



ШКОЛА
НЕДВИЖИМОСТИ
ДВИЖЕНИЕ

ООО «ДВИЖЕНИЕ.РУ»

ИНН 7203558770 КПП 720301001

Адрес: г. Тюмень, ул. Володарского, д.17/1

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Движение.ру»

Гискулин И.А.



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Метанавыки лидера в девелопменте»

Нормативный срок освоения программы: 86 академических часа.

Форма обучения: заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

г. Тюмень, 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ	3
1.1. Нормативные правовые основы разработки программы	3
1.2. Требования к слушателям	3
2. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	3
2.1. Цель освоения программы	3
2.2. Описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения	3
3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН	7
4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	10
5. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ	11
6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ	16
6.1. Материально-техническое обеспечение	17
6.2. Организация образовательного процесса	17
6.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса	18
7. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ	18
7.1. Промежуточная аттестация	18
7.2. Итоговая аттестация	19
8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	20

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативные правовые основы разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 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»;
- Письмо Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей»;
- Письмо Минобрнауки России от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06 «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме»;
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

1.2. Требования к слушателям

К освоению программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Целевая аудитория программы: специалисты в области маркетинга, SMM, желающие освоить новое направление деятельности; начинающие руководители в области маркетинга в девелопменте, желающие обновить знания в связи с новыми тенденциями и технологиями и стремящиеся углубить и систематизировать свои

знания.

2. ЦЕЛЬ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

2.1 Цель освоения программы

Целью освоения программы формирование у слушателей “мягких” навыков и знаний, необходимых для успешного выполнения функций руководителя подразделения или менеджера проекта.

2.2 Описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения

Содержание дополнительной профессиональной программы учитывает ряд универсальных компетенций, описанных в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970. Данные компетенции перечислены в Таблице 1.

Таблица 1

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Также содержание дополнительной профессиональной программы учитывает профессиональные стандарты, указанные в Таблице 2.

Таблица 2

Профессиональный стандарт	Формируемые и (или) совершенствуемые трудовые функции		
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ "Руководитель строительной организации" 16.038 <i>Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.08.2023 № 623н</i>	Стратегическое управление деятельностью строительной организации	В/01.8	8
	Оперативное управление деятельностью строительной организации	В/02.8	8
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ "Специалист по управлению персоналом" 07.003 <i>Утвержден</i>	Сбор информации о потребностях организации в персонале	В/01.6	6
	Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	В/02.6	6
	Организация и проведение оценки персонала	С/01.6	6

<i>приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н</i>	Организация и проведение аттестации персонала	C/02.6	6
	Организация обучения персонала	D/02.6	6
	Организация адаптации и стажировки персонала	D/03.6	6
	Администрирование процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота	D/04.6	6
	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации	G/02.7	7

В результате освоения программы слушатель будет:

Знать:

- основные метанавыки руководителя в девелопменте;
- основные технологии развития метанавыков руководителя в девелопменте;;
- понятие “эмоциональный интеллект” и технологии его развития;
- понятие “ассертивное поведение” и технологии его развития;
- современные инструменты планирования деятельности;
- технологии публичного выступления;

- основы управления командой: стили руководства, “мягкие” навыки, делегирование, отбор, обучение команды, работа с мотивацией;
- технологии подбора персонала;

Уметь:

- предотвращать проецирование ответственности;
- подбирать, обучать и мотивировать персонал;
- использовать цикл Колба;
- ставить задачи по современной технологии OKR;
- проводить профилактику эмоционального выгорания;
- составлять дорожную карту публичного выступления;
- применять принципы стресс-менеджмента.

Владеть навыками:

- подбора персонала в девелопменте;
- обучения персонала в девелопменте;
- работы с мотивацией персонала;
- эффективного управления командой;
- публичного выступления;
- эффективной работы с конфликтами;
- переговоров в деловой среде;

3. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Таблица 3

№	Наименования этапов / блоков / модулей / дисциплин	Всего часов	Лекции	Практические занятия	СРС *	Формы аттестации
	Модуль I					
1.	Эффективный лидер девелопера	14	5	4	5	

1.1	Стартовое тестирование	1			1	Тестирование
1.2	Роли руководителя в девелопменте	3	1	1	1	
1.3	Стили управления и типы сотрудников в девелопменте	3	1	1	1	
1.4	Постановка и делегирование задач в девелопменте	3	1	1	1	
1.5	Способы предотвращения проецирования ответственности	3	1	1	1	
1.6	Кейс лидера в девелопменте	1	1			
	Модуль II					
2.	Этапы формирования девелоперской команды и работы с ней	19	7	6	6	
2.1	Подбор персонала в девелопменте	3	1	1	1	
2.2	Аудиальная сенсорная мотивация команды	3	1	1	1	
2.3	Экологичный контроль команды	3	1	1	1	
2.4	Механизмы эффективной коммуникации руководителя	3	1	1	1	
2.5	Конструктивная критика: принципы и подходы	3	1	1	1	
2.6	Развитие и обучение сотрудников в девелопменте	3	1	1	1	
2.7	Кейс лидера в девелопменте	1	1			
	Модуль III					
3.	Управление проектами и задачами в девелопменте	10	4	3	3	
3.1	Постановка целей по OKR и управление задачами по методологии Agile	3	1	1	1	
3.2	Этапы операционной работы над проектом	3	1	1	1	
3.3	Мотивация проектной команды через коллективные обсуждения	3	1	1	1	
3.4	Кейс лидера в девелопменте	1	1			

	Модуль IV					
4.	Мастерство публичных выступлений	22	8	7	7	
4.1	Визуальное впечатление, производимое руководителем в девелопменте	3	1	1	1	
4.2	Старт публичного выступления руководителя в девелопменте	3	1	1	1	
4.3	Дорожная карта публичного выступления руководителя в девелопменте	3	1	1	1	
4.4	Направление структурирования информационной части публичного выступления	3	1	1	1	
4.5	Эмоциональный интеллект как инструмент взаимодействия с аудиторией	3	1	1	1	
4.6	Вовлечение аудитории и управление вопросами во время выступления	3	1	1	1	
4.7	Возврат внимания ответами на провокационные вопросы	3	1	1	1	
4.8	Кейс лидера в девелопменте	1	1			
	Модуль V					
5.	Профилактика профессионального выгорания и конфликтов в девелопменте	19	7	6	6	
5.1	Профилактика профессионального выгорания руководителя в девелопменте	3	1	1	1	
5.2	Стресс-менеджмент в девелопменте	3	1	1	1	
5.3	Конфликт на работе	3	1	1	1	
5.4	Профилактика конфликта в строительной отрасли и сфере недвижимости	3	1	1	1	

5.5	Техники противостояния манипуляции	3	1	1	1	
5.6	Профессиональные переговоры руководителя строительной отрасли и сферы недвижимости	3	1	1	1	
5.7	Кейс лидера в девелопменте	2	2			
Итоговая аттестация		1	Тестирование			
Итого:		86				

* СРС – самостоятельная работа слушателя.

4. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Таблица 4

№	Наименования этапов/блоков/модулей/ дисциплин	Неделя обучения
1.	Эффективный лидер девелопера	1-я неделя
1.1	Стартовое тестирование	
1.2	Роли руководителя в девелопменте	
1.3	Стили управления и типы сотрудников в девелопменте	
1.4	Постановка и делегирование задач в девелопменте	
1.5	Способы предотвращения проецирования ответственности	
1.6	Кейс лидера в девелопменте	
2.	Этапы формирования девелоперской команды и работы с ней	2-я неделя
2.1	Подбор персонала в девелопменте	
2.2	Аудиальная сенсорная мотивация команды	
2.3	Экологичный контроль команды	
2.4	Механизмы эффективной коммуникации руководителя	
2.5	Конструктивная критика: принципы и подходы	3-я неделя
2.6	Развитие и обучение сотрудников в девелопменте	
2.7	Кейс лидера в девелопменте	
3.	Управление проектами и задачами в девелопменте	4-я неделя
3.1	Постановка целей по OKR и управление задачами по методологии Agile	
3.2	Этапы операционной работы над проектом	

3.3	Мотивация проектной команды через коллективные обсуждения	
3.4	Кейс лидера в девелопменте	
4.	Мастерство публичных выступлений	
4.1	Визуальное впечатление, производимое руководителем в девелопменте	
4.2	Старт публичного выступления руководителя в девелопменте	5-я неделя
4.3	Дорожная карта публичного выступления руководителя в девелопменте	
4.4	Направление структурирования информационной части публичного выступления	
4.5	Эмоциональный интеллект как инструмент взаимодействия с аудиторией	
4.6	Вовлечение аудитории и управление вопросами во время выступления	6-я неделя
4.7	Возврат внимания ответами на провокационные вопросы	
4.8	Кейс лидера в девелопменте	
5.	Профилактика профессионального выгорания и конфликтов в девелопменте	
5.1	Профилактика профессионального выгорания руководителя в девелопменте	7-я неделя
5.2	Стресс-менеджмент в девелопменте	
5.3	Конфликт на работе	
5.4	Профилактика конфликта в строительной отрасли и сфере недвижимости	
5.5	Техники противостояния манипуляции	8-я неделя
5.6	Профессиональные переговоры руководителя строительной отрасли и сферы недвижимости	
5.7	Кейс лидера в девелопменте	
	Итоговая аттестация	

5. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

Таблица 5

№	Наименования этапов / блоков / модулей / дисциплин	Содержание
I.	Эффективный лидер девелопера	1.1. Стартовое тестирование 1.2. Роли руководителя в девелопменте 1.2.1. Классификации ролей руководителя 1.2.2. Качества, необходимые для успешного управления 1.2.3. Ключевые задачи руководителя из разных ролей

		1.3. Стили управления и типы сотрудников в девелопменте 1.3.1. Классификации сотрудников по компетенции и мотивации; 1.3.2. Ожидания подчиненных; 1.3.3. Выбор стиля управления. 1.4. Постановка и делегирование задач в девелопменте 1.4.1. 3 способа постановки задачи в зависимости от типа готовности сотрудника; 1.4.2. Вопросы для проверки понимания задач подчиненными; 1.4.3. Эффективное делегирование. 1.5. Способы предотвращения проецирования ответственности 1.5.1. Управление переключением ответственности; 1.5.2. Ассертивное поведение; 1.5.3. Техники отказа. 1.6. Кейс лидера в девелопменте 1.6.1. Практическая демонстрация применения метанавыков руководителя в девелопменте
	Практические занятия	Выполнение практических заданий по теме урока в рабочих тетрадях
	Самостоятельная работа	Прохождение тестирования после каждого урока
II.	Этапы формирования девелоперской команды и работы с ней	2.1. Подбор персонала в девелопменте 2.1.1. Технология подбора персонала; 2.1.2. Сценарий первичного интервью и подготовка к собеседованию; 2.1.3. Технология кейс-интервью для экспресс-оценки компетенций кандидата. 2.2. Аудиальная сенсорная мотивация команды 2.2.1. Теория Герцберга; 2.2.2. Практические способы влияния на сотрудников; 2.2.3. Техники повышения мотивации сотрудников. 2.3. Экологичный контроль команды 2.3.1. Эффективный контроль дистанционных сотрудников 2.3.2. 8 видов эффективного контроля 2.3.3. Правила установления сроков

		выполнения задач 2.4. Механизмы эффективной коммуникации руководителя 2.4.1. Правила передачи обратной связи; 2.4.2. Техники мотивации; 2.4.3. Алгоритм обратной связи. 2.5. Конструктивная критика: принципы и подходы 2.5.1. Обратная связь и три уровня человеческого мышления 2.5.2. Технология критики 2.5.3. Оценка влияния обратной связи 2.6. Развитие и обучение сотрудников в девелопменте 2.6.1. Современные технологии обучения на примере обучения военных 2.6.2. Циклом Колба и методом наставничества 2.6.3. Техники влияния на эффективность усвоения нового материала сотрудниками 2.6.4. Инструменты для оценки существующего опыта и мотивации сотрудников 2.7. Кейс лидера в девелопменте 2.7.1. Практическая демонстрация применения метанавыков руководителя в девелопменте
	Практические занятия	Выполнение практических заданий по теме урока в рабочих тетрадях
	Самостоятельная работа	Прохождение тестирования после каждого урока
III.	Управление проектами и задачами в девелопменте	3.1. Постановка целей по OKR и управление задачами по методологии Agile 3.1.1. Управление по целям 3.1.2. Современная технология целеполагания OKR 3.1.3. Гибкая методология постановки целей 3.1.4. Методология Agile, понятия "бэклог", "спринт" 3.2. Этапы операционной работы над проектом 3.2.1. Операционная деятельность; 3.2.2. Командные совещания; 3.2.3. Технология получения информации о мотивации и ограничении своих сотрудников в короткий срок.

		3.3. Мотивация проектной команды через коллективные обсуждения 3.3.1. Регулярный менеджмента и ценность проведения собраний 3.3.2. Групповая мотивационная сессия 3.3.3. Методика немедленного разбора ошибок и достижений в команде 3.3.4. Обсуждение несоответствия между запланированным и фактическим результатом 3.3.5. Недостаток ресурсов, нечеткие задачи, некомпетентность 3.4. Кейс лидера в девелопменте 3.4.1. Практическая демонстрация применения метанавыков руководителя в девелопменте
	Практические занятия	Выполнение практических заданий по теме урока в рабочих тетрадях
	Самостоятельная работа	Прохождение тестирования после каждого урока
IV.	Мастерство публичных выступлений	4.1. Визуальное впечатление, производимое руководителем в девелопменте 4.1.1. Пантомимические приемы оратора 4.1.2. Фокусирующие жесты 4.2. Старт публичного выступления руководителя в девелопменте 4.2.1. Цель эффективного вступления 4.2.2. Выбор формата выступления 4.2.3. Отработка выступления 4.3. Дорожная карта публичного выступления руководителя в девелопменте 4.3.1. Практика формулирования цели выступлений 4.3.2. Заключение публичного выступления 4.3.3. Отработка заключения публичного выступления 4.4. Направление структурирования информационной части публичного выступления 4.4.1. Три основные части выступления 4.4.2. Знакомство с правилами построения основной части публичного выступления 4.4.3. Связка «тема – тезис – аргумент» 4.4.4. Отработка структурности выступления, используя модели

		"Убеждающая презентация" и "Ромашка". 4.5. Эмоциональный интеллект как инструмент взаимодействия с аудиторией 4.5.1. Пирамида изложения аргументов; 4.5.2. Приемы для сохранения напряжения аудитории в течение всего выступления; 4.5.3. Технологии ускорения принятия решений за счет эмоциональной аргументации. 4.6. Вовлечение аудитории и управление вопросами во время выступления 4.6.1. Базовые способы удержания внимания аудитории 4.6.2. Эффективные правила работы с вопросами 4.6.3. Практика по использованию схемы ответов на простые и сложные вопросы 4.7. Возврат внимания ответами на провокационные вопросы 4.7.1. Правила работы со сложными участниками; 4.7.2. Работа с некорректными вопросами. 4.8. Кейс лидера в девелопменте 4.8.1. Практическая демонстрация применения метанавыков руководителя в девелопменте
	Практические занятия	Выполнение практических заданий по теме урока в рабочих тетрадях
	Самостоятельная работа	Прохождение тестирования после каждого урока
V.	Профилактика профессионального выгорания и конфликтов в девелопменте	5.1. Профилактика профессионального выгорания руководителя в девелопменте 5.1.1. Профессиональное выгорание 5.1.2. Технологии снижения острой симптоматики и профилактики профессионального выгорания 5.2. Стресс-менеджмент в девелопменте 5.2.1. Стресс и причины его появления 5.2.2. Диагностика уровня стресса 5.2.3. Технологии снятия симптомов острого стресса 5.2.4. Технологии планомерного снижения стресса 5.3. Конфликт на работе 5.3.1. Основные типы корпоративных конфликтов в строительной отрасли и в сфере

		недвижимости; 5.3.2. Универсальная трехшаговая модель разрешения конфликтов; 5.3.3. Гендерные особенности в общении при наличии конфликтов. 5.4. Профилактика конфликта в строительной отрасли и сфере недвижимости 5.4.1. Отличие организационного влияния от личностного 5.4.2. Признаки влияния 5.4.3. Разницу между нападением и принуждением, примеры воздействия 5.4.4. Алгоритм работы с собеседником, применяющим эмоциональное нападение 5.5. Техники противостояния манипуляции 5.5.1. Термин «манипуляция», ее цели, виды, преимущества и недостатки; 5.5.2. Техники конструктивного уклонения от влияния манипулирующего – изменение парадигмы, расщепление аргументов, КПД; 5.5.3. Применение деструктивных техник в случае неудач с конструктивным противодействием или в случае грубых манипуляций. 5.6. Профессиональные переговоры руководителя строительной отрасли и сферы недвижимости 5.6.1. Жесткая позиция в конфликте 5.6.2. Стили ведения сложных переговоров и как им противодействовать 5.6.3. Технологии профессиональных переговорщиков 5.7. Кейсы лидера в девелопменте 5.7.1. Практическая демонстрация применения метанавыков руководителя в девелопменте
	Практические занятия	Выполнение практических заданий по теме урока в рабочих тетрадях
	Самостоятельная работа	Прохождение тестирования после каждого урока
	Самостоятельная работа	Итоговая аттестация по программе.

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

6.1 Материально-техническое обеспечение

Слушатели программы имеют доступ в режиме 24 часа в сутки 7 дней в неделю без учета объемов потребляемого трафика к электронной информационно-образовательной среде (далее – ЭИОС), в которой размещены учебные материалы:

- учебный план,
- расписание занятий,
- рабочие программы модулей,
- различные текстовые материалы,
- задания для самостоятельной работы,
- методические рекомендации для слушателя по изучению учебного материала и организации самостоятельной работы, прохождению форм текущего контроля успеваемости и итоговой аттестации.

6.2 Организация образовательного процесса

Образовательная программа предусматривает контактную и самостоятельную работу обучающихся.

Контактная работа обучающихся проходит в рамках таких видов учебных занятий, проводимых с применением дистанционных образовательных технологий в следующих формах:

1. Лекция - представляет собой видеозапись учебного занятия, в ходе которого лектор раскрывает систему представлений о том или ином предмете, явлении, помогая слушателям осмыслить проблему и прийти к определенному выводу.
2. Практическое задание - представляет собой домашние задания для обязательного выполнения.

Самостоятельная работа слушателей проходит в таких формах как:

1. Работа с основной и дополнительной литературой.
2. Промежуточная аттестация.
3. Итоговая аттестация (тестирование).

6.3 Кадровое обеспечение образовательного процесса

Реализация программы обеспечивается:

- административным персоналом, который обеспечивает условия для эффективной работы педагогического коллектива, осуществляет контроль и текущую организационную работу,
- техническим персоналом, который обеспечивает функционирование информационной структуры (включая ремонт технического обеспечения образовательного процесса, поддержание сайта и т.п.).
- педагогическими кадрами, к которым установлены следующие требования:

Преподаватель

Должен знать: законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам высшего профессионального образования; локальные нормативные акты образовательного учреждения; образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования; теорию и методы управления образовательными системами; порядок составления учебных планов; правила ведения документации по учебной работе; основы педагогики, физиологии, психологии; методику профессионального обучения; современные формы и методы обучения и воспитания; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; требования к работе на персональных компьютерах, иных электронно-цифровых устройствах; основы экологии, права, социологии; правила по охране труда и пожарной безопасности.

Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет.

7. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

7.1 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация – это форма оценки степени и уровня достижения слушателями результатов освоения учебных этапов, предусмотренных программой.

Промежуточная аттестация в программе представлена в виде тестовых испытаний на проверку знаний по изученным материалам и практических заданий на формирование заявленных умений и навыков.

7.2 Итоговая аттестация

Итоговая аттестация – это форма оценки степени и уровня освоения слушателями образовательной программы. Итоговая аттестация проводится в форме тестирования.

К итоговой аттестации допускаются слушатели, выполнившие учебный план в полном объеме, не имеющие академической задолженности (задолженности по промежуточной аттестации).

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования. Выполнение проекта позволяет оценить готовность обучающегося к решению задач профессиональной деятельности. Итоговая аттестация слушателей проводится с целью установления соответствия достигнутых результатов освоения программы заявленным целям и запланированным результатам обучения.

Итоговая аттестация проверяется аттестационной комиссией. По результатам успешного прохождения итоговой аттестации слушателям выдается удостоверение о повышении квалификации установленного образца, дающий право выполнения вида профессиональной деятельности на основе полученной квалификации.

Слушателям, не прошедшим итоговую аттестацию или прервавшим обучение по уважительным причинам (по медицинским показаниям, подтвержденным соответствующими документами), предоставляется возможность переноса срока прохождения итоговой аттестации.

При реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогическим работникам рекомендуется своевременно отвечать на их вопросы и регулярно оценивать работу с использованием различных возможностей для взаимодействия друг с другом.

Диагностические инструменты:

Диагностическим инструментом, применяемым в рамках итоговой аттестации, является тест - инструмент, предназначенный для оценки результатов освоения программы слушателем. Количество вопросов в тесте варьируется от объема и сложности и учебной программы, но не может составлять менее десяти вопросов.

Критерии оценивания в рамках итоговой аттестации, проводимой в форме тестирования - описание соответствующего модуля проекта представлено и соответствует требованиям, которые установлены к содержанию модуля.

Шкала оценивания.

Оценивание слушателя в рамках итоговой аттестации осуществляется по двухбалльной шкале в соответствии с нижеприведенными критериями.

- «зачтено» – 80% и более правильных ответов дано на вопросы теста,
- «не зачтено» – менее 80% требований к тесту выполнены.

Итоговая аттестация считается пройденной при условии получении отметки «зачтено».

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Образцы вопросов итогового аттестационного теста:

1. Что такое внутренний локус контроля?

- A. Поиск причин своих неудач в себе
- B. Поиск причин своих неудач во вне
- C. Фокус на положительном в жизни
- D. У вас ошибка в слове локус

2. Какой вопрос подходит для технологии «Анализ прошлого»?

- A. Что стоит продолжить делать?
- B. Что стоит начать делать?

- C. Что стоит прекратить делать?
- D. Все подходят

3. Дополните третий шаг в разрешении конфликтов: шаг 0 — активное слушание, шаг 1 — я вижу вас, шаг 2 — я с вами, шаг 3 — ...

- A. я за вас
- B. предложение ориентироваться на цели
- C. конструктивное предложение
- D. предложение сделать паузу

4. Какие две важные составляющие должны быть отмечены в каждой задаче спринта?

- A. Срок и ресурсы
- B. Ответственный и ресурсы
- C. Ответственный и срок
- D. Амбициозность и ответственность

5. Развивающая обратная связь используется в ситуации типа...

- A. успех
- B. провал
- C. ошибка
- D. проступок