализа содержания решений
 - 4) выявления общих (сходных) и отличительных свойств
21. Группа решений, выделенная по временному признаку – это:
 - 1) стратегические и тактические
 - 2) индивидуальные и коллегиальные
 - 3) долгосрочные и краткосрочные
 - 4) глобальные и локальные
22. Группа решений, выделенная по информационному признаку – это:
 - 1) документированные и не документированные
 - 2) долгосрочные и краткосрочные
 - 3) детерминированные и вероятностные
 - 4) однокритериальные и многокритериальные
23. Группа решений, выделенная по способу их фиксации – это:
 - 1) формализованные и неформализованные
 - 2) корректируемые и некорректируемые
 - 3) документированные и не документированные
 - 4) стратегические и тактические
24. Группа решений, выделенная по характеру прогнозируемых последствий – это:
 - 1) традиционные нетипичные
 - 2) корректируемые и некорректируемые
 - 3) индивидуальные и коллегиальные
 - 4) глобальные и локальные
25. Группа решений, выделенная по сфере воздействия – это:
 - 1) стратегические и тактические
 - 2) глобальные и локальные
 - 3) формализованные и неформализованные
 - 4) однокритериальные и многокритериальные
26. Группа решений, выделенная по форме принятия их – это:

- 1) долгосрочные и краткосрочные
 - 2) стратегические и тактические
 - 3) индивидуальные и коллегиальные
 - 4) глобальные и локальные
27. Группа решений, выделенная по значимости цели – это:
- 1) детерминированные и вероятностные
 - 2) стратегические и тактические
 - 3) формализованные и неформализованные
 - 4) традиционные и нетипичные
28. Группа решений, выделенная по степени повторяемости проблемы – это:
- 1) детерминированные и вероятностные
 - 2) глобальные и локальные
 - 3) традиционные и нетипичные
 - 4) долгосрочные и краткосрочные
29. Группа решений, выделенная по содержанию проблемы – это:
- 1) традиционные и нетипичные
 - 2) экономические и научно-технические
 - 3) формализованные и неформализованные
 - 4) детерминированные и вероятностные
30. Вероятностные решения – это решения, принятые в условиях:
- 1) конкуренции
 - 2) риска
 - 3) спада производства
 - 4) неопределенности
31. Детерминированные решения – это решения, принятые в условиях:
- 1) риска
 - 2) стабилизации производства
 - 3) определенности
 - 4) конкуренции
32. Группа решений, выделенная по методам их разработки – это:
- 1) глобальные и локальные
 - 2) формализованные и неформализованные
 - 3) индивидуальные и коллегиальные
 - 4) однокритериальные и многокритериальные
33. Где формируется качество решения?
- 1) на стадии реализации
 - 2) на стадии разработки
 - 3) на всех стадиях
 - 4) на стадии утверждения
34. Где формируется эффективность решения?
- 1) на стадии утверждения
 - 2) на стадии реализации
 - 3) на стадии разработки
 - 4) на всех стадиях

Вопросы для проведения зачета

1. Функции решения в организации процесса управления.
2. Сравнительная характеристика особенностей принятия решения в системе образования.
3. Современные концепции и принципы выработки решения.
4. Характеристика функций управленческого решения (направляющая, координирующая, мотивирующая и т.п.).
5. Роль мотивации и организационной культуры при разработке и реализации управленческого решения.
6. Типология управленческих решений и предъявляемые к ним требования.
7. Характеристика основных типов управленческих решений: по используемым методам, по творческому вкладу, по степени формализации проблем. Ситуационные концепции управления процессом принятия решений.
8. Классификация ситуаций и проблем, возникающих в деятельности образовательной организации.
9. Стратегические и тактические решения, их особенности и взаимосвязь.
10. Проекты как форма разработки, принятия и реализации управленческого решения.
11. Условия и факторы качества управленческих решений.
12. Требования, предъявляемые к качеству и содержанию управленческих решений.
13. Основные этапы процесса принятия управленческого решения.
14. Постановка цели и формулировка ограничений для принятия решений.
15. Характеристика механизма принятия управленческого решения: механизмы вертикальной и горизонтальной координации принятия решения.
16. Проблемы разработки и выбора управленческих решений в условиях неопределенности и риска.
17. Методы и модели, используемые при принятии управленческого решения.
18. Характеристика этапов процесса моделирования. Проблемы использования моделирования в управлении организацией.
19. Организация и контроль выполнения управленческого решения.
20. Проблемы организации исполнения принятых управленческих решений.
21. Особенности процедуры организации выполнения управленческих решений.
22. Стимулирование и кадровое обеспечение реализации решения.
23. Контроль реализации управленческих решений.
24. Значение, функции и виды внутришкольного контроля.
25. Социально-психологические аспекты контроля и оценки исполнения решения.
26. Методы контроля и оценки исполнения решений.
27. Управленческие решения и ответственность. Сущность и виды ответственности за выполнение управленческих решений.
28. Оценка эффективности и качества управленческого решения. Особенности оценки эффективности управленческого решения, составляющие эффективности.

29. Суть и содержание понятий «качество управленческой деятельности», «качество управленческого решения».

30. Значение стандартизации процессов управления качеством процесса разработки и принятия управленческого решения.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС) ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЕКТА «РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ
РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

Назначение оценочных средств:

- для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации» в форме зачета.

I. ПАСПОРТ КОМПЛЕКТА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Предмет оценивания	Объект оценивания	Показатели оценки
ПК 1. Управление ресурсами общеобразовательной организации	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области финансовой деятельности образовательной организации, налогообложения, по вопросам материального обеспечения деятельности образовательной организации, в области кадрового делопроизводства, аттестации, социальных гарантий педагогических и иных работников образовательной организации; – основы делопроизводства. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создавать условия для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями; – разрабатывать внутренние локальные акты по вопросам управления ресурсами организации, в том числе функционирования внутреннего информационного пространства. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для эффективной деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями. 	высокий
ПК 2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности организации; – методы оценки рисков и способы их минимизации. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планировать и контролировать эффективное распределение ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. <p>иметь практический опыт:</p> <ul style="list-style-type: none"> – планирование и контроль эффективного распределения ресурсов образовательной организации, их рациональное использование. 	продвинутый

<p>ПК 3. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации</p>	<p>знать: – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>уметь: – методы мониторинга и анализа потребности в необходимых ресурсах; методы мониторинга состояния и эффективности использования ресурсов образовательной организации, правила проведения внутренней оценки качества образования.</p> <p>иметь практический опыт: – анализ и определение потребности образовательной организации в ресурсах с учетом стратегических и тактических задач.</p>	<p>высокий</p>
<p>ПК 4. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации</p>	<p>знать: – методы планирования и прогнозирования потребности в кадрах, непрерывного профессионального развития кадров образовательной организации.</p> <p>уметь: – оценивать эффективность деятельности педагогических и иных работников образовательной организации, использовать современные формы непрерывного развития кадрового потенциала образовательной организации, предупреждать и разрешать конфликтные ситуации.</p> <p>иметь практический опыт: – формирование системы оценки качества кадрового ресурса, организация процесса подбора и аттестации кадров; – формирование системы мотивации и стимулирования, руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и иных работников образовательной организации.</p>	<p>продвинутый</p>

Описание организации оценивания и правил определения результатов оценивания промежуточного контроля по дисциплине «Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации»

• организация оценивания:

Промежуточная аттестация по дисциплине «Сопровождение проекта «Разработка программы развития образовательной организации» проводится на последнем занятии дисциплины в форме зачета.

Аттестация слушателей проводится в форме зачета по предложенным вопросам (максимальное количество - 40 баллов), учитывается качество выполненных проектов (максимальное количество - 60 баллов).

• **процедура оценивания:**

На зачете оценка формируемых в дисциплине компетенций обучающихся производится по следующим критериям:

Оценка (стандартная)	Требования к устному ответу на вопрос
«зачтено»	ставится за отличные и хорошие знания и понимание как теоретического, так и фактического материала, нормативно-правовой базы; умение обобщать, делать выводы; твердое знание основных понятий и терминов, их адекватное употребление, ясная логика изложения; умение вести диалог; грамотность речи; допущены отдельные не принципиальные ошибки в определениях.
«незачтено»	ставится за непонимание поставленных вопросов, нераскрытие проблемы; проявлено незнание основных теоретических понятий, неосознанность и непонимание сути излагаемого материала; не правильно и не структурировано раскрывается ответ, выводы не соответствуют поставленным задачам.

Вопросы для проведения зачета

1. Понятия «проект», «управление проектом», «программа развития образовательной организации».
2. Двухмерная модель классификации проектов, понятия скорости и неопределенности проекта, традиционные и нетрадиционные проекты.
3. Комплексная реализация проекта.
4. Трехмерная модель классификации проектов, степень резервирования ресурсов проекта.
5. Классификация инновационных проектов.
6. Особенности реализации инновационных проектов.
7. Понятие жизненного цикла проектов, разновидности жизненного цикла и этапов реализации проекта.
8. Описание этапов реализации проектов.
9. Планирование проекта, структурная декомпозиция проекта.
10. Особенности построения структурной декомпозиции инновационного проекта, применение комплексного достижения целей инновационного проекта.
11. Графическое представление процессов планирования традиционных и инновационных проектов.
12. Определение степени резервирования ресурсов.
13. Сетевая модель инновационного проекта.
14. Планирование ресурсного обеспечения инновационных проектов.
15. Управление инновационным развитием образовательной организации в условиях ФГОС.
16. Требования, предъявляемые к локальным нормативным актам образовательной организации.

17. Сущность понятия «программа развития». Структура и основные компоненты программы развития образовательной организации.

18. Требования к программе развития образовательной организации и ее основным характеристикам.

19. Требования, предъявляемые к проектированию и разработке программы развития образовательной организации.

20. Основные этапы разработки программы развития образовательной организации. Содержание этапов.

Проекты, представляемые к зачету

К зачету слушатели представляют проект – программу развития общеобразовательной организации (разработка стратегии, определение необходимых для развития общеобразовательной организации ресурсов, стратегическое планирование).

Цель проекта состоит в разработке алгоритма и методов решения определенной управленческой проблемы в выбранной сфере (процессе) управления образовательной организацией, а именно: процессе управления ресурсами общеобразовательной организации.

Содержание работы должно соответствовать современному состоянию и перспективам развития основного общего образования, ориентироваться на решение прикладных задач управления ресурсами общеобразовательной организации.

Таким образом, выполнение проекта направлено на обобщение и систематизацию результатов обучения по программе, в том числе указанных выше компетенций.

Общими требованиями к выполненной работе являются:

- четкость и логическая последовательность изложения материала;
- убедительность аргументации;
- краткость и точность формулировок, исключающих возможность неоднозначного толкования;
- конкретность изложения результатов работы;
- обоснованность рекомендаций и предложений.

Критерии оценки программы развития общеобразовательной организации

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальный балл
1	Формат Программы и адекватность его представления	- четкость определения типа Программы, сроков ее реализации	2
		- наличие основных структурных компонентов Программы	2
		- логичность построения и целостность Программы	4
		- степень проработанности и информированности Программы	2
2	Аналитическое обоснование важности и необходимости инновационных изменений	- актуальность и ориентированность Программы на субъектов образовательного процесса	2
		- продуктивность реализации задач предшествующих этапов развития общеобразовательной организации	3
		- прогностичность Программы	3
		- достижение целей Программы развития в соответствии с установленными в ней показателями результативности	3
3	Описание основной (ведущей) идеи, целей и задач развития общеобразовательной организации	- новизна / инновационность идеи	1
		- преемственность предшествующим этапам развития	1
		- оригинальность	2
		- соответствие целей и задач идее развития образовательной организации	2
		- четкость, системность целеполагания	2
		- диагностичность целей	2
4	Управление реализацией Программы развития	- использование образовательной сети, инфраструктуры и потенциала образовательной организации	2
		- учет интересов участников образовательного процесса	2
		- рациональное использование отечественного и зарубежного опыта, методологическая грамотность	1
		- логика и четкость в обосновании направлений изменений в управлении	1
		- системность деятельности по контролю эффективности реализации Программы	2
		- продуманность системы мониторинга и контроля за реализацией Программы	2
5	Прогнозируемые результаты реализации Программы	- соответствие результатов заявленным целям	2
		- наличие операциональных индикаторов, позволяющих диагностировать достижение заявленных целей	2
		- способы фиксации результатов	2
		- продуманность механизмов корректировки результатов	2
		- реалистичность и реализуемость Программы	2
6	Качество представления материалов Программы	- грамотность представления представленных материалов	4
		- корректность и лаконичность концептуальных и аналитических текстов	3
		- культура оформления	3
		ИТОГО:	606/100%

