Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт непрерывного педагогического образования

Кафедра профессионального педагогического образования и социального управления

КОМПЕТЕНТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Модуль по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
профиль
«Образовательный менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Принято на заседании Ученого
совета института
«24» 05 2017 г., протокол № 5
Зам.директора института
_____ С.М.Елкин

Разработал
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ И.А.Донина
«19» мая 2017 г.
Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«19» мая 2017 г., протокол № 5
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
«19» 05 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств
по модулю
«Компетентная организация» для направления подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
Профиль «Образовательный менеджмент»

№ п/п	Темы	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
			Вид оценочного средства	Кол-во вариантов заданий
УЭМ 1	Предприятие как обучающаяся организация			
1	1.1 Предприятие как обучающаяся организация: теоретико-методологический аспект	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Контрольная работа	10
2	1.2 Методы и технологии становления предприятия обучающейся организацией	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Реферат	11
3	1.3 Экспертиза процесса становления предприятия как обучающейся организации	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Тестовые задания (для решения и группового обсуждения)	20
УЭМ 2	Методология образовательного менеджмента			
1	2.1 Методологический анализ образовательного менеджмента	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Кейс-стади	1
2	2.2 Разработка и решение научных проблем	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4		
3	2.3 Гипотеза в научном гуманитарном исследовании	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Реферат	10
4	2.4 Методы гуманитарного научного исследования	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Доклад - презентация	10
5	2.5 Научно-	ПК-1, ПК-2, ДПК-3,		

	методологическое обоснование собственного диссертационного исследования	ДПК-4		
Экзамен				
	Все темы модуля	ПК-1, ПК-2, ДПК-3, ДПК-4	Комплект билетов	20

Характеристика оценочного средства___ «Контрольная работа»

Цель контрольной работы состоит в проверке теоретического уровня подготовки и навыков самостоятельной работы студента по изложению учебного материала по курсу «Инновационные процессы в образовании». Контрольная работа должна раскрывать основные вопросы темы в свете проработанной фундаментальной и периодической литературы и фактического материала в сфере образования или отдельных общеобразовательных организаций с привлечением аналитических таблиц, графиков, диаграмм и др.

Структура контрольной работы должна состоять из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы, которые отражаются в содержании работы.

Во введении студент обосновывает актуальность выбранной темы для его будущей практической деятельности и степень ее изученности в опубликованных литературных источниках.

Первая глава контрольной работы должна содержать анализ имеющихся научно-методических работ в исследуемой области.

Вторая глава содержит самостоятельное видение студентом оптимальных путей решения этой проблемы на конкретном объекте (отрасль, организация, предприятие и т.д.) с привлечением иллюстративных материалов (аналитических таблиц, рисунков, графиков и т.д.).

На использованные при выполнении работы литературные источники и периодические издания необходимо делать в тексте работы ссылки, указывая их порядковый номер в списке литературы, который является неотъемлемой частью работы.

В заключении подводятся итоги изучения вопросов темы и формулируются возможные пути применения полученных студентом знаний на практике.

Объем работы должен составлять примерно 16-20 страниц печатного текста, текст должен быть написан на одной стороне листа с интервалом между строчками 1,5 шрифтом 14. Поля: слева страницы - 30 мм, справа -10 мм, сверху и снизу - 20 мм. Для контрольной работы используется бумага формата А4 (210Х297мм).

Все страницы контрольной работы, приводимые в ней таблицы, рисунки и приложения должны иметь сквозную нумерацию. Номер и название таблицы обозначаются вверху таблицы, номер и название рисунка - внизу.

Список использованной литературы составляет не менее пяти источников, оформляется в соответствии с СТО 1.701-2010 Текстовые документы. Ссылки на литературные источники даются в тексте в квадратных скобках и нумеруются в порядке их приведения ([1], [2], [3]...), список использованных источников приводится в конце статьи с обязательным указанием конкретной страницы (страниц) при цитировании, общего количества страниц книги или журнальной публикации (с какой по какую).

На последней странице контрольной работы ставится дата ее выполнения и подпись автора.

Темы контрольных работ

1. Концепция непрерывного образования (образования в течение всей жизни) в современном обществе.
2. Роль человеческого фактора в организации.
3. Педагогические функции организаций различного типа.
4. Объект, предмет и методологические основы корпоративной педагогики.
5. Связь корпоративной педагогики с другими науками.
6. Современные представления о сущности корпоративного воспитания.
7. Цель и принципы корпоративного воспитания.
8. Корпоративный дух организации и условия его формирования.
9. Методы корпоративного воспитания.
10. Программа корпоративного воспитания персонала (на примере конкретной организации).

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце контрольной работы – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; -Контрольная работа должна быть написана соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики

	предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём контрольной работы достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Реферат»

Выполнение реферата. Подготовка реферата предполагает самостоятельное изучение соответствующей литературы, статей в периодической печати, использование компьютерных сетей.

Реферат выполняется магистрантом самостоятельно в течение семестра и должен отвечать стандартным требованиям:

1. Титульный лист (точное название выбранной темы модуля, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год);
2. План или содержание;
3. Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы;
4. Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России;
5. В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников;
6. Объём реферата – не менее 25 страниц рукописного текста или 20 страниц машинописного текста (размер бумаги - А4, интервал - 1, шрифт 14).
7. Реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем).

Перечень вопросов для «Реферата»

1. Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания.
2. Педагогические характеристики основных типов организационных культур.
3. Формирование корпоративной культуры организации (на конкретном примере).
4. Андрагогические основы корпоративного обучения персонала организации.
5. Цели и принципы корпоративного обучения сотрудников.
6. Методы корпоративного обучения персонала организации.

7. Проектирование индивидуальной программы обучения сотрудника, принятого на работу в организацию (на примере конкретной организации).
8. Школа как обучающая и обучающаяся организация.
9. Социально-педагогическое сопровождение обучающейся организации.
10. Описание проблемной ситуации в организации и педагогических способов ее разрешения (на конкретном примере).
11. Проектирование и экспертиза программы обучения персонала организации.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; - реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём реферата достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Тестовые задания»

Комплект вопросов теста

1). Предметом корпоративного обучения является:
1. обучающаяся организация;
2. обучающая организация;
3. обучение и воспитание индивидов и групп, обеспечивающее корпоративный успех организации в целом;

4. статистический и эмпирический анализ качества персонала предприятия;
5. все выше перечисленное.

2). Наиболее важными признаками организации как социальной единицы являются:

1. наличие совокупности целей, иерархически связанных между собой и взаимодействие организации с внешней средой;
2. четко выраженная организационная структура и наличие корпоративной культуры;
3. все выше перечисленное.

3). Педагогическим признаком организации является:

- совокупность иерархически связанных между собой целей;
- территориальные и временные («жизненный цикл») границы существования организации;
- организационная структура;
- организационная культура;
- все вышеперечисленные признаки.

4). К педагогическим функциям организации относятся:

1. оснащение предприятия оборудованием и материалами;
2. ведение и анализ нормативной документации;
3. внутриорганизационное обучение и повышение квалификации персонала;
4. управление финансами и бухгалтерский учет;
5. все выше перечисленное.

5). Педагогическими функциями коммерческой (предпринимательской) организации являются:

1. внутрифирменное обучение;
2. формирование корпоративной культуры организации;
3. социальное и профессиональное развитие сотрудников;
4. все вышеперечисленные функции.

6) . Педагог в организации выполняет функции:

1. организация корпоративного обучения и воспитания персонала;
2. внедрение новых производственных технологий;
3. организация и проведение с сотрудниками мероприятий, направленных на формирование корпоративной культуры;
4. распределение финансовых средств между работниками, с учетом их индивидуальных достижений;
5. все вышеперечисленные функции.

7). Развитие персонала организации включает:

1. обучение и повышение квалификации персонала;
2. постоянное самосовершенствование и профессиональный рост сотрудников;
3. индивидуальное планирование карьеры работников;

4. формирование у сотрудников социальной и профессиональной компетентностей;
5. все вышеперечисленное.

8). Отличительными чертами обучающейся организации являются:
1. «партисипативная» политика управления;
2. гибкие механизмы вознаграждения;
3. среда, способствующая непрерывному обучению работников;
4. постоянное саморазвитие каждого сотрудника;
5. все вышеперечисленное.

9). Потребностями организации в обучении являются:
1. обучение новых работников;
2. повышение производительности труда и качества продукции;
3. улучшение качества принимаемых решений;
4. снижение текучести кадров;
5. все вышеперечисленное.

10). Корпоративное обучение это:
1. процесс профессионального развития персонала, который осуществляется внутри организации: непосредственно на рабочем месте, на специальных тренингах, в учебных центрах самой фирмы;
2. различные виды профессионального образования персонала, осуществляемые вне организации, включая обучение за рубежом;
3. процесс взаимодействия обучающих (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, и направленный на решение учебных задач, которое обеспечивает профессиональное развитие сотрудников.

11). Целью корпоративного обучения является:
1. обеспечение профессионализма работников, рассматриваемого как интегральное качество (новообразование) субъекта труда, основными характеристиками которого является профессиональная направленность, профессиональная компетентность и профессионально важные качества личности работника;
2. формирование высокой профессиональной квалификации, компетентности, профессиональных навыков и умений, позволяющих работникам осуществлять производственную деятельность с высокой производительностью и стабильной продуктивностью;
3. повышение уровня профессионально важных личностных качеств работников, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, притязаний, активизация мотивационной сферы и ценностных ориентаций, направленных на прогрессивное развитие персонала.

12). В процессе корпоративного обучения у сотрудников формируются:

1. организационные ценности;
2. общность видения;
3. профессионализм деятельности и личности;
4. все вышеперечисленное.

13). Образовательными потребностями работающего взрослого человека по сравнению с представителями детского и юношеского возраста являются:
1. перспектива карьерного роста;
2. познавательный интерес, желание осваивать знания, получаемые из различных устных, печатных и электронных источников;
3. необходимость сохранить работу и соответствующий статус в организации;
4. преодоление профессиональных кризисов, барьеров профессионального развития.

14). На потребность в корпоративном обучении персонала организации оказывают влияние:
1. возраст людей;
2. профессиональный опыт сотрудников;
3. уровень способностей, степень трудовой мотивации работников;
4. все вышеперечисленные факторы.

15). Объективными методами диагностики образовательных потребностей персонала организации являются:
1. оценка информации о работниках, имеющаяся в кадровой службе;
2. интервью и беседы с работниками;
3. анализ результатов комплексной оценки (аттестации) каждого сотрудника;
4. текущие наблюдения за работой сотрудников.

16). Профессиональные затруднения различных сотрудников, обуславливающие необходимость корпоративного обучения можно выявить с помощью:
1. психологического тестирования работников;
2. специальных опросников и анкет;
3. анализа долгосрочных и краткосрочных планов организации;
4. изучения документации, содержащей индивидуальные достижения сотрудников.

17). Принципами корпоративного обучения являются:
1. ориентация на ценности корпорации и ее организационную культуру;
2. учет особенностей, типологических характеристик взрослого обучающегося;
3. актуализация профессионально-личностного потенциала слушателей;
4. опора на собственный опыт и самоуправляемость процесса учения;
5. все вышеперечисленные принципы.

18). Соотнесите названия психолого-методических моделей корпоративного обучения с их характеристиками:

1. развивающая;
2. формирующая;
3. активизирующая;
4. рефлексивная;
5. проблемно-ориентированная.

(1-в,2-б,3-а,4-г,5-д)

1. включение слушателей в активную познавательную деятельность на основе создания проблемных ситуаций;
2. целенаправленное управление процессом усвоения новых знаний, формирование ценностных ориентаций;
3. развитие профессионально важных качеств личности, готовности к инновационной деятельности;
4. разработка новых образцов профессионального поведения на основе самоанализа профессиональной деятельности и опоры на субъектный опыт специалистов;
5. решение проблем развития организации и профессионально личностных проблем сотрудников.

19). Соотнесите названия методов корпоративного обучения персонала на рабочем месте с их характеристиками:

1. смена рабочего места (ротация);
2. производственный инструктаж;
3. делегирование;
4. наставничество;
5. использование учебных методик, инструкций.

(1-б,2-а,3-г,4-в,5-д)

8. информирование, введение в специальность, адаптация, ознакомление обучающегося с его новой рабочей обстановкой;
9. получение знаний и приобретение опыта работниками, создание у них представления о многогранности функций предприятия и производственных задач в результате систематической смены производственной деятельности;
10. сотрудничество опытного работника и обучающегося на основе непрерывной обратной связи и периодической проверки уровня исполнения работы;
11. передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов;
12. обучение какому-либо виду работ по инструкции, осуществляемое самостоятельно, либо, если задача очень сложная, под руководством специалиста.

20). Соотнесите названия методов корпоративного обучения персонала вне рабочего места с их характеристиками:

1. дистанционное обучение;
2. рабочая группа («кружок качества»);
3. ситуационный анализ;
4. моделирование;
5. ролевые игры.

(1-д,2-б,3-в,4-г,5-а)

1. коллективная игра, включающая разбор учебного примера, в ходе которого участники игры получают роли в игровой деловой ситуации и рассматривают последствия принятых решений;
2. разработка специалистами, объединенными в рабочие группы, конкретных решений по проблемам организации; разработанные предложения передаются руководству организации, которое их рассматривает, принимает по ним решения и информирует рабочую группу о принятии или отклонении ее предложений;
3. реальная или выдуманная ситуация с вопросами для анализа; слушатели должны предложить выход из ситуации или принять необходимое решение;
4. воспроизведение реальных условий работы с использованием тренажеров, макетов и др.;
5. обучение на основе активного использования современных технологий, осуществляемое параллельно с основной деятельностью; в конце обучения выполняется контрольное задание, по результатам которого принимается решение о выдаче удостоверения о повышении квалификации.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	40 мин.
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	20
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	- правильность ответов на задания теста - выделение существенных признаков понятий; - знание основных закономерностей психического развития детей и подростков
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

УЭМ 2 Методология образовательного менеджмента

Кейс-стади

Выполнение кейса предполагает анализ студентами предложенного материала из введения диссертации, в котором частично удалены некоторые основополагающие методологические составляющие. Магистрант должен провести анализ кейса, обосновать и предложить свой вариант названия диссертации и дополнений к предложенному тексту.

Текст кейса

Актуальность исследования. Динамика инноваций в индустрии туризма обусловливает значимость непрерывного профессионального образования и многовариантной подготовки кадров, которая создает объективные возможности для разрешения наиболее существенных проблем в процессе её реализации. К таким проблемам относится недостаточная корреляция учебных планов и рабочих программ подготовки специалистов в высших учебных заведениях квалификационным требованиям к персоналу предприятий туриндустрии, что актуализирует кадровую проблему. Профессиональная мобильность кадров индустрии туризма, обеспечивающаяся владением стандартизированными базовыми видами деятельности, становится важнейшим условием ее экономического роста, динамического и устойчивого развития. Способность специалистов к оперативной смене вида свой деятельности базируется на сформированности ключевых квалификаций, отражающих нормативный уровень подготовленности к выполнению базовых видов деятельности.

Современная индустрия туризма представляет собой систему *секторов*, включающих управление туристской деятельностью в принимающем регионе; предоставление отдельных услуг туристам, включая размещение, развлечения, проведение массовых встреч, транспорт и пр.; упаковку отдельных услуг в турпродукты и посредничество в их распределении, – которые реализуют сервисные *функции*: оказание организационных (общественное питание, региональное планирование, размещение, и пр.) и туристических услуг (маркетинг, продажа, планирование, информационное обеспечение, посредничество и пр.).

Базовым видом профессиональной деятельности в индустрии туризма является оказание услуги, осуществляемое посредством помогающей коммуникации, в процессе которой специалист любого сектора индустрии туризма управляет потребительским поведением клиента при реализации ключевых профессиональных функций/ролей помогающей коммуникации: информирование/экскурсовод, сопровождение/гид, распространение/агент, организация деятельности турфирмы/менеджер и др. (Я.Д. Лычак). Следовательно, подготовленность работников индустрии туризма к профессиональной мобильности предполагает сформированность у них ключевой профессиональной квалификации «туристское обслуживание».

Владение иностранным языком в профессиональных целях традиционно относится к базисным квалификациям специалистов как метапрофессиональному уровню подготовленности к выполнению любой трудовой деятельности, обеспечивающей практическую готовность к смене профессии или сферы деятельности (А.М. Новиков). Существуют профессиональные области, где иностранный язык выступает средством решения профессиональных задач. Индустрия туризма предполагает владение иностранным языком на уровне квалификационного требования. В государственных образовательных стандартах по

высшему профессиональному туристскому образованию (080507 «Менеджмент организации», 230500 «Социально-культурный сервис и туризм», 230800 «Туризм») указано в качестве квалификационного требования «использование несколько иностранных языков при оказании услуг туризма». Следовательно, обучение иностранному языку специалистов индустрии туризма приобретает признаки профессионально-ориентированого обучения, целью которого следует рассматривать ключевую профессиональную иноязычную квалификацию, отражающую подготовленность к помогающей коммуникации на иностранном языке.

Новая цель профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма определят целесообразность модернизации процесса обучения иностранному языку в аспекте содержания, методов и форм организации обучения. Необходимо формировать обобщенное знание о профессиональной среде индустрии туризма, отраженное в соответствующем тезаурусе, и ключевом виде профессиональной деятельности, а также развивать рецептивные, речевые и рефлексивные умения коммуникативного поведения (И.А. Стернин) при реализации ключевых профессиональных ролей.

Цель и содержание профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма определяют необходимость внедрения таких форм организации обучения, которые обладают возможностями интенсивной выработки определенного вида деятельности в групповой учебно-профессиональной деятельности. Такими возможностями обладает тренинг как процесс активной выработки умений до уровня установленных стандартов практикой и инструктажем. Следовательно, необходимо внедрить в процесс обучения иностранному языку коммуникативный тренинг как форму организации обучения, способную выполнить функцию педагогического средства формирования ключевой профессиональной иноязычной квалификации специалиста индустрии туризма.

Вопросы дидактики высшей школы и тенденции развития высшего профессионального образования рассматривали …….

Профессионально-ориентированное иноязычное образование в неязыковых вузах изучали …….

Актуальные проблемы профессиональной подготовки специалистов индустрии туризма в аспекте целей, содержания и методов исследовали …….

Проблемы обучения иностранного языку специалистов индустрии туризма раскрыты в работах ……. В частности, исследованы проблемы формирования коммуникативной компетентности менеджеров туризма средствами иностранного языка, формирования готовности специалистов по сервису и туризму к межличностному профессиональному общению.

Тренинг как средство активного группового обучения отражен в работах …….

Однако проблема организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма в форме коммуникативного тренинга в целях обеспечения их профессиональной мобильности по секторам индустрии туризма не была предметом специального исследования.

Таким образом, в теории и практике профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма сложились **противоречия** между …….

В разрешении этого противоречия состоит **проблема исследования**: ……?

Цель исследования: теоретически и эмпирически обосновать модель коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма.

Объект исследования: процесс профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма.

Предмет исследования: цель, содержание, методы, структура и режим проведения занятий коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма.

Гипотеза исследования. Коммуникативный тренинг как форма организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма будет выступать эффективным педагогическим средством, если:

…….

Задачи исследования:

1…….

2. …….

3. …….

4. …….

Методологическую основу исследования составили: идеи гуманизации, фундаментализации, деятельностной направленности, интенсификации высшего профессионального образования; современные теории профессионально-ориентированного иноязычного образования.

На конкретно-научном уровне для теоретико-методологического осмысления работы имело важное значение изучение трудов отечественных ученых-исследователей: А.А.Вербицкого, Е.П.Белозерцева, М.Н.Берулавы, С.М.Вишняковой, А.М.Новикова, В.А.Попкова, А.В.Коржуева, Ю.Г.Фокина – о тенденциях в развитии высшего профессионального образования, направленность которых состоит в формировании

профессиональной мобильности специалиста; А.А.Вербицкого, Э.Ф.Зеера, И.А.Зимней, А.К. Марковой, А.М.Новикова – о формировании базовых квалификаций в рамках профессионализма специалиста и компетентностного подхода; В.Ф.Аитова, Н.И.Алмазовой, О.Ю.Ивановой, Л.А.Каримова, Г.А.Китайгородской, А.К.Крупченко, Б.А.Лапидуса, М.И.Лепендина, М.Н.Макеевой, Р.П.Мильруда, М.В.Озеровой, О.Г.Полякова, В.В.Сафоновой – о методологии и методике реализации тенденции профилизации и профессионализации иноязычного обучения в неязыковых вузах; А.П.Бгатова, Н.А.Гулиева, В.И.Жолдака, И.В.Зорина, В.А.Кальней, В.А.Квартальнова, А.С.Лагусева, Я.Д.Лычак, О.Ю.Михайловой, И.Б.Петрунь, А.А.Федулина – о необходимость и возможности стандартизации профессионального туристского образования, соотнесения квалификационных требований с нуждами индустрии туризма; Р.Бакли, Д.Кейпла, И.В.Вачкова, Ю.Н.Емельянова, Ю.М.Жукова, М.В.Кларина, Г.И.Марасанова, Л.А.Петровской, К.Фопеля – о тренинге как средстве активного группового обучения.

Для решения задач и проверки гипотезы использовались следующие **методы……:**

Организация исследования:

Первый этап (2004-2007) – поисково-аналитический. С позиции целостного подхода к личности и учебно-воспитательному процессу решались задачи по подбору материала на основе обобщения накопленного педагогического научного знания и практического опыта профессиональной подготовки специалиста в сфере индустрии туризма, проводился качественный анализ полученных данных, формулировалась гипотеза исследования, разрабатывалась структура исследования.

Второй этап (2007-2008) – опытно-экспериментальный. Разрабатывались методы, модель и программа коммуникативного тренинга как формы организации обучения. Решались задачи по определению условий отбора и структурирования содержания, разрабатывалась и обосновывалась модель коммуникативного тренинга, внедрялась тренинговая форма организации в иноязычное обучение.

Третий этап (2009-2010) – обобщающий. Обобщались результаты эксперимента, формулировались выводы, которые подвергались качественному и количественному анализу, описывались полученные результаты в целом.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

1) выявлена совокупность тенденций профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов по туризму, включающая тенденции высшего профессионального образования, высшего профессионального образования по туризму и тенденции профессионально-ориентированного иноязычного обучения в неязыковом вузе; выявленная совокупность тенденций обосновывает необходимость и целесообразность внедрения тренинговой формы организации обучения;

2) выявлены возможности учебно-профессионального тренинга в реализации тенденций высшего профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов по туризму и педагогические условия их реализации;

3) обоснована и разработана модель коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов по туризму, соответствующая модели формирующего процесса и дидактическим признаками формы организации обучения: саморазвитие студентов, личностная и деятельностная направленность, систематичность и целостность, наличие режима проведения и структуры занятия;

4) раскрыто содержание понятия «ключевая профессиональная иноязычная квалификация специалиста индустрии туризма» и компонентов его структуры (целевой компонент модели тренинга); обоснована тематика занятий и педагогические средства коммуникативного тренинга (содержательный компонент модели тренинга); обоснованы этапы формирования ключевой профессиональной иноязычной квалификации и соответствующая ей последовательность занятий тренинга (процессуальный компонент модели тренинга); разработаны критерии и показатели сформированности ключевой профессиональной иноязычной квалификации, охарактеризованы уровни ее развития и диагностические методики измерения (аналитический компонент модели тренинга); определен режим проведения тренинга в процессе обучения иностранному языку и структура занятий тренинга (организационный компонент модели тренинга).

5) разработана программа коммуникативного тренинга, систематизирующая относительно номенклатуры целей формирования ключевой профессиональной иноязычной квалификации последовательность тематики занятий и педагогические средства.

Теоретическая значимость исследования состоит в: описании системы тенденций профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов по туризму; в формулировке понятия «ключевая профессиональная иноязычная квалификация»; в обосновании возможностей тренинговой формы организации обучения для формирования ключевой профессиональной иноязычной квалификации специалистов; в определении содержания и педагогических средств коммуникативного тренинга. Полученное знание дополняет исследования дидактики высшей школы и профессионально-ориентированного иноязычного обучения в неязыковых вузах аспекте форм организации обучения.

Практическая значимость исследования заключается в разработке методического обеспечения коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения: номенклатура педагогических целей; содержание занятий по немецкому языку, включающее тематику, разработанные учебные материалы, ролевые и деловые игры, методики работы над учебными

проектами, прошли экспериментальную проверку и может быть использовано в процессе обучения иностранному языку специалистов профиля «туризм».

На защиту выносятся:

1. Необходимость внедрения тренинговой формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма определяется тенденциями деятельностной направленности и фундаментализации профессионального образования, направленными на формирование профессиональной мобильности специалиста и его подготовленностью к смене видов деятельности в рамках профиля; тенденциями профилизации и профессионализации иноязычного обучения, определяющими формирование обобщенных представлений о профиле деятельности и обобщенных способах решения профессиональных задач средствами иностранного языка, о коммуникативно-речевом типе овладения иностранным языком, тенденциями интенсификации обучения иностранному языку интерактивным и проектным видами обучения; тенденциями универсализации и стандартизации профессионального туристского образования, определяющими направленность на овладение ключевой профессиональной квалификацией помогающей коммуникации в процессе оказания услуги клиенту индустрии туризма на иностранном языке.

2. Тренинг как форма организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов профиля «туризм», реализующаяся интенсивный способ выработки и усвоения знаний, умений, установок, необходимых для выполнения ключевого вида профессиональной деятельности, выступает в качестве педагогического средства профессионально-ориентированного иноязычного обучения, так как обладает содержательными (функции деятельности и соответствующие им профессиональные роли, их содержание и способы выполнения как объекты интенсивного воздействия) и организационными (активность участников, игровой характер, обучающая направленность, обратная связь, групповой характер занятий как общеметодические условия воздействия) свойствами.

3. Коммуникативный тренинг «Ключевые профессиональные роли в индустрии туризма» как форма организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма имеет следующие характеристики формирующего педагогического процесса:

педагогические цели – формирование профессиональной мобильности и соответствующей ключевой профессиональной иноязычной квалификации как подготовленности выполнять помогающую коммуникацию на иностранном языке;

содержание – тематика занятий, включающая в себя подготовку и презентацию туристского продукта, управление потребительским поведением клиента, обслуживание клиента в гостинице, проведение экскурсии, сопровождающая деятельность гида, коммуникативное воздействие на клиента, открытие турфирмы, перспектива регионального туризма в Калининградской области; содержание учебного материала, содержание учебно-профессиональной деятельности, методы профессионально-ориентированного иноязычного обучения, методические средства тренинга как формы организации профессионально-ориентированного обучения;

последовательность занятий – воспроизведение логики решения профессиональных задач помогающей коммуникации: 1 этап – помогающая коммуникация в ориентировочном аспекте; 2 этап – помогающая коммуникация в управленческом аспекте; 3 этап – заключительный – оценка качества предоставленного туристического продукта;

оценка результативности – описание критериев и показателей уровней сформированности ключевой профессиональной иноязычной квалификации и средства диагностики;

структура занятия - воспроизведение динамики групповой учебной деятельности.

4. Режим проведения занятий тренинговой формы организации обучения иностранному языку осуществляется в равном сочетании с традиционными, когнитивно-ориентированными, практическими занятиями по иностранному языку на заключительном этапе иноязычной подготовки.

Структура диссертации. Рукопись включает введение, две главы, выводы по главам, заключение, список литературы, приложения.

Во **Введении** обоснованы актуальность и проблема исследования, определены его объект, предмет и цель, сформулирована гипотеза, поставлены задачи, указаны методологические и теоретические основы диссертации, раскрыты ее научная новизна, теоретическая и практическая значимость, представлены положения, выносимые на защиту.

В **первой главе** «Теоретико-методологические основания коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма» выявляются тенденции высшего профессионального образования, профессионально-ориентированного иноязычного обучения в неязыковых вузах и, в частности, обучения специалистов туристского профиля в контексте состояния и проблем профессионального образования в сфере туризма; определяются возможности тренинговой формы организации профессионального обучения в высшей школе для реализации тенденций высшего профессионального образования, профессионально-ориентированного обучения иностранному языку и профессионального образования по туризму.

Во **второй главе** «Реализация модели коммуникативного тренинга как формы организации профессионально-ориентированного иноязычного обучения специалистов индустрии туризма» обосновываются компоненты модели тренинговой формы организации иноязычного обучения студентов –

будущих специалистов по туризму и их содержание; представляется ход опытно-экспериментальной работы по реализации разработанной модели коммуникативного тренинга и оценка его результативности.

В **заключении** изложены общие научные результаты проведенного исследования, сформулированы основные выводы по диссертации.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 мин.
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	Выполнена формулировка и анализ большинства проблем, имеющихся в кейсе; Студентам предложено 3 и более возможных решений проблем, обозначенных в кейсе. Приведена полная аргументация выводов, которые сделаны на основе использованных методов или методов обработки информации; Студентами предложены 3-4 разработки по вариант решения кейса; В докладе присутствует полнота ответов на поставленные вопросы кейса (правильность гипотез и их проверка, подготовленность, аргументированность и т.д.). Полное владение категориальным аппаратом, стремление давать определения, выявлять содержание понятий. Высокая логичность изложения Гармоничность использования наглядности при изложении материала Высокая оригинальность изложения решения кейса Активное взаимодействие с аудиторией, умением убеждать, дискутировать.
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Реферат»

Выполнение реферата. Подготовка реферата предполагает самостоятельное изучение соответствующей литературы, статей в периодической печати, использование компьютерных сетей.

Реферат выполняется магистрантом самостоятельно в течение семестра и должен отвечать стандартным требованиям:

1. Титульный лист (точное название выбранной темы модуля, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год);
2. План или содержание;

3. Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы;

4. Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России;

5. В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников;

6. Объём реферата – не менее 25 страниц рукописного текста или 20 страниц машинописного текста (размер бумаги - А4, интервал - 1, шрифт 14).

7. Реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем).

Перечень вопросов для «Реферата»

1. Концепции образовательной программы (основные положения).
2. Особенности научного и обыденного познания, их сущностные характеристики.
3. Категориальное и обыденное познание, их сущностные характеристики.
4. Культурологический подход и его содержание в гуманитарном научном исследовании и познании.
5. Проблемная ситуация с методологической и прагматической точки зрения.
6. Проблема и проблемная ситуация (сравнительный контекст).
7. Проблема и парадигма. Отношения между ними.
8. Проблема и задача. Сходство и отличие.
9. Проблемная ситуация, кризисы и революции в развитии науки.
10. Возникновение проблем в науке.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных

	литературных и Интернет источников; - реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём реферата достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Презентация»

Подготовка презентации по одной из предложенных тем предполагает подготовку презентации как типа публичного выступления сопровождаемого с целью наглядности с помощью информационных технологий.

Требования к презентации.

1.Презентация создаётся в программе Power Point.

2. Презентация предназначена для иллюстрации выступления продолжительностью 7 – 10 минут.

3. Презентация записывается на CD-диск или USB-диск.

4. Презентация состоит не менее чем из 8 слайдов.

5.Текст в презентации выполняется прямым шрифтом (Arial), соотношение текстовой, графической, табличной и фото информации сравнимо друг с другом,

размер шрифта – не менее 24.

6. Докладчик во время доклада излагает его содержание своими словами (а не зачитывает текст на слайде), переодически обращаясь к изображению.

7. Примерный состав слайдов презентации:

- Название доклада, ФИО автора, ФИО руководителя, название организации (возможные варианты построения: текст, фото автора, фото организации, фото объекта исследования).
- Цели и задачи работы (возможные варианты построения: текст, рисунок объекта исследования).
- Блок-схема выполнения работы (возможные варианты построения: гипотеза – методика – эксперимент – массив данных – обработка, анализ – выводы).
- Демонстрация хода исследований. Фото автора или коллектива, выполнявших работу.

- Демонстрация объектов исследований (фото образцов и т.д.) с подписью.
- Таблица полученных данных (или массив данных в ином формате).
- Выводы (текст – 3-5 пунктов).

8. Слайды презентации не должны быть перегружены информацией, применение анимации – минимальное, только в самых необходимых случаях.

9. В случае необходимости, презентация может включать фрагменты медиа-продуктов (фильмов, слайдфильмов, аудиозаписей и т.д.).

Темы презентаций.

1. Основные этапы постановки и разработки проблем.
2. Требования, предъявляемые к формулировке научных проблем.
3. Гипотетическими умозаключения и их особенности.
4. Сущность гипотетико-дедуктивного метода как метода научного исследования.
5. Гипотеза исследования. Её логическая структура. Требования предъявляемые к научным гипотезам.
6. Методы и модели научного объяснения.
7. Методы и функции понимания и интерпретации.
8. Охарактеризуйте основные виды и уровни понимания.
9. Постановка проблемы: взаимодействие практических потребностей и теоретических поисков.
10. Роль философии в выдвижении фундаментальных проблем в научном познании и исследовании.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Связь презентации с программой учебного модуля -Содержание презентации -Заключение презентации -Подача материала программы – презентации -Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д.) -Графический дизайн
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;

60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Экзамен»

Экзамен является оценочным средством семестрового контроля и оценки знаний, умений и навыков магистрантов при освоении учебного модуля «Компетентная организация».

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	1 час
Предлагаемое количество билетов	1
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки	
90%-100%, если	В соответствии с паспортом компетенции: - показывает глубокое знание категорий и концепций, необходимых для изучения социокультурных проблем; - проявляет высокий уровень умения применять знания и методы для объяснения проблем - владеет навыками использования их в сфере профессиональной деятельности в поликультурной среде.
70%-90%, если	В соответствии с паспортом компетенции: - демонстрирует знание проблем и процессов, но допускает неточности в объяснении их сущности; - способен оценивать некоторые социокультурные проблемы и процессы; - демонстрирует некоторые навыки использования социально-философского знания в будущей профессиональной деятельности.
60%-70%, если	В соответствии с паспортом компетенции: - имеет представление о категориях и концепциях, необходимых для изучения социокультурных проблем; - испытывает сложности при выборе методов объяснения их; - может с трудом показать навыки использования социально-философского знания в будущей профессиональной деятельности.

Приложение

Комплект экзаменационных билетов

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 1.

Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Описание проблемной ситуации в организации и педагогических способов ее разрешения (на конкретном примере).
2. Образовательный менеджмент как междисциплинарная область научного знания.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Формирование информационной культуры будущих педагогов на основе комплексного использования информационных и образовательных технологий».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 2.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Социально-педагогическое сопровождение обучающейся организации.
2. Образовательный менеджмент как междисциплинарная область научного знания.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Организационно-экономический механизм участия педагогической общественности в управлении школой».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 3.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Школа как обучающая и обучающаяся организация.
2. Актуальные проблемы современных исследований в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Педагогические условия включения учителя в управление школой».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра «ППОиСУ»

Экзаменационный билет № 4.

Модуль «Компетентная организация»

для направления подготовки

44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Проектирование индивидуальной программы обучения сотрудника, принятого на работу в организацию (на примере конкретной организации).
2. Виды исследований в области образовательного менеджмента и их особенности.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Совместная деятельность школы и родителей как условие становления государственно-общественного управления образованием».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра «ППОиСУ»

Экзаменационный билет № 5.

Модуль «Компетентная организация»

для направления подготовки

44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Методы корпоративного обучения персонала организации.
2. Источники и условия, исследовательского поиска в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Командно-коллегиальное управление школой как фактор качества образования».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Кафедра «ППОиСУ»

Экзаменационный билет № 6.

Модуль «Компетентная организация»

для направления подготовки

44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Цели и принципы корпоративного обучения сотрудников.
2. Основные методологические принципы и подходы к исследованиям в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Система педагогического прогнозирования успешности обучения учащихся в управлении школой».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 7.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Андрагогические основы корпоративного обучения персонала организации.
2. Методы и методики исследований в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Включённость в управление школой как фактор повышения качества профессиональной деятельности учителя».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 8.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Формирование корпоративной культуры организации (на конкретном примере).
2. Особенности научно-экспериментальной работы в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Регулятивно-коррекционная деятельность руководителя школы в управлении инновационными процессами».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 9.
Модуль «Компетентная организация»

для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Педагогические характеристики основных типов организационных культур.
2. Этапы научного исследования в области образовательного менеджмента: подготовка, организация, проведение.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Управление становлением гимназии как открытой образовательной системы в современном городе-мегаполисе Санкт-Петербурга».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 10.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Организационная культура личности и организации как результат корпоративного воспитания.
2. Научный текст как продукт научно-исследовательской деятельности.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Управление общеобразовательной школой как фактор развития детской одаренности».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 11.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Программа корпоративного воспитания персонала (на примере конкретной организации).
2. Образовательный менеджмент как междисциплинарная область научного знания.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Теория и практика взаимодействия основной общеобразовательной школы и семьи в формировании культуры межличностного общения школьников».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 12.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Методы корпоративного воспитания.
2. Образовательный менеджмент как междисциплинарная область научного знания.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Теоретическая обоснованность и практическая эффективность мотивационного менеджмента в деятельности современной школы».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 13.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Корпоративный дух организации и условия его формирования.
2. Актуальные проблемы современных исследований в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Использование информационных технологий в управлении развитием школы».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 14.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Цель и принципы корпоративного воспитания.
2. Виды исследований в области образовательного менеджмента и их особенности.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Организационно-педагогические основы использования компьютерных технологий в управлении образовательным процессом в средней школе».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 15.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Современные представления о сущности корпоративного воспитания.
2. Источники и условия, исследовательского поиска в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Педагогический коллектив как субъект управления образовательным учреждением».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 16.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Связь корпоративной педагогики с другими науками.
2. Основные методологические принципы и подходы к исследованиям в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Управление развитием профильной школы информатики в учреждении дополнительного образования детей».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 17.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Объект, предмет и методологические основы корпоративной педагогики.
2. Методы и методики исследований в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Личностно-ориентированный подход в управлении поликультурной школой».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 18.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Педагогические функции организаций различного типа.
2. Особенности научно-экспериментальной работы в области образовательного менеджмента.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Управление развитием школы через инновационный потенциал педагогического коллектива».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 19.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Роль человеческого фактора в организации.
2. Этапы научного исследования в области образовательного менеджмента: подготовка, организация, проведение.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Современные информационные технологии в управлении деятельностью спортивной школы».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 20.
Модуль «Компетентная организация»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»

1. Концепция непрерывного образования (образования в течение всей жизни) в современном обществе.
2. Научный текст как продукт научно-исследовательской деятельности.
3. Предложите вариант формулировки цели, предмета и гипотезы исследования по теме «Управление внеклассной воспитательной работой в сельской школе».

Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«__» ____ 2017 г., протокол № ___
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина