

N.	Domanda	A	B	C	D
2.1	I conflitti emotivi (Pietroni e Rumiati, 2004)	sono un prodotto secondario dei conflitti cognitivi	non hanno mai conseguenze degenerative per l'individuo	hanno spesso conseguenze degenerative per i gruppi e le istituzioni	migliorano la comunicazione tra i gruppi
2.2	Il test sociometrico di Moreno può essere utilmente utilizzato dall'insegnante per:	costruire gruppi di studio sulla base dei livelli di apprendimento degli alunni	valutare il livello socio-economico degli alunni	rilevare la dimensione introversione-estroversione degli alunni	rilevare la rete sociale all'interno del gruppo classe
2.3	Secondo Gross e Guerrero (2000; vedi Pietroni 2013) la strategia negoziale denominata "contesa" è caratterizzata dalla combinazioni dei seguenti fattori motivazionali:	bassa motivazione a massimizzare i propri benefici e bassa motivazione a contribuire all'aumento dei benefici della controparte	alta motivazione a evitare conflitti e alta motivazione a chiudere il negoziato	alta motivazione a massimizzare i propri benefici e alta motivazione a contribuire all'aumento dei benefici della controparte	alta motivazione a massimizzare i propri benefici e bassa motivazione a contribuire all'aumento dei benefici della controparte
2.4	Secondo Gross e Guerrero (2000, vedi Pietroni 2013) la strategia negoziale denominata "inazione" o "evitamento" è caratterizzata da:	alta motivazione a massimizzare i propri risultati e alta motivazione a contribuire al tornaconto della controparte	alta motivazione a interloquire con la controparte e bassa motivazione a favorire il tornaconto reciproco delle parti in causa	bassa motivazione a massimizzare i propri risultati e bassa motivazione a contribuire al tornaconto della controparte	bassa motivazione a massimizzare i propri risultati e alta motivazione a contribuire al tornaconto della controparte
2.5	Lo stile comunicativo della strategia negoziale denominata "integrata" (Gross e Guerrero, 2000, vedi Pietroni 2013) è caratterizzato da:	comunicazioni analitiche e comunicazioni indirette ed evasive	comunicazioni analitiche e comunicazioni conciliative	comunicazioni basate su argomentazioni con finalità manipolatorie e comunicazioni conciliative	comunicazioni basate su argomentazioni con finalità persuasive e comunicazioni indirette ed evasive
2.6	Secondo la Guida al Project Management Body of Knowledge (2013) del Project Management Institute, un progetto è definito come:	un'iniziativa temporanea intrapresa per creare un prodotto, un servizio o un risultato con caratteristiche di unicità	un'iniziativa, senza limiti temporali definiti, intrapresa per creare un prodotto, un servizio o un risultato con caratteristiche di unicità	un'iniziativa temporanea intrapresa per creare un prodotto, un servizio, un obiettivo e un risultato con caratteristiche di unicità	un'iniziativa temporanea intrapresa per creare un prodotto, un servizio o un risultato con caratteristiche identiche
2.7	Il Project Management Institute, nella Guida al Project Management Body of Knowledge (2013), individua i seguenti gruppi di processi del Project Management:	Avvio, Pianificazione, Esecuzione, Revisione, Monitoraggio e Controllo, Chiusura	Avvio, Pianificazione, Esecuzione, Monitoraggio e Controllo, Chiusura	Avvio, Pianificazione, Esecuzione, Valutazione, Realizzazione, Chiusura	Avvio, Pianificazione, Monitoraggio, Realizzazione, Controllo, Chiusura
2.8	Il comma 1 dell'articolo 6 del D.P.R. 80/2013 prevede come quarta fase del procedimento di valutazione:	piano di miglioramento delle istituzioni scolastiche	bilancio sociale delle istituzioni scolastiche	rendicontazione sociale delle istituzioni scolastiche	relazione finale del nucleo esterno di valutazione
2.9	Un dirigente scolastico deve presentare al Collegio dei docenti un grafico del progetto di alternanza scuola lavoro di istituto, definendo per ciascuna attività il calendario articolato in settimane e mesi. Quale dei seguenti diagrammi dovrà utilizzare a questo scopo?	Diagramma di Gantt	Diagramma di Ishikawa	Diagramma di Moran	Diagramma di Venn
2.10	Joyce L. Epstein (1996) ha elaborato un modello di coinvolgimento dei genitori nelle attività scolastiche, basato su alcune tipologie di attività che la scuola deve mettere in atto. Quale, fra quelle elencate, rientra in una delle tipologie ricomprese in tale modello?	Mettere a disposizione tutor scolastici per i compiti a casa	Scambiare frequentemente i ruoli docente-genitore	Supportare la genitorialità nei processi di cura	Mettere i voti in condivisione con i genitori
2.11	Chi introduce il concetto di Management by objectives?	Max Weber	Robert King Merton	Peter Drucker	Michel Crozier
2.12	Secondo il sociologo tedesco Niklas Luhmann (Teoria dei sistemi sociali, 1984) la comunicazione comprende tre tipi di attività. Quali sono?	Informazione, Azione, Decisione	Informazione, Atto del comunicare, Decisione	Informazione, Organizzazione, Azione	Informazione, Atto del comunicare, Comprensione
2.13	Habermas considera l'agire comunicativo nei termini dell'interazione:	decisione, confronto, raggiungimento del consenso	funzione, decisione, raggiungimento del consenso	comportamento, confronto, decisione	habitus, opportunità, comportamento

N.	Domanda	A	B	C	D
2.16	Secondo la definizione data da Henry Mintzberg ne 'La progettazione dell'Organizzazione Aziendale' (1985), un'organizzazione può essere definita come il complesso delle modalità secondo le quali vengono effettuati:	la divisione del lavoro in compiti distinti e la standardizzazione di tali compiti	il coordinamento e il mutuo aggiustamento tra i compiti	la divisione del lavoro in compiti distinti e il coordinamento fra tali compiti	il coordinamento e la standardizzazione dei compiti
2.17	Ne 'La progettazione dell'Organizzazione Aziendale' (1985), Henry Mintzberg identifica i seguenti cinque meccanismi di coordinamento:	adattamento reciproco, supervisione diretta, standardizzazione dei processi di lavoro, standardizzazione degli output e leadership	adattamento reciproco, supervisione diretta, performance management, standardizzazione degli output e standardizzazione delle capacità dei lavoratori	adattamento reciproco, supervisione diretta, standardizzazione dei processi di lavoro, standardizzazione degli output e standardizzazione delle capacità dei lavoratori	adattamento reciproco, management, standardizzazione dei processi di lavoro, standardizzazione degli output e standardizzazione delle capacità dei lavoratori
2.18	Ne 'La progettazione dell'Organizzazione Aziendale' (1985), Henry Mintzberg definisce la standardizzazione delle capacità dei lavoratori come meccanismo di coordinamento che funziona attraverso:	una persona che assume la responsabilità del lavoro di altri, dando loro ordini e controllando le loro azioni	la standardizzazione del tipo di formazione richiesto per eseguire i compiti	la definizione di standard di riferimento per gli output e i processi di lavoro	il semplice processo della comunicazione informale
2.19	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985) la configurazione di base della scuola in quanto organizzazione è definibile come:	burocrazia meccanica	burocrazia professionale	adhocrazia	soluzione divisionale
2.20	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985) la scuola in quanto burocrazia professionale:	è prevalentemente fondata sulla standardizzazione delle capacità dei lavoratori ed ha come parte fondamentale il nucleo operativo	è prevalentemente fondata sulla standardizzazione degli output ed ha come parte fondamentale la linea intermedia	è prevalentemente fondata sulla supervisione diretta ed ha come parte fondamentale il vertice strategico	è prevalentemente fondata sulla standardizzazione dei processi di lavoro ed ha come parte fondamentale la tecnostuttura
2.21	Le teorie «classiche» dell'organizzazione sono (G. Bonazzi, 2006):	la teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro di Frederick Taylor, la teoria della direzione amministrativa di Henry Fayol e la teoria del valore di Karl Marx	la teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro di Frederick Taylor, la teoria della direzione amministrativa di Henry Fayol e la teoria dell'organizzazione di Mary Jo Hatch	la teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro di Frederick Taylor, la teoria della direzione amministrativa di Henry Fayol e la teoria della burocrazia di Max Weber	la teoria dell'organizzazione di Henry Mintzberg, la teoria della direzione amministrativa di Henry Fayol e la teoria della burocrazia di Max Weber
2.22	La teoria della burocrazia è di (G. Bonazzi, 2006):	Max Weber	Karl Marx	Henry Fayol	Frederick Taylor
2.23	La teoria dell'organizzazione scientifica del lavoro è di (G. Bonazzi, 2006):	Henry Fayol	Karl Marx	Max Weber	Frederick Taylor
2.24	La teoria della direzione amministrativa è di (G. Bonazzi, 2006):	Karl Marx	Henry Fayol	Frederick Taylor	Max Weber
2.25	In Economia e Società (1995) Max Weber sostiene che la burocrazia è un tipo particolare di struttura amministrativa che si sviluppa in commissione con l'esercizio de:	la dittatura	l'autorità	la democrazia	il potere
2.26	Tra le funzioni della comunicazione, quella di metacomunicazione (Watzlawick et al, 1971) riguarda:	lo sviluppo di strategie di persuasione dell'interlocutore	l'azione di riflessione sulla comunicazione effettuata	la regolazione del flusso del dialogo tra i partecipanti	lo scambio di informazioni relative ad oggetti ed eventi
2.27	A proposito degli stili comunicativi di leadership (Rumiati, 2013) è stato osservato che i migliori risultati per l'attività di gruppo sono ottenuti da una leadership orientata al compito, soprattutto quando ci si trova ad operare in condizioni di:	competizione e interesse collettivo	incentivi e rinforzi	cooperazione e coordinamento	stress e pressione temporale
2.28	Uno degli assiomi della comunicazione proposto dalla Scuola di Palo Alto afferma che ogni atto comunicativo contiene:	una struttura profonda e una superficiale	un aspetto di contenuto e uno di relazione	una struttura gerarchica e un insieme di regole derivazionali	un aspetto di pianificazione e uno di messa in atto
2.29	Quale tipologia di conflitto (Pietroni e Rumiati, 2004) può trasformare il conflitto in una opportunità di sviluppo per le parti coinvolte?	Conflitto di tipo cognitivo	Conflitto di tipo emotivo	Conflitto di tipo personale	Conflitto di tipo sociale

N.	Domanda	A	B	C	D
2.30	La coesione di gruppo (Rumiati, 2013) aumenta :	se a guidarlo c'è un leader dal temperamento molto forte e autorevole capace di determinare i compiti di ciascun componente	se una particolare idea è condivisa da parecchi componenti del gruppo stesso	quanto più i componenti instaurano un rapporto fiduciario reciproco, saldo e vincolante	quanto più i componenti acquisiscono la consapevolezza che gli obiettivi sono raggiungibili solo grazie all'azione del gruppo
2.31	Secondo Pietroni (2013) uno degli atti comunicativi più efficaci nella negoziazione è:	porre domande	annuire	concordare	acconsentire
2.32	Quale tra le seguenti definizioni (Lotto e Rumiati, 2013) non è corretta:	le relazioni pubbliche dell'impresa riguardano anche le relazioni con i media e l'organizzazione di eventi	la comunicazione interna è diretta a tutti i pubblici interni o a parte di essi	la comunicazione istituzionale è finalizzata alla comunicazione e gestione delle situazioni di crisi	la comunicazione istituzionale promuove l'immagine dell'impresa nel territorio
2.33	Il paradigma della comunicazione organizzativa assume che una gestione ottimale della comunicazione preveda quattro fasi. Quale fra le seguenti NON è una delle fasi indicate dagli studiosi (e.g. Muzi Falconi, 2003) di tale paradigma?	Pianificazione della strategia comunicativa e degli strumenti	Misurazione e verifica dei risultati	Definizione degli obiettivi e delle politiche comunicative	Realizzazione della gestione manageriale
2.34	Secondo Invernizzi (2002) le attività attraverso le quali si articola la professione di addetto alle relazioni pubbliche sono:	servizi di base, attività manageriali, attività di reputazione	attività manageriali, servizi funzionali, attività di reputazione	servizi di base, servizi specializzati, attività manageriali	attività manageriali, servizi di consulenza, servizi funzionali
2.36	Lo studio classico di Lewin e collaboratori (1939) mette in luce che una leadership di tipo permissivo (laissez-faire):	orienta la produttività del gruppo verso la creatività	abbassa la produttività del gruppo	favorisce la produttività del gruppo	non influenza la produttività del gruppo
2.37	Lo studio classico di Lewin e collaboratori (1939) mette in luce che una leadership di tipo autoritario induce nei componenti del gruppo:	solo atteggiamenti di disinteresse	solo atteggiamenti aggressivi	sia atteggiamenti crudeli sia atteggiamenti di disinteresse	sia atteggiamenti aggressivi sia atteggiamenti apatici
2.38	Secondo la Scuola di Palo Alto (Watzlawick et al, 1971) la comunicazione pragmatica paradossale è il prodotto di:	una categorizzazione logica	un'antinomia semantica	un evento bizzarro	un'ingiunzione contraddittoria
2.39	Secondo la Scuola di Palo Alto la risposta dell'insegnante "Vai pure ma sto spiegando un concetto importante" alla richiesta dell'alunno di poter andare in bagno è un esempio di:	comunicazione inefficace	comunicazione istituzionale	comunicazione diretta	comunicazione paradossale
2.40	Secondo Pietroni (2013), la comunicazione retorica persuasiva promuove una certa idea sulla base di:	argomentazioni logiche	pensiero empatico	linguaggio stereotipato	processi mentali automatici
2.41	Secondo Pietroni (2013), sollecitare attivamente l'emergere dei conflitti di tipo cognitivo nelle organizzazioni:	migliora la comprensione reciproca	peggiora il livello di consapevolezza	amplifica la percezione soggettiva	diminuisce il contributo personale
2.42	Quali delle seguenti strategie comunicative non stimola, secondo Pietroni (2013), un approccio produttivo ai conflitti di tipo cognitivo nelle organizzazioni:	sottolineare la scarsità delle risorse disponibili	circoscrivere la discussione alle questioni conflittuali	esprimere apertamente i propri interessi divergenti	condividere i vissuti negativi pertinenti
2.43	Secondo Lotto e Rumiati (2013), nelle organizzazioni i ruoli formali sono definiti:	dalla collocazione che i membri occupano all'interno del gruppo	dai rapporti interpersonali intercorrenti fra i membri del gruppo	dalle dinamiche instaurate con membri di gruppi in competizione	da esigenze di natura psicologica dei membri del gruppo
2.44	Come viene definita la necessità del partecipante di dare il proprio contributo alla conversazione al momento opportuno coerentemente con le richieste della situazione comunicativa (Grice, 1975, trad. it. 1993)?	Massima della qualità	Principio di cooperazione	Contratto dato-nuovo	Avvicendamento dei turni
2.45	Quale fra le seguenti non è una massima conversazionale (Grice, 1975, trad. it, 1993)?	Cortesia	Quantità	Maniera	Qualità
2.46	Secondo l'analisi di Cavazza (2013), la credibilità della fonte di un messaggio persuasivo dipende:	dalla vividezza e chiarezza del messaggio	dal grado di competenza riconosciute dall'ascoltatore	dall'assenza di ambiguità del messaggio	dalla facilità con cui l'ascoltatore si lascia influenzare

N.	Domanda	A	B	C	D
2.47	Gli effetti della alta credibilità della fonte sull'accettazione dei contenuti possono scomparire con il tempo (Cavazza, 2013). Ciò è dovuto:	a processi di memoria selettiva	al ricordo della sola fonte	al ricordo dissociato di argomenti e fonte	all'acquisizione di nuove conoscenze
2.48	Secondo Cavazza (2013), la credibilità della fonte nella comunicazione persuasiva deriva, oltre che dalla competenza attribuita, dalla percezione di:	reciprocità e intenzionalità	interesse personale	autorità e serietà	affidabilità e sincerità
2.49	Secondo Cavazza (2013), una fonte credibile provoca più probabilmente un cambiamento di atteggiamento nei termini di:	sviluppo di una relazione gratificante e psicologicamente significativa con la fonte	cambiamento superficiale dovuto all'attribuzione di potere alla fonte	riconoscimento dei propri limiti a livello psicologico e sociale	integrazione della nuova opinione nel sistema di credenze e valori preesistente
2.50	Uno stile comunicativo comportamentale che includa un breve contatto fisico esercitato dalla fonte sul ricevente (Cavazza, 2013) induce nell'individuo toccato:	un'impressione positiva della persona che l'ha sfiorato	una valutazione negativa della persona che l'ha sfiorato	una sovrastima delle competenze della persona che l'ha sfiorato	una percezione più negativa del proprio umore
2.51	Nei messaggi persuasivi l'appello alla paura non sempre induce gli effetti comportamentali desiderati (Cavazza, 2013) in quanto:	la preoccupazione indotta interferisce con i comportamenti	l'individuo può adottare altre risposte di tipo difensivo	l'esperienza passata mitiga l'effetto della paura	il livello di attivazione è troppo forte
2.52	Secondo la teoria della motivazione alla protezione (Cavazza, 2013), l'individuo è motivato ad attuare comportamenti di protezione quando:	ritiene che siano temporanei	pensa siano ininfluenti	si sente altruista nell'adottarli	si percepisce in grado di attuarli
2.53	Secondo Cavazza (2013), l'analisi del rapporto fra l'intelligenza e tendenza a farsi influenzare mette in luce che:	la resistenza agli intenti persuasivi non è legata al quoziente di intelligenza	le persone poco intelligenti mostrano una maggior resistenza agli intenti persuasivi	le persone molto intelligenti mostrano una minor resistenza agli intenti persuasivi	le persone molto intelligenti mostrano una maggior resistenza agli intenti persuasivi
2.54	Secondo Cavazza (2013), l'analisi del rapporto fra tendenza a farsi influenzare e tre possibili livelli di autostima (alto, medio e basso) mette in luce che:	le persone con un livello di autostima alto sono più facilmente influenzate dai messaggi persuasivi	le persone con un livello di autostima medio sono più facilmente influenzate dai messaggi persuasivi	non esistono differenze fra individui con livelli alti, medi o bassi di autostima nella tendenza a farsi influenzare	le persone con un livello di autostima basso sono più facilmente influenzate dai messaggi persuasivi
2.55	Secondo il modello della probabilità di elaborazione ELM di Petty e Cacioppo (discusso in Cavazza, 2013) il percorso centrale di elaborazione di un messaggio persuasivo opera sulla base:	di una riflessione accurata sulle argomentazioni	dell'attrattività della fonte	di una associazione con indici periferici	della modalità di presentazione del messaggio
2.56	Secondo il modello della probabilità di elaborazione ELM di Petty e Cacioppo (discusso in Cavazza, 2013), il percorso periferico di elaborazione di un messaggio persuasivo si basa su:	attivazione di un livello adeguato di risorse cognitive	comprensione delle argomentazioni presentate	indici periferici caratterizzanti il messaggio	integrazione fra informazioni e credenze pre-esistenti
2.57	Secondo il modello della probabilità di elaborazione ELM di Petty e Cacioppo (discusso in Cavazza, 2013), il percorso centrale di elaborazione di un messaggio viene attivato quando:	vi è necessità ma vi sono risorse limitate per elaborare il contenuto informativo di una comunicazione	non vi è motivazione ma vi è capacità di elaborare il contenuto informativo di una comunicazione	vi è motivazione ma mancano risorse cognitive per elaborare il contenuto informativo di una comunicazione	vi è motivazione e capacità di elaborare il contenuto informativo di una comunicazione
2.58	Secondo il modello della probabilità di elaborazione ELM di Petty e Cacioppo (discusso in Cavazza, 2013), il percorso periferico di elaborazione di un messaggio viene attivato quando:	non vi è motivazione ma vi è capacità di indirizzare sforzo cognitivo alla comunicazione persuasiva	vi è motivazione ma non vi è capacità di indirizzare sforzo cognitivo alla comunicazione persuasiva	non vi è motivazione né capacità di indirizzare sforzo cognitivo alla comunicazione persuasiva	vi è sia motivazione sia capacità di indirizzare sforzo cognitivo alla comunicazione persuasiva
2.59	Il modello della probabilità di elaborazione ELM di Petty e Cacioppo (discusso in Cavazza, 2013) è stato proposto per spiegare:	le regole del linguaggio naturale	la struttura profonda del linguaggio	il relativismo linguistico	la comunicazione persuasiva
2.60	Secondo Fregola (2003), le riunioni scolastiche finalizzate all'analisi e alla soluzione di problemi NON hanno l'obiettivo di:	generare alternative di intervento	definire gli obiettivi di gestione di un problema	fornire informazioni	indagare situazioni critiche
2.61	Se la riunione è di tipo informativo e il tempo a disposizione limitato, secondo Fregola (2003) la miglior disposizione spaziale dei partecipanti è:	a ferro di cavallo	a ruota	a circolo	a platea

N.	Domanda	A	B	C	D
2.62	Le riunioni organizzative in ambito scolastico sono funzionali al raggiungimento di obiettivi diversi. Quale, fra le seguenti, non rientra nelle tipologie di riunioni identificate da Fregola (2003)?	Riunioni decisionali	Riunioni di coordinamento e verifica	Riunioni di analisi e soluzioni di problemi	Riunioni di supporto psicologico
2.64	Nella scuola, la riunione è uno strumento che si inserisce nel processo di gestione della comunicazione. Fregola (2003) individua tre assi nello scambio comunicativo di una riunione:	della relazione, dei significati, dell'intenzione	dei significati, delle dinamiche, dei vissuti	dei contenuti, della relazione, dei ruoli	delle dinamiche, dello stile comunicativo, dei rapporti
2.65	Secondo Fregola (2003), una strategia efficace di mantenimento dell'ascolto attivo nelle riunioni è:	riformulare	puntualizzare	delucidare	integrare
2.66	Secondo la leadership situazionale (Hersey e Blanchard, 1982), la maturità situazionale è una caratteristica correlata:	ai tratti di personalità elicitati dalla specifica situazione	al livello di competenza relativo alla specifica situazione	all'attrattività dello specifico compito da eseguire	all'atteggiamento determinato dal contesto specifico
2.67	Covi e Dutto (2018) propongono che per raggiungere il giusto equilibrio fra bisogni di sviluppo professionale e iniziative di collaborazioni sistematiche necessarie per affrontare problemi nuovi e complessi il dirigente scolastico debba assumere il ruolo di:	leader innovativo	leader formativo	coach leader	leader di sistema
2.68	Secondo lo schema di Fregola (2003) sulle domande, si è in presenza di una domanda indiretta alternata quando:	il conduttore si riferisce a un aspetto generale o a un argomento che si vuole ampliare	il partecipante si riferisce a un problema particolare già trattato e risolto	il conduttore riprende la domanda di un partecipante e la ripropone al gruppo	il partecipante risponde con una domanda alla domanda del conduttore
2.70	Il brainstorming (Fregola, 2003) è una tecnica:	di analisi dettagliata su un argomento	di valorizzazione del potenziale delle idee presenti in un gruppo	di superamento delle differenze nel gruppo	di discussione critica delle idee altrui
2.71	Quali sono i principali modelli di management scolastico, secondo la sistematizzazione operata da Paletta-Vidoni (2006)?	Management per procedure, Management collegiale, Management organizzato, Management politico, Management per obiettivi	Management per procedure, Management collegiale, Anarchia organizzata, Management politico, Management per risultati	Management per procedure, Management per procura, Anarchia organizzata, Management politico, Management per obiettivi	Management per procedure, Management collegiale, Anarchia organizzata, Management politico, Management per obiettivi
2.72	Il modello ecologico dello sviluppo di Bronfenbrenner può costituire uno strumento operativo importante per guidare l'azione del dirigente scolastico. Quali sono le dimensioni di intervento di questo modello per assicurare un adeguato sviluppo del bambino?	Individuo, Famiglia, Gruppo dei pari, Scuola	Individuo, Famiglia, Scuola, Vicinato	Io, Altro, Comunità, Società	Individuo, Famiglia, Comunità, Società
2.73	Quali fra i seguenti obiettivi rientrano nelle aree funzionali caratterizzanti il modello di leadership istruzionale del dirigente scolastico, secondo Hallinger e Murphy (1985)?	Definire la vision della scuola	Favorire una leadership distribuita	Sviluppare una cultura condivisa dell'educazione	Definire la mission della scuola
2.74	In base alle considerazioni di Leithwood, Jantzi e Steinbach (1999), quale delle seguenti funzioni non è ricompresa nel modello di leadership trasformazionale del dirigente scolastico?	Sviluppare una visione condivisa	Definire la missione della scuola con obiettivi chiari	Costruire una cultura della collaborazione	Costruire il consenso sugli obiettivi della scuola
2.75	Nel modello di leadership istruzionale di Hallinger e Murphy (1985), quale fra i seguenti processi deve saper gestire un dirigente scolastico?	Processi burocratici	Processi di sostenibilità	Processi di cambiamento	Processi economici
2.76	Quali soggetti sono presenti nella definizione di "comunità scolastica di apprendimento", secondo Epstein e Salinas (2004)?	Enti locali, aziende, associazioni, enti no profit	Docenti, studenti, genitori e parenti	Educatori, studenti, genitori e partner comunitari	Docenti, studenti, personale amministrativo e leader scolastico

N.	Domanda	A	B	C	D
2.77	Secondo Hallinger e Murphy (1985), da cosa sono caratterizzate le scuole efficaci?	Leader visionari e comunità professionali capaci di gestire in modo produttivo il curriculum e l'organizzazione scolastica	Relazioni più collegiali fra i docenti circa gli aspetti curriculari e maggiore coinvolgimento del leader scolastico nell'area del curriculum e dell'insegnamento	Docenti motivati e leader autorevoli capaci di gestire in modo produttivo il curriculum e l'organizzazione scolastica	Relazioni più democratiche fra i docenti e i genitori e maggiore impegno del leader scolastico nel monitoraggio dell'insegnamento
2.78	Per quale ragione, secondo l'OCSE (2008), la leadership scolastica è diventata una priorità nelle agende politiche sull'educazione a livello internazionale?	Gioca un ruolo chiave nella gestione dei rapporti con le aziende	Gioca un ruolo chiave per assicurare la sostenibilità di uno Stato	Gioca un ruolo chiave nel miglioramento degli esiti scolastici influenzando le motivazioni e le capacità dei docenti, così come il clima e l'ambiente scolastico	Gioca un ruolo chiave nel preparare gli studenti ad entrare nel mercato del lavoro
2.79	In relazione all'importanza del ruolo del dirigente nell'organizzazione scolastica, Leithwood e altri (2004) affermano che:	la leadership scolastica è seconda solo alla didattica in aula fra tutti i fattori scolastici che contribuiscono all'apprendimento degli studenti a scuola	la leadership scolastica viene prima della didattica in aula nell'influenza sull'aumento delle competenze dei docenti	la leadership scolastica viene prima della didattica in aula nell'influenza sull'apprendimento degli studenti	la leadership scolastica è seconda solo alla didattica in aula fra tutti i fattori scolastici che contribuiscono all'aumento delle competenze di insegnamento
2.81	Quale fra le seguenti funzioni rientra nella ridefinizione delle responsabilità della leadership scolastica, secondo lo studio OCSE del 2008?	Promuovere un approccio di tipo assertivo nell'organizzazione scolastica	Setting degli obiettivi, valutazione, accountability e gestione strategica delle risorse umane e finanziarie	Demandare ad organismi esterni la valutazione della qualità dei docenti	Rafforzare il processo di government dell'autorità centrale scolastica
2.82	Per Leithwood, Louis, Anderson e Wahlstrom (2004) l'impatto della leadership scolastica è:	ininfluenza rispetto alle performance di apprendimento degli studenti	maggiora nelle scuole con basse performance di apprendimento a causa della presenza di una popolazione di studenti appartenenti a famiglie con basso livello socio-economico	minore nelle scuole con basse performance di apprendimento a causa della presenza di una popolazione di studenti appartenenti a famiglie con basso livello socio-economico	non ha scostamenti significativi nelle performance di apprendimento rispetto al livello socio-economico di appartenenza degli studenti
2.83	L'OCSE (2008), a fronte dell'aumento delle responsabilità della leadership scolastica, ritiene che:	sia necessario aumentare il numero dei dirigenti scolastici	sia necessario definire riforme per ridurre i compiti attribuiti ai leader scolastici	occorra incoraggiare e supportare la distribuzione della leadership	occorra promuovere una cultura della "delega in bianco" nelle scuole di tutto il mondo
2.84	Una delle principali sfide per le organizzazioni, come per le scuole, è rappresentata oggi dalla gestione della conoscenza. Chi è considerato il primo autore a definire i fondamenti teorici del "knowledge management"?	Tsuneshaburo Makiguchi	Joseph M. Juran	Ikujiro Nonaka	William Edwards Deming
2.85	Che cos'è una "Learning Based Organisation" secondo la definizione di Senge (1990)?	Un sistema di buone pratiche e di studi di caso utile per favorire l'apprendimento degli studenti	Una comunità integrata di studenti e docenti, coordinata dal leader scolastico, per rafforzare il sistema scolastico	Una comunità di persone che si scambiano costantemente le loro capacità e competenze al fine di creare e concepire nuove idee	Una comunità scientifica basata sulla trasmissione intergenerazionale dei saperi
2.86	Secondo il comma 1 dell'articolo 3 del D.lgs. 150/2009, a che cosa sono volte la misurazione e la valutazione delle performance?	Al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche	All'incremento dell'efficacia e dell'efficienza delle amministrazioni	Al miglioramento del sistema di formazione e istruzione a livello nazionale, regionale e locale	Al miglioramento dell'offerta formativa delle istituzioni scolastiche

N.	Domanda	A	B	C	D
2.87	Che cosa prevede il comma 4 dell'articolo 3 del D.lgs. 150/2009?	Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance dei propri dipendenti per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri	Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance dell'organizzazione, secondo criteri oggettivi e trasparenti connessi all'erogazione dei servizi pubblici	Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare e valutare la qualità dei servizi erogati, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento degli interessi dell'organizzazione	Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi
2.88	Quale delle seguenti fasi non rientra nel ciclo di gestione della performance, ai sensi del comma 2 dell'articolo 4 del D.lgs. 150/2009?	Predisposizione di un piano di miglioramento	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	Rendicontazione dei risultati
2.89	Secondo il Gruppo di studio per il Bilancio Sociale (2016), il termine "accountability" sintetizza tre aspetti tra loro interconnessi. Quali?	Responsabilità, efficacia ed economicità	Responsabilità, compliance e trasparenza	Efficienza, efficacia e trasparenza	Responsabilità, autonomia e trasparenza
2.90	Qual è il cardine intorno al quale ruota il ciclo di gestione della performance scolastica, secondo il Gruppo di studio per il Bilancio Sociale (2016)?	Gli obiettivi di processo, espressi in termini di attività e competenze dei docenti	Gli obiettivi di performance, indirizzati a monitorare, valutare e premiare il personale docente	Gli obiettivi di efficienza, efficacia, trasparenza ed economicità	Gli obiettivi di miglioramento, espressi in termini di esiti e apprendimenti degli studenti
2.91	Quale tipo di approccio alla rendicontazione sociale deve essere privilegiato dalle istituzioni scolastiche, secondo il Gruppo di studio per il Bilancio Sociale (2016)?	Un approccio di accountability amministrativa	Un approccio di accountability trasparente	Un approccio di accountability sostenibile	Un approccio di accountability cooperativa
2.93	Qual è la definizione di "stakeholder" di una istituzione scolastica proposta dal Gruppo di studio per il Bilancio Sociale (2016)?	Ogni gruppo o individuo che può influenzare la definizione e il raggiungimento degli obiettivi della scuola o esserne influenzato	Ogni gruppo o individuo che può entrare in relazione con la scuola e che può ricevere dei benefici economici	Ogni gruppo o individuo che può aiutare la scuola a rafforzare il suo ruolo, dal Ministero fino all'ente locale	Ogni gruppo o individuo che ha specifici rapporti istituzionali con la scuola sia di tipo orizzontale che verticale
2.94	Secondo il Gruppo di studio per il Bilancio Sociale (2016), il bilancio sociale è	un processo previsto dalla L. 107/2015	un processo previsto dal D.lgs. 150/2009	un processo obbligatorio	un processo volontario
2.95	Qual è la differenza fra leadership e management, secondo Ken Robinson (2016)?	La leadership è la competenza, il management è la vision	Il management è l'idea, la leadership è l'attuazione	Il management è il controllo, la leadership è la progettazione	La leadership riguarda l'idea, il management riguarda l'attuazione
2.96	Ken Robinson (2016) sostiene che nella scuola oggi sia necessario:	un approccio più standardizzato che faciliti gli apprendimenti degli studenti	un approccio più rigoroso in un'epoca in cui dominano le notizie false	un approccio più olistico che coltivi i talenti diversi di tutti i bambini	un approccio meno olistico che semplifichi la complessità dei saperi contemporanei
2.97	Ken Robinson, nelle "Direttive per i dirigenti" in "Scuola creativa" (2016), elenca tre caratteristiche essenziali di una cultura che favorisce l'apprendimento. Quali?	Comunità, individualità, possibilità	Contesto, risultato, sviluppo	Leadership, management, negoziazione	Obiettività, progettualità, fattibilità
2.98	Che cosa comprendono gli "input" come area di performance, secondo Paletta (2011)?	Comprendono sia gli esiti sia gli impatti di apprendimento	Comprendono sia risorse fisiche e finanziarie sia risorse intangibili	Comprendono sia le strategie sia le metodologie	Comprendono sia gli studenti sia i genitori
2.99	A che cosa equivalgono gli "outcome" come area di performance nella scuola, secondo Paletta (2011)?	Agli apprendimenti degli studenti	Alle competenze dei docenti	Alle risorse finanziarie	Agli stakeholders

N.	Domanda	A	B	C	D
2.100	Che cosa sono gli "indicatori di performance", secondo la definizione di Paletta (2011)?	Sono misure quantitative degli obiettivi strategici da cui conseguono gli input (finanziamenti) e i processi (amministrativo-contabili) dell'organizzazione scolastica	Sono misure quantitative degli obiettivi strategici da cui conseguono i risultati attesi (target) e le scelte operative (progetti, attività e altre iniziative)	Sono misure qualitative degli obiettivi strategici da cui conseguono gli input (finanziamenti) e i processi (amministrativo-contabili) dell'organizzazione scolastica	Sono misure qualitative degli obiettivi strategici da cui conseguono i risultati attesi (target) e le scelte operative (progetti, attività e altre iniziative)
2.101	Che cosa rappresenta un "target" per Paletta (2011)?	L'obiettivo e il processo, espresso in modo quantitativo, di un indicatore di performance	Il beneficio o risultato atteso, espresso in modo quantitativo, di un indicatore di performance	Il beneficio o risultato atteso, espresso in modo qualitativo, di un indicatore di performance	L'obiettivo e il processo, espresso in modo qualitativo, di un indicatore di performance
2.102	Quale legge regola le attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni?	Legge 124/2015	Legge 150/2000	Legge 241/1990	Legge 15/2009
2.103	Che cosa disciplina l'articolo 8 della legge 150/2000?	Il funzionamento dell'Ufficio stampa	Il funzionamento dell'Ufficio per le risorse umane	Il funzionamento dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni	Il funzionamento dell'Ufficio per le relazioni con il pubblico
2.104	Quale decreto legislativo disciplina il riordino e il potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche?	D.lgs. 286/1999	D.lgs. 196/2003	D.lgs. 165/2001	D.lgs. 297/1994
2.105	La lettera b) del comma 1 del D.lgs. 286/1999 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di strumenti adeguati a:	misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (controllo strategico)	verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (controllo di gestione)	garantire un idoneo processo di gestione dell'organizzazione pubblica al fine di migliorare, anche mediante rimodulazione dei piani e dei programmi, i servizi e i prodotti resi ai cittadini (controllo di qualità)	garantire un idoneo processo di gestione del ciclo della performance al fine di migliorare, anche mediante rimodulazione dei piani e dei programmi, il rapporto fra utenti e pubblica amministrazione (controllo di soddisfazione del cliente)
2.106	Secondo il "Manuale operativo per il Controllo di Gestione" (2001), che cosa deve mettere a disposizione della dirigenza il controllo di gestione?	Le informazioni necessarie per segnalare le difformità alle autorità superiori	Le informazioni necessarie per guidare il suo comportamento	Le informazioni di secondo livello per il controllo strategico	Le informazioni necessarie per sanzionare i comportamenti
2.107	Per Paletta (2013), quale modello di management è stato prevalente nella scuola italiana prima del processo di autonomia scolastica?	Management politico	Management per procedure	Management collegiale	Management per obiettivi
2.108	In quali sistemi educativi ha trovato maggiore diffusione il modello di "management by objectives", secondo Paletta (2013)?	Nei sistemi educativi dei Paesi dove si sono sviluppate le riforme dell'Unione europea	Nei sistemi educativi dei Paesi dove si sono sviluppate le riforme delle Nazioni Unite	Nei sistemi educativi dei Paesi dove si sono sviluppate le riforme del New Public Management	Nei sistemi educativi dei Paesi dove si sono sviluppate le riforme del decentramento amministrativo
2.109	L'articolo 4, comma 1, del D.lgs. 286/1999 prevede che ciascuna amministrazione pubblica definisca un elenco di misure per il controllo di gestione. Quale fra le seguenti misure è ricompresa in tale elenco?	Le procedure di valutazione della performance organizzativa	Le procedure di attribuzione degli incarichi interni ed esterni	Le procedure di gestione degli affidamenti dei contratti pubblici	Le procedure di determinazione degli obiettivi gestionali e dei soggetti responsabili
2.110	Secondo la classica definizione di Robert N. Anthony (1967), la pianificazione strategica è:	il processo di valutazione ex post delle decisioni, dell'analisi dei risultati, degli impatti prodotti e delle policy che sono alla base del successo di un'organizzazione, delle sue articolazioni funzionali, del personale	il processo di determinazione dei rischi dell'organizzazione, delle azioni di mitigazione, delle misure di verifica degli investimenti, delle misure di prevenzione utilizzate, delle procedure di attuazione dei sistemi di prevenzione	il processo di decisione sugli obiettivi dell'organizzazione, sui loro cambiamenti, sulle risorse da usare per il loro raggiungimento e sulle politiche che debbono informare l'acquisizione, l'uso e l'assegnazione di tali risorse	il processo di allocazione delle risorse sui centri di costo, di analisi dei risultati, di sperimentazione di nuovi servizi, di definizione del valore aggiunto dell'organizzazione, di budgeting control

N.	Domanda	A	B	C	D
2.111	Qual è la denominazione corretta del metodo sintetizzato nella cosiddetta "ruota" o "ciclo" di Deming?	GROW (Goal, current Reality, Options, Will)	SECI (Socializzazione-Esteriorizzazione-Combinazione-Internalizzazione)	PDCA (Plan-Do-Check-Act)	PZ (Project Zero)
2.112	Per Alfred Chandler (1965) la strategia è strettamente correlata con:	la fattibilità delle azioni	la valutazione delle risorse	la sostenibilità economica	la struttura organizzativa
2.113	Il D.P.C.M. 7 giugno 1995 contiene:	Schema generale di riferimento del "Patto di corresponsabilità"	Schema generale di riferimento del "Piano dell'Offerta Formativa"	Schema generale di riferimento dello "Statuto degli studenti e delle studentesse"	Schema generale di riferimento della "Carta dei servizi scolastici"
2.114	Quale dei seguenti aspetti è inserito nella parte IV dello Schema generale di riferimento della "Carta dei servizi scolastici"?	Procedura disciplinare nei confronti degli alunni	Procedura di affidamento degli incarichi e dei servizi	Procedura dei reclami e valutazione del servizio	Procedura disciplinare nei confronti del personale dipendente
2.115	Quali dei seguenti principi fondamentali sono inseriti nello Schema generale di riferimento della "Carta dei servizi scolastici"?	Sostenibilità, efficacia, economicità	Partecipazione, efficienza, trasparenza	Partecipazione, sussidiarietà, semplificazione	Economicità, efficienza, efficacia
2.116	Da chi è stato elaborato lo schema AGIL?	T. Parsons	G. Simmel	M. Weber	E. Durkheim
2.119	Secondo Lorenzo Fischer (Lineamenti di sociologia della scuola, 2007) da cosa parte il funzionalismo per spiegare un'istituzione sociale?	Dalle finalità che essa svolge rispetto al fine da raggiungere	Dalle finalità che essa svolge rispetto alla società	Dalle finalità che essa svolge rispetto all'obiettivo programmato	Dalle finalità che essa svolge rispetto al singolo
2.120	Le ricerche di Bernstein 1971 (Lorenzo Fischer Lineamenti di sociologia della scuola, 2007) hanno dimostrato che la capacità linguistica è strettamente connessa:	al contesto interculturale	all'ambiente sociale di provenienza	all'ambiente sociale di partecipazione	al rapporto tra pari
2.121	Secondo Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe (Teoria dell'Organizzazione, 2009), nella prospettiva moderna le organizzazioni sono:	entità virtuali che operano in un mondo reale	entità reali oggettive che operano in un mondo virtuale	entità reali oggettive che operano in un mondo reale	entità reali oggettive che operano in un mondo ideale
2.122	Secondo Lorenzo Fischer (Lineamenti di sociologia della scuola, 2007) da cosa è costituita la caratteristica essenziale della società?	Dalla lotta fra i diversi gruppi sociali che la compongono	Da uguali opportunità per tutti	Dall'uguaglianza fra i diversi gruppi sociali che la compongono	Dalla produttività degli individui
2.123	Secondo Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe (Teoria dell'Organizzazione, 2009), nella prospettiva postmoderna le organizzazioni sono:	testi in cui si sviluppano rapporti di sottomissione	testi prodotti da e nella scrittura	testi prodotti da e nel linguaggio	testi dove si sviluppano rapporti condivisi
2.124	Per Max Weber i risultati della razionalizzazione burocratica dipendono:	dai principi scientifici	dal valore della burocrazia	dai valori degli esseri umani	dalle indicazioni delle autorità
2.125	Come è detto anche il management scientifico? ("Teoria dell'Organizzazione" di Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe, 2009)	Formalismo	Taylorismo	Funzionalismo	Conflittualismo
2.126	Secondo Peter Berger e Thomas Luckmann (La realtà come costruzione sociale, 1966) da cosa è dato l'ordine sociale?	Dal simbolismo	Dalla struttura	Dall'azione	Dagli eventi
2.127	Secondo Peter Berger e Thomas Luckmann ("La realtà come costruzione sociale", 1966) a quali meccanismi è dovuta la costruzione sociale?	Esteriorizzazione, Oggettivazione, Socializzazione	Interiorizzazione, Soggettivazione, Partecipazione	Esternazione, Soggettivazione, Socializzazione	Esteriorizzazione, Oggettivazione, Interiorizzazione
2.128	Secondo la Scuola di Paolo Alto (escludere l'alternativa NON pertinente):	gli scambi comunicativi possono essere simmetrici o complementari	si comunica con il modo analogico e con quello digitale	si può non comunicare	la comunicazione ha un aspetto di contenuto e un aspetto di relazione
2.129	Per Max Weber una posizione di vertice della gerarchia conferisce:	un'autorità legale	una responsabilità sociale	uno status	un ruolo
2.130	Secondo Lex Donaldson (1996) come va considerata l'organizzazione?	Variabile di intervento	Capace di adattarsi al cambiamento	Strutturale	Capace di adattarsi al suo ambiente
2.131	Secondo Burns e Stalker (discusso in: Teoria dell'Organizzazione di Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe, 2009) da cosa è determinata una performance efficace?	Dalla consonanza tra i membri del gruppo	Dalla consonanza tra la struttura sociale dell'organizzazione e l'ambiente in cui opera	Dalla consonanza tra la visione del leader e i comportamenti messi in atto dal gruppo	Dalla consonanza tra il singolo individuo e la collettività nel suo insieme

N.	Domanda	A	B	C	D
2.132	Secondo Arnold Tannenbaum, 1968 (discusso in: Teoria dell'Organizzazione di Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe, 2009) l'organizzazione implica:	il controllo	il potere	la gestione	la finalità
2.133	Secondo Max Weber l'autorità formale di un individuo deriva:	dal sistema organizzativo in cui è inserito	dalla posizione strutturale che occupa nella gerarchia	dalla conduzione di un gruppo	dalle opportunità che gli si manifestano
2.134	Cosa prevede il circuito di potere facilitativo identificato da Stewart Clegg, 1989 (discusso in: Teoria dell'Organizzazione di Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe, 2009)?	I sistemi e i meccanismi che includono la tecnologia, il lavoro e le ricompense	I meccanismi che includono le regole e le ricompense	I meccanismi che includono il lavoro e le ricompense	I sistemi e i meccanismi che includono la tecnologia, le regole e le ricompense
2.135	Come viene definita la prospettiva di Watzlawick e collaboratori (1967, trad. it. 1971) sulla comunicazione?	Approccio sistemico-referenziale	Approccio sistemico-relazionale	Approccio circolare-referenziale	Approccio linguistico-direzionale
2.136	Secondo Hassan, Wright e Yukl (2014), la leadership etica contribuisce a sostenere nel dipendente pubblico:	il commitment	la consapevolezza	l'assenteismo	la trasparenza
2.137	Come definisce Fabris (2003) la comunicazione d'impresa?	Il processo produttivo	Il vero apporto diretto	Lo sviluppo organizzativo	Il vero tessuto connettivo
2.138	E. Auteri (1990) (citato in: Coccozza, Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) prevede quattro tipologie di comunicazione aziendale. Quali sono?	A una via, A due vie, A pettine, A stella	A una via, A due vie, A tre vie, A pettine	A una via, A due vie, A zebra, A stella	A una via, A due vie, A tre vie, A stella
2.139	Secondo A. Coccozza (Comunicazione di impresa e gestione delle risorse umane, 2012), cosa prevede la tipologia di comunicazione d'impresa "bottom up"?	Uno stile di leadership direttivo che comunica unilateralmente con gli altri livelli	Uno scambio comunicativo non solo trasversale, ma anche diagonale	Una leadership capace di ascoltare la comunicazione proveniente dal basso	Lavoro in team e comunicazione circolare
2.142	La proposta di Watzlawick e collaboratori ridefinisce la prospettiva sulla comunicazione. La nuova prospettiva può essere intesa come:	passaggio dalla "comunicazione come processo" alla "comunicazione come significato"	passaggio dalla "comunicazione come dialogo" alla "comunicazione come comportamento"	passaggio dalla "comunicazione come processo" alla "comunicazione come comportamento"	passaggio dalla "comunicazione come interazione" alla "comunicazione come comportamento"
2.143	Secondo Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe (Teoria dell'Organizzazione, 2009), nella prospettiva simbolica le organizzazioni sono:	realtà costruite legalmente	realtà costruite socialmente	realtà asociali	realtà individuali
2.144	Secondo William Ouchi 1979 (discusso in: Mary Jo Hatch e Ann L. Cunliffe - Teoria dell'Organizzazione, 2009) la responsabilità principale del management è di:	condizionare il successo dei membri del gruppo	ottenere la cooperazione tra individui che hanno obiettivi parzialmente divergenti	rispondere alle esigenze del gruppo	sviluppare la cooperazione tra individui che hanno obiettivi parzialmente convergenti
2.146	Secondo Invernizzi 2006 (A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) l'insieme dei livelli di comunicazione serve al funzionamento:	di strutture basate su gerarchie ma non su processi	di strutture basate su apparati ma non su rapporti	di strutture basate non su gerarchie ma su processi	di strutture basate su apparati ma non su processi
2.147	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012), quando si definisce integrata una comunicazione?	Quando alcune sue parti non sono concepite come un unico processo	Quando alcune sue parti sono concepite come processo	Quando ogni sua azione è concepita come parte di un unico processo	Quando ogni sua azione non è concepita come parte di un unico processo
2.148	Secondo il sociologo tedesco Niklas Luhmann (Teoria dei sistemi sociali, 1984) quanti tipi di attività prevede la comunicazione?	Cinque	Quattro	Tre	Due
2.149	Come viene definito da A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) il rapporto tra comunicazione e organizzazione?	Causalità diagonale	Causalità verticale	Causalità orizzontale	Causalità circolare
2.150	Come definisce Invernizzi 2003 (discusso in; A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) il passaggio dalla comunicazione interna alla comunicazione organizzativa?	L'insieme dei processi strategici, di creazione, all'interno delle diverse reti di relazioni	I processi strategici, di creazione, separati all'interno delle diverse reti di relazioni	L'insieme dei processi strategici, di creazione, diversi dalle reti di relazioni	L'insieme dei metodi, di creazione, all'interno delle diverse reti di relazioni
2.151	Quante sono le principali modalità di comunicazione indicate da Invernizzi 1991 (discusso in: A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012)?	Quattro	Cinque	Due	Tre

N.	Domanda	A	B	C	D
2.152	Secondo Peter Berger e Thomas Luckmann (La realtà come costruzione sociale, 1966) quanti sono i meccanismi da cui deriva la costruzione sociale?	Due	Cinque	Quattro	Tre
2.153	Quante sono le diverse tipologie di comunicazione aziendale previste da Auteri 1990 (discusso in: A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012)?	Cinque	Quattro	Due	Tre
2.154	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012), la comunicazione funzionale a quali processi si accompagna?	Svantaggiosi Gestionali Relazionali	Autonomi Gestionali Relazionali	Produttivi Aziendali Relazionali	Produttivi Gestionali Relazionali
2.155	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012), la comunicazione funzionale a quale processi NON si accompagna?	Relazionali	Produttivi	Autonomi	Gestionali
2.156	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012), la comunicazione strategica quali informazioni tratta?	Le informazioni necessarie sui processi produttivi	Le informazioni necessarie per la gestione di un'impresa	Le informazioni necessarie sulla formazione	Le informazioni necessarie per far conoscere l'impresa
2.157	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) la comunicazione strategica a chi è rivolta?	A tutti i pubblici (interni ed esterni)	A tutti i i pubblici interni	A tutti i privati (interni ed esterni)	A tutti i pubblici esterni
2.158	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) la comunicazione strategica serve a:	dare visibilità all'organizzazione e alle sue singole attività	fornire strumentazione innovativa all'organizzazione	dare visibilità alle iniziative dell'organizzazione	coinvolgere il personale dell'organizzazione
2.159	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) la comunicazione formativa si focalizza sui temi:	della comunicazione interpersonale ed aziendale	della comunicazione funzionale ed interpersonale	della comunicazione funzionale ed organizzativa	della comunicazione interpersonale ed organizzativa
2.160	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) dove si pratica la comunicazione creativa?	Nei gruppi di miglioramento	Nei gruppi di cooperazione	Nei gruppi di supporto	Nei gruppi di lavoro
2.161	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985) la scuola in quanto burocrazia professionale funziona prevalentemente sulla base del seguente meccanismo di coordinamento:	adattamento reciproco	standardizzazione delle capacità dei lavoratori	standardizzazione dei processi di lavoro	supervisione diretta
2.162	Ne 'La progettazione dell'Organizzazione Aziendale' (1985), Henry Mintzberg identifica le seguenti cinque parti come costitutive di un'organizzazione:	leadership, vertice strategico, linea intermedia, tecnostruttura e staff di supporto	nucleo operativo, vertice strategico, management, middle management e leadership	nucleo operativo, vertice strategico, linea intermedia, tecnostruttura e staff di supporto	linea intermedia, management, leadership, tecnostruttura e staff di supporto
2.163	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), il nucleo operativo di una organizzazione è costituito da:	le persone che svolgono l'attività fondamentale di ottenimento dei prodotti e di fornitura dei servizi	il gruppo di analisti che, al di fuori della linea gerarchica, ha la responsabilità della standardizzazione	una gerarchia di autorità che colleghi gli operatori al vertice strategico	una figura manageriale che occupi il vertice strategico dell'organizzazione
2.164	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), il vertice strategico di una organizzazione svolge prevalentemente le seguenti funzioni:	controllo degli output, standardizzazione e gestione delle relazioni dell'organizzazione con il suo ambiente	supervisione diretta, gestione delle relazioni dell'organizzazione con il suo ambiente e sviluppo della strategia dell'organizzazione	controllo degli input, controllo degli output e sviluppo della strategia dell'organizzazione	coordinamento, standardizzazione e sviluppo della strategia dell'organizzazione
2.166	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), la rappresentazione accurata della divisione del lavoro di un'organizzazione che mostra quali posizioni esistono nell'organizzazione, le modalità di raggruppamento di queste posizioni in unità e come l'autorità fluisce tra esse è definibile come:	tecnostruttura	organigramma	nucleo operativo	staff

N.	Domanda	A	B	C	D
2.167	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), la configurazione organizzativa dell'ad hocrazia:	è prevalentemente fondata sulla supervisione diretta ed ha come parte fondamentale il vertice strategico	è prevalentemente fondata sulla standardizzazione degli output ed ha come parte fondamentale la linea intermedia	è prevalentemente fondata sulla standardizzazione dei processi di lavoro ed ha come parte fondamentale la tecnostuttura	è prevalentemente fondata sull'adattamento reciproco ed ha come parte fondamentale lo staff di supporto e talvolta il nucleo operativo
2.168	Secondo Philip Hallinger, una leadership per l'istruzione si articola intorno alle tre seguenti dimensioni:	la definizione della missione della scuola, la gestione del programma di istruzione e la promozione di un clima scolastico positivo per l'apprendimento	la valutazione degli insegnanti, la gestione del programma di istruzione e la promozione di un clima scolastico positivo per l'apprendimento	la definizione della missione della scuola, il management della performance e la promozione di un clima scolastico positivo per l'apprendimento	la gestione del programma di istruzione, la definizione della missione della scuola e la supervisione diretta degli insegnanti
2.169	I concetti di followership, stewardship e servant leadership sono centrali nella definizione de:	la leadership trasformazionale di Kenneth Leithwood	la leadership morale di Thomas J. Sergiovanni	la leadership distribuita di James Spillane	la leadership per l'istruzione di Philip Hallinger
2.170	Secondo James Spillane (discusso in: R. Serpieri, 2008) e la sua teoria sulla leadership distribuita, la leadership va pensata come:	le interazioni tra coloro che occupano ruoli ufficiali e altri individui che assumono responsabilità non formali in attività di leadership	una proprietà dei soggetti che ricoprono ruoli formali di leadership	azioni di individui che, a diversi livelli, ricoprono ruoli formali di leadership	pratica di leadership, generata nell'interazione tra leaders, followers e situazione nella quale essi si trovano ad agire
2.171	Secondo James Spillane (discusso in: R. Serpieri, 2008), una prospettiva distribuita sulla leadership educativa mette al centro della scena:	il dirigente scolastico come leader delle organizzazioni scolastiche	le interazioni tra leader e followers nelle organizzazioni scolastiche	la pratica di leadership nelle organizzazioni scolastiche	l'interazione tra leader e contesto nelle organizzazioni scolastiche
2.172	Nell' opera di Karl E. Weick (1997) sulla creazione di senso nelle organizzazioni assume un ruolo centrale il rapporto tra:	legami deboli o forti e la divisione del lavoro di un sistema organizzativo	legami deboli o forti e la resilienza di un sistema organizzativo	legami forti e la standardizzazione di un sistema organizzativo	legami forti e la resistenza di un sistema organizzativo
2.174	Secondo Karl E. Weick (Senso e significato nell'organizzazione, 1997), è utile studiare le organizzazioni come:	processi di coordinamento	processi di produzione	processi decisionali	processi di creazione di senso
2.175	Secondo Karl E. Weick (Senso e significato nell'organizzazione, 1997), i processi organizzativi, intesi come processi di creazione di senso (sensemaking) si articolano nelle seguenti quattro fasi:	trasformazioni strutturali, adattamento, resistenza e ritenzione	cambiamenti ecologici, attivazione, selezione e ritenzione	cambiamenti ecologici, adattamento, selezione e resilienza	trasformazioni strutturali, attivazione, resistenza e resilienza
2.176	Secondo Karl E. Weick (Senso e significato nell'organizzazione, 1997), il sensemaking o creazione di senso è un processo di organizing:	sociale, discontinuo, retrospettivo, fondato sulla costruzione dell'identità, guidato da informazioni predeterminate e dalla accuratezza, che istituisce ambienti dotati di senso	individuale, continuo, prospettico, fondato sulla costruzione dell'identità, guidato da informazioni selezionate e dalla plausibilità, che istituisce ambienti dotati di senso	sociale, continuo, retrospettivo, fondato sulla costruzione dell'identità, guidato da informazioni selezionate e dalla plausibilità, che istituisce ambienti dotati di senso	individuale, discontinuo, prospettico, fondato sulla costruzione dell'identità, guidato da informazioni selezionate e dalla accuratezza, che istituisce ambienti dotati di senso
2.177	Secondo Cohen, March e Olsen (1976) è possibile definire 'anarchie organizzate' quelle organizzazioni nelle quali i processi decisionali presentano le seguenti caratteristiche:	problematicità delle preferenze, incertezza delle tecnologie e fluidità della partecipazione	certezza delle preferenze, certezza delle tecnologie e vischiosità della partecipazione	problematicità delle preferenze, certezza delle tecnologie e vischiosità della partecipazione	certezza delle preferenze, incertezza delle tecnologie e fluidità della partecipazione
2.178	Cohen, March e Olsen, 1976 (discussi in G. Bonazzi, 2008), a proposito delle anarchie organizzate, utilizzano la metafora del garbage can o cestino dei rifiuti per sottolineare il carattere:	individuale e strategico delle decisioni	programmato e strategico delle decisioni	casuale e fortuito delle decisioni	razionale e pianificato delle decisioni
2.179	Cohen, March e Olsen, 1976 (discussi in: G. Bonazzi, 2008) nell'analizzare le decisioni nelle anarchie organizzate, individuano le seguenti quattro correnti che fluiscono in modo relativamente indipendente:	i problemi, le soluzioni, i partecipanti e le opportunità di scelta	i problemi, le soluzioni, i leader e i fini	le priorità, i mezzi, i partecipanti e le opportunità di scelta	le priorità, i mezzi, i leader e i fini

N.	Domanda	A	B	C	D
2.180	Le decisioni umane ed il comportamento organizzativo, per Herbert Simon (1947), sono orientati da una forma di razionalità limitata, tra gli altri motivi, perchè:	la connessione tra le attività e i fini ultimi sfugge o è mutevole e, nella scelta dei mezzi, la mente umana può tenere presente solo una rosa ristretta di alternative	la connessione tra le attività e i fini ultimi sfugge o è mutevole e, nella scelta dei fini, la mente umana può tenere presente una rosa ampia di alternative	la connessione tra le attività e i fini ultimi è certa e, nella scelta dei fini, la mente umana può tenere presente una rosa molto ampia di alternative	la connessione tra le attività e i fini ultimi è certa e, nella scelta dei mezzi, la mente umana può tenere presente solo una rosa ristretta di alternative
2.181	Le decisioni umane ed il comportamento organizzativo, per Herbert Simon (1947), sono orientati da una forma di razionalità limitata, tra gli altri motivi, perchè:	risulta impossibile separare completamente i mezzi dai fini e conoscere tutte le conseguenze di una scelta	è possibile separare completamente i mezzi dai fini, sebbene sia impossibile conoscere tutte le conseguenze di una scelta	è possibile separare completamente i mezzi dai fini e conoscere tutte le conseguenze di una scelta	risulta impossibile separare completamente i mezzi dai fini, sebbene sia possibile conoscere tutte le conseguenze di una scelta
2.182	L'approccio che si basa sul postulato che, nelle organizzazioni, per ogni problema esista sempre una e una sola soluzione ottimale e che tale soluzione possa essere raggiunta soltanto mediante l'adozione di adeguati metodi scientifici di ricerca è:	la Scuola delle relazioni umane	il Total Quality Management	il Taylorismo	la Teoria del processo lavorativo
2.183	Negli anni '30 del secolo scorso i lavori di Elton Mayo, principale esponente della Scuola delle Relazioni Umane, evidenziano:	l'importanza del fattore umano, inteso come complesso dei fattori psicologici latenti che condizionano il comportamento manifesto dei soggetti, e il primato degli aspetti informali nell'organizzazione produttiva	l'importanza del fattore umano, inteso come forza lavoro di una organizzazione, e il primato degli aspetti formali nell'organizzazione produttiva	l'importanza del fattore tecnologico, inteso come complesso dei fattori tecnologici che condizionano il comportamento manifesto dei soggetti, e il primato degli aspetti informali nell'organizzazione produttiva	l'importanza del fattore tecnologico, inteso come complesso dei fattori tecnologici che condizionano il comportamento manifesto dei soggetti e il primato degli aspetti strutturali nell'organizzazione produttiva
2.184	Chester Barnard nella sua teoria sull'impresa come sistema cooperativo (La funzione del dirigente, 1938) definisce l'efficienza come:	la capacità di raggiungere un determinato obiettivo	la minimizzazione degli sprechi nel processo produttivo	la misura in cui un'organizzazione soddisfa le motivazioni individuali a far parte di un sistema cooperativo	l'ottimizzazione del rapporto tra costo economico e risultato raggiunto
2.185	Secondo la teoria sull'impresa come sistema cooperativo di Chester Barnard (La funzione del dirigente, 1938), le funzioni specifiche dell'attività manageriale sono:	determinare i fini dell'organizzazione, garantire le risorse necessarie e stimolare la competizione per il raggiungimento dei fini	garantire le risorse necessarie per il funzionamento dell'organizzazione, emettere ordini e garantirsi che vengano eseguiti dai propri sottoposti in maniera efficace ed efficiente	organizzare un sistema di comunicazioni, emettere ordini coerenti e garantirsi che vengano eseguiti dai sottoposti in maniera efficiente	assicurare un efficiente sistema di comunicazioni, garantire l'acquisizione regolare delle risorse necessarie per il funzionamento dell'organizzazione e determinare i fini dell'organizzazione
2.186	Il Toyotismo ha tra i suoi tratti essenziali:	la centralità del just-in-time, il coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni riguardanti la produzione e l'obiettivo della Qualità Totale	la centralità del just-in-time, la divisione burocratica del lavoro e il primato della quantità	la produzione di massa, la divisione burocratica del lavoro e l'obiettivo della Qualità Totale	la produzione di massa, il coinvolgimento dei dipendenti nelle decisioni riguardanti la produzione e il primato della quantità
2.187	Per Robert K. Merton le conseguenze inattese del modello burocratico sono:	l'incapacità addestrata di adattarsi al nuovo, l'acquiescenza burocratica, la creazione di uno spirito di corpo ed il favoritismo	la flessibilità rispetto al cambiamento, l'acquiescenza burocratica, l'impossibilità di creare uno spirito di corpo ed il contrasto tra azione burocratica e aspettative dell'utenza	l'incapacità addestrata di adattarsi al nuovo, il ritualismo burocratico, la creazione di uno spirito di corpo ed il contrasto tra azione burocratica e aspettative dell'utenza	la flessibilità rispetto al cambiamento, il ritualismo burocratico, l'impossibilità di creare uno spirito di corpo ed il favoritismo
2.188	Secondo Philip Selznick (Foundations of the Theory of Organizations, 1948), l'analisi struttural-funzionale delle organizzazioni ha come oggetto:	le conseguenze inattese che scaturiscono dall'azione organizzativa	le funzioni svolte dalle organizzazioni	la leadership nelle organizzazioni	la struttura e le funzioni delle organizzazioni

N.	Domanda	A	B	C	D
2.189	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), una delle funzioni della leadership, intesa come attività creativa che riguarda decisioni critiche, è:	la garanzia del funzionamento efficiente dell'organizzazione	la definizione delle procedure di funzionamento dell'organizzazione	la garanzia del funzionamento efficace dell'organizzazione	la definizione della missione e del ruolo istituzionale dell'organizzazione
2.190	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), una delle funzioni della leadership, intesa come attività creativa che riguarda decisioni critiche, è favorire:	l'incorporazione istituzionale dello scopo, facendo sì che i soggetti dell'organizzazione interiorizzino mete da raggiungere e funzioni da svolgere	lo sviluppo di una pluralità di modi di pensare e di agire all'interno dell'organizzazione	l'adattamento dell'organizzazione alle condizioni esterne ed al suo ambiente, a partire da una ridefinizione efficiente delle sue procedure	il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione, favorendo un efficace svolgimento delle funzioni assegnate alle sue unità
2.191	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), una delle funzioni della leadership, intesa come attività creativa che riguarda decisioni critiche, è garantire:	l'adattamento dell'organizzazione all'ambiente esterno	il funzionamento efficace ed efficiente dell'organizzazione	la difesa dell'integrità istituzionale	la sopravvivenza inerziale dell'organizzazione
2.192	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), una delle funzioni della leadership, intesa come attività creativa che riguarda decisioni critiche, è:	la composizione dei conflitti interni	la previsione dei conflitti esterni	la protezione dai conflitti esterni	l'inibizione dei conflitti interni
2.193	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), i tre principali rischi per una leadership nelle organizzazioni sono:	autoritarismo, opportunismo e ritualismo	autoritarismo, utilitarismo e utopismo	fuga nella tecnologia, utilitarismo e ritualismo	fuga nella tecnologia, opportunismo e utopismo
2.194	Secondo Philip Selznick (La leadership nelle organizzazioni, 1976), si ha una fuga nella tecnologia quando la leadership nelle organizzazioni si concentra eccessivamente:	sul rapporto mezzi-fini nell'organizzazione	sui mezzi e non problematizza i fini dell'organizzazione, assumendoli come scontati o imposti	sugli aspetti tecnologici dell'organizzazione, considerandoli come il principale strumento per perseguire i fini	sui fini dell'organizzazione, assumendo come dati e imposti i mezzi
2.195	Secondo Peter Drucker e la sua concezione del management by objectives (1954), gli obiettivi definiti da un'organizzazione devono essere:	concreti, verificabili, il più possibile quantificabili e raggiungibili in un tempo determinato	non utopistici, verificabili, il più possibile quantificabili e raggiungibili nel breve periodo	concreti, prevedibili, quantificabili e raggiungibili in un tempo determinato	visionari, realistici, quantificabili e raggiungibili nel medio periodo
2.196	Secondo Amitai Etzioni (Complex Organizations, 1961), il carisma è una qualità riservata unicamente ad una leadership:	manageriale	pragmatica	espressiva	strumentale
2.197	Amitai Etzioni (Complex Organizations, 1961), definisce 'espressiva' la leadership che esercita:	un'influenza diffusa e intensa sulle convinzioni morali e i valori di coloro che riconoscono la sua autorità	un controllo informale sulle procedure di un'organizzazione complessa e sui comportamenti dei suoi membri	un'influenza diffusa e intensa sui comportamenti e le espressioni dei propri sottoposti	un controllo razionale sulle tecniche e le procedure di un'organizzazione complessa
2.198	Secondo Pfeffer e Salancik (Il controllo esterno delle organizzazioni, 1978) l'efficienza, intesa come misura interna di performance che riguarda il rapporto tra la somma delle risorse utilizzate ed i risultati che si ottengono, è una misura:	di natura socio-politica che riguarda l'abilità delle organizzazioni nel soddisfare le domande che le sono rivolte dall'esterno	tecnica e neutrale che non considera le valutazioni di merito circa i beni prodotti o i servizi svolti	tecnica e neutrale che riguarda l'abilità delle organizzazioni nel soddisfare le domande che le sono rivolte dai vertici istituzionali	di natura socio-politica che considera le valutazioni di merito circa i beni prodotti o i servizi svolti
2.199	Powell e Di Maggio (Il nuovo istituzionalismo nell'analisi organizzativa, 1991) definiscono il campo organizzativo come:	un'area riconosciuta di vita istituzionale che svolge un'ininterrotta azione di normazione e di controllo sull'attività delle organizzazioni	un contesto indifferenziato e anonimo nel quale le organizzazioni sono libere di prendere le proprie decisioni	un campo di organizzazioni legate tra loro da rapporti di competizione e collaborazione	un ambiente esterno in continua evoluzione che costringe le organizzazioni ad adattarsi ed accettare compromessi
2.200	Powell e Di Maggio (Il nuovo istituzionalismo nell'analisi organizzativa, 1991) individuano tre tipi di isomorfismo in un campo organizzativo:	coercitivo, adattivo e resistente	adattivo, mimetico e opportunistico	coercitivo, mimetico e normativo	opportunistico, resistente e normativo
2.201	Secondo Meyer e Rowan (The Structure of Educational Organizations, 1977, citato in G. Bonazzi, Storia del pensiero organizzativo, 2008) le organizzazioni operano in contesti:	a basso livello di istituzionalizzazione in cui le organizzazioni devono attenersi al criterio della razionalità economica	altamente istituzionalizzati in cui le organizzazioni devono attenersi al criterio della razionalità strumentale	a basso livello di istituzionalizzazione che stabiliscono i criteri di razionalità a cui le organizzazioni devono attenersi	altamente istituzionalizzati che stabiliscono i criteri di razionalità a cui le organizzazioni devono attenersi

N.	Domanda	A	B	C	D
2.202	Secondo Ball (The micro-politics of the school. Towards a theory of school organizations, 1987, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), uno stile di leadership educativa può essere definito sulla base delle modalità attraverso cui viene:	gestita la partecipazione, elaborata la vision e organizzato il middle management	esercitato il controllo, organizzato il middle management e gestite le transazioni nell'organizzazione	esercitato il controllo, gestita la partecipazione e organizzate le risposte nei confronti dell'opposizione	gestite le transazioni nell'organizzazione, elaborata la vision e definita la mission dell'organizzazione
2.203	Secondo Ball (The micro-politics of the school. Towards a theory of school organizations, 1987, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), un leader educativo che adotta uno stile interpersonale tende a definirsi e percepirsi:	più come un professionista senior che come un capo, sollecitando gli insegnanti ad un'identità di professionisti	come professionista senior dell'organizzazione, il cui compito è di puntare a limitare il dibattito sulle questioni controverse o a ridefinirle in modo da renderle non problematiche	come capo della scuola supportato da un team di collaboratori, attraverso i quali si relaziona al corpo insegnanti, mediante una struttura formale di incontri	come capo politico e strategico dell'organizzazione che agisce attraverso il confronto e il dibattito con gli insegnanti per creare una vision condivisa
2.204	In 'The micro-politics of the school. Towards a theory of school organizations' (1987, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), S.J. Ball individua i seguenti quattro stili di leadership educativa:	autoritario, manageriale, democratico e visionario	trasformazionale, transazionale, interpersonale e antagonista	trasformazionale, transazionale, democratico e visionario	autoritario, manageriale, interpersonale e antagonista
2.206	Nella sua opera intitolata Il metodo delle scienze storico-sociali Max Weber (1967) afferma che "Il tipo ideale rappresenta un quadro concettuale, il quale come concetto limite idealenon è la realtà storica, e neppure la realtà 'vera e propria'	...non è la realtà storica ma solo quella 'vera e propria'	...è sia realtà storica sia realtà 'vera e propria'	...è la realtà storica ma non quella 'vera e propria'
2.207	Chi afferma che "il potere è inscindibile dall'amministrazione perché ogni potere si manifesta e funziona come amministrazione e ogni amministrazione richiede in qualche modo il potere" ?	Max Weber	Frederick W. Taylor	Talcott Parsons	Karl Marx
2.208	Max Weber in "Economia e società" (1995) definisce il potere come:	la capacità di far valere, anche di fronte ad un'opposizione, la propria volontà	il dominio della pubblica amministrazione	l'autorevolezza derivante da una superiorità morale ed intellettuale	l'imposizione dispotica dell'autorità di una persona, di un ente, di una categoria in un dato campo
2.211	Per Max Weber ciò che differenzia il potere dall'autorità è (Economia e Società, 1995):	il diritto di comandare non necessariamente riconosciuto, mentre lo è il dovere di obbedire	il riconoscimento del diritto di comandare e del dovere di obbedire	il diritto di comandare e il dovere di obbedire non devono essere necessariamente riconosciuti	il riconoscimento del diritto di comandare senza che sia necessariamente riconosciuto il dovere di obbedire
2.212	In "Economia e società" (1995), Max Weber individua tre tipi puri di potere legittimo:	tradizionale, autoritario, legale (o razionale)	tradizionale, carismatico, illegale	innovativo, carismatico, legale (o razionale)	tradizionale, carismatico, legale (o razionale)
2.213	Secondo Max Weber il potere carismatico è un potere (Economia e società, 1995):	illegittimo	legittimo	razionale	inesistente
2.215	Per Weber il potere carismatico si fonda (Economia e società, 1995)	sulla credenza quotidiana della sacralità delle tradizioni valide da sempre e nella legittimità di coloro che sono chiamati a rivestire una autorità;	sulla dedizione straordinaria al carattere sacro o alla forza eroica o al valore esemplare di una persona e del diritto di comando di coloro che sono chiamati ad esercitare il potere in base ad essi	sulla dedizione straordinaria al carattere sacro o alla forza eroica o al valore esemplare di una persona e degli ordinamenti rivelati o creati da essa.	sulla credenza della legalità di ordinamenti deliberati e del diritto di comando di coloro che sono chiamati ad esercitare il potere in base ad essi
2.216	Per Weber il potere legale si fonda (Economia e società, 1995):	sulla dedizione straordinaria al carattere sacro o alla forza eroica o al valore esemplare di una persona e del diritto di comando di coloro che sono chiamati ad esercitare il potere in base ad essi	sulla dedizione straordinaria al carattere sacro o alla forza eroica o al valore esemplare di una persona e degli ordinamenti rivelati o creati da essa	sulla credenza della legalità di ordinamenti decretati e del diritto di comando di coloro che sono chiamati ad esercitare il potere in base ad essi	sulla credenza quotidiana della sacralità delle tradizioni valide da sempre e nella legittimità di coloro che sono chiamati a rivestire una autorità;

N.	Domanda	A	B	C	D
2.217	La burocrazia è per Max Weber la tipica forma di apparato amministrativo connessa al (Economia e società 1995):	potere razionale-legale, carismatico e tradizionale	potere razionale-legale	potere tradizionalej	potere carismatico
2.218	Max Weber, in Economia e società (1995), definisce la burocrazia come l'organizzazione permanente della cooperazione tra:	un grande numero di individui ciascuno dei quali svolge una funzione specializzata	una élite di individui con funzioni generiche	un grande numero di individui con funzioni generiche	una élite di individui ciascuno dei quali svolge una funzione specializzata
2.220	In Economia e società (1995), Weber sostiene che i sei "ordinamenti societari" attraverso i quali si apprende l'agire sociale sono:	l'economia, le strutture politiche, la religione, il diritto, i gruppi di status e le organizzazioni locali	l'economia, le strutture politiche, la religione, il diritto, la dirigenza e le organizzazioni locali	l'economia, le strutture politiche, la religione, il diritto, i gruppi di status e le organizzazioni universali	l'economia, le strutture sociali, la religione, il diritto, i gruppi di status e le organizzazioni universali
2.221	Per Weber (Economia e società, 1995) la burocrazia è l'apparato amministrativo per l'esercizio del potere legale fondato su:	tradizioni tramandate	carisma del leader	norme e regole vigenti	norme, carisma e tradizioni
2.222	Per Weber (Economia e società, 1995) l'apparato amministrativo tipico del potere legale è:	la democrazia	la dittatura	la burocrazia	l'anarchia
2.223	Weber individua quattro tipi di azione (Economia e società, 1995):	razionale affettiva, non razionale affettiva, razionale tradizionale e non razionale tradizionale	razionale rispetto allo scopo, razionale rispetto al valore, non razionale rispetto allo scopo e non razionale rispetto al valore	razionale rispetto allo scopo, razionale rispetto al valore, razionale affettiva e razionale tradizionale	razionale rispetto allo scopo, razionale rispetto al valore, non razionale affettiva e non razionale tradizionale
2.224	Per Weber le azioni possono essere (Economia e società, 1995):	solo razionali	prevalentemente irrazionali	solo non razionali	sia razionali sia non razionali
2.225	Secondo Daniel Goleman (2012) lo stile di leadership denominato coach è indicato quando si vuol fare eccellere il gruppo:	favorendo le relazioni interpersonali fra i membri	attraverso il miglioramento delle prestazioni dei singoli membri	mediante direttive e norme chiare ed esplicite	puntando sull'ascolto e sulla valorizzazione dei membri
2.226	Per Max Weber la burocrazia (1995) ha dei propri principi di funzionamento riconducibili:	al principio di competenza di autorità definite, al principio di uguaglianza degli uffici, al segreto di ufficio, alla preparazione specializzata dei burocrati e a un sistema di regole generali	al principio di conoscenze di autorità definite, al principio di gerarchia degli uffici, al segreto di ufficio, alla preparazione specializzata dei burocrati e a un sistema di regole generali	al principio di competenza di autorità definite, al principio di gerarchia degli uffici, al segreto di ufficio, alla preparazione specializzata dei burocrati e a un sistema di regole specific	alla competenza di autorità definite, alla gerarchia degli uffici, al segreto di ufficio, alla preparazione specializzata dei burocrati e al sistema di regole generali
2.227	Henry Fayol individua cinque funzioni aziendali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali (Ed. It. 2011):	tecnica, commerciale, della sicurezza, organizzativa e direttiva	tecnica, commerciale, istituzionale, della contabilità e direttiva	tecnica, commerciale, della sicurezza, della contabilità e direttiva	tecnica, produttiva, della sicurezza, della contabilità e direttiva
2.228	Chi ha teorizzato che le cinque funzioni aziendali per migliorare il lavoro sono la funzione tecnica, la funzione commerciale, la funzione di sicurezza, la funzione di contabilità e la funzione direttiva?	Henry Fayol	Karl Marx	Max Weber	Frederick Winslow Taylor
2.229	Secondo Henry Fayol le cinque funzioni/azioni chiave del management industriale sono (Ed. It. 2011):	pianificare, organizzare, comandare, dirigere, controllare	pianificare, organizzare, comandare, coordinare, controllare	pianificare, organizzare, amministrare, coordinare, controllare	pianificare, gestire, comandare, coordinare, controllare
2.230	Secondo Henry Fayol i principi di direzione che regolano la progettazione di un'organizzazione sono (Ed. It. 2011):	la divisione del lavoro direzionale, la divisione di comando, il principio scalare, il bilanciamento tra autorità e responsabilità, la distinzione tra linee e staff	la divisione del lavoro direzionale, l'unità di comando, il principio scalare, il bilanciamento tra autorità e responsabilità, la distinzione tra linee e staff	la divisione del lavoro direzionale, l'unità di comando, il principio scalare, il bilanciamento tra autorità e responsabilità, la indistinguibilità tra linee e staff	l'unione del lavoro direzionale, l'unità di comando, il principio scalare, il bilanciamento tra autorità e responsabilità, la distinzione tra linee e staff

N.	Domanda	A	B	C	D
2.231	Secondo Henry Fayol i leader devono avere qualità specifiche (Ed. It 2011). Queste qualità:	non sono innate, si possono acquisire attraverso l'esperienza e la formazione solo se si appartiene ad una determinata classe sociale	sono innate, un leader è leader indipendentemente dal possesso di un'azienda	non sono innate, si possono acquisire solo attraverso l'esperienza e la formazione	sono un diritto di nascita solo se l'azienda che si amministra è tramandata "da padre in figlio"
2.232	Il presupposto fondamentale su cui si basa la Teoria Economica dell'Organizzazione Scientifica del Lavoro di Frederick W. Taylor (2004) è che:	la migliore produzione si determina quando a ogni lavoratore è affidato un compito specifico, da svolgere in un determinato tempo e in un determinato modo	la migliore produzione si determina quando a ogni lavoratore è affidato un compito generico, da svolgere in un determinato tempo e in un determinato modo	la migliore produzione si determina quando a ogni lavoratore è affidato un compito specifico che sia però da svolgere nei tempi e nei modi valutati/scelti dal singolo lavoratore	la migliore produzione si determina quando a ogni lavoratore è affidato un compito specifico da svolgere in un tempo indefinito e in un determinato modo
2.233	La Teoria Economica dell'Organizzazione Scientifica del Lavoro di Frederick W. Taylor (2004) diede origine:	all'espressione "risorse umane"	all'idea di forza lavoro	alla prima catena di montaggio introdotta negli stabilimenti della Ford Motor Company nel 1913	ai sindacati di categoria
2.236	Nella scuola dell'autonomia l'obiettivo principale della comunicazione tra scuola e famiglia è:	informare le famiglie sugli orari di ricevimento dei docenti e della segreteria	informare le famiglie delle scelte educative fondamentali e delle attività della scuola	comunicare alle famiglie l'andamento scolastico dei figli e le eventuali problematiche	coinvolgere le famiglie nelle scelte educative fondamentali e nelle attività della scuola
2.237	Gli obiettivi del Patto di Corresponsabilità Educativa (D.P.R. n. 235/2007) sono:	la definizione condivisa dei diritti e dei doveri nel rapporto tra istituzione scolastica autonoma, studenti e famiglie	la definizione condivisa dei diritti da parte della istituzione scolastica autonoma e delle famiglie nel rapporto tra scuola e famiglia e la sottoscrizione dei doveri da parte degli studenti	la definizione condivisa dei diritti da parte del MIUR e della istituzione scolastica autonoma nel rapporto tra scuola e famiglia e la sottoscrizione dei doveri da parte delle famiglie e degli studenti	l'individuazione da parte dell'istituzione scolastica dei percorsi formativi di ogni singolo studente
2.238	Il Patto di Corresponsabilità Educativa è (D.P.R. n. 235/2007):	il documento sottoscritto dagli alunni al momento dell'iscrizione a scuola che chiarisce i principi e i comportamenti che gli stessi devono condividere e che si impegnano a rispettare	il documento sottoscritto all'inizio di ogni Anno Scolastico dal dirigente scolastico, dagli insegnanti e dal personale ATA nel quale si impegnano a coinvolgere gli studenti e le loro famiglie nei percorsi formativi in un'ottica di condivisione.	il documento sottoscritto dalle famiglie al momento dell'iscrizione a scuola che chiarisce i principi e i comportamenti che gli alunni devono condividere e che i familiari si impegnano a far rispettare	il documento sottoscritto da genitori e studenti al momento dell'iscrizione scolastica che chiarisce i principi e i comportamenti che scuola, famiglia e alunni condividono e che si impegnano a rispettare
2.239	Il Patto Educativo di Corresponsabilità è stato sancito dal:	D.P.R. n. 249/1998	D.P.R. n. 301/2005	D.P.R. n. 235/2007	D. M. n. 14/2002
2.240	Quale D.P.R. ha segnato l'avvio della partecipazione dei genitori e degli studenti nella gestione della scuola "dando ad essa il carattere di una comunità che interagisce con la più vasta comunità sociale e civica?"	D.P.R. n. 249/1998	D.P.R. n. 416/1974	D.P.R. n. 301/2005	D.M. n. 14/2002
2.241	Cosa è il FoNAGS - Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola (D.M. n. 14/2002)?	È un organo di rappresentanza che garantisce una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra le Direzioni degli Uffici di Ambito territoriale e le associazioni dei genitori	È un organo di rappresentanza che garantisce una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra le Direzioni degli Uffici Scolastici Regionali e le associazioni dei genitori	È un organo di rappresentanza che garantisce una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra MIUR e le associazioni dei genitori	È un organo di rappresentanza che garantisce una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra gli studenti e le associazioni dei genitori
2.242	Quale Decreto ha istituito il FoNAGS - Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola?	D. M. n. 14/2002	D.P.R. n. 301/2005	D.P.R. n. 416/1974	D.P.R. n. 249/1998

N.	Domanda	A	B	C	D
2.244	Qual è la funzione del Fonags - Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola (D. M. n. 14/2002)?	Favorire la partecipazione delle famiglie alla vita delle scuole e assicurare l'interazione fra istituzione scolastica e realtà locale	Valorizzare la componente dei genitori nelle scuole e assicurare una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche	Valorizzare la componente dei genitori nelle scuole e favorire la partecipazione delle famiglie alla vita delle scuole	Favorire il dibattito tra genitori sulle scelte formative dei propri figli
2.246	Le associazioni che fanno parte del Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola sono (D. D. n. 915/2014):	l'Associazione genitori di omosessuali, il Coordinamento delle associazioni familiari adottive e affidatarie in rete, l'Associazione italiana genitori, Associazione genitori scuole cattoliche, il Coordinamento democratico genitori, l'Associazione famiglia e scuola e il Movimento italiano genitori	tutte le associazioni di genitori che si sono costituite prima del 2014	l'Associazione genitori di omosessuali, il Coordinamento delle associazioni familiari adottive e affidatarie in rete, Associazione genitori scuole cattoliche e il Coordinamento democratico genitori	l'Associazione italiana genitori, il Coordinamento democratico genitori, l'Associazione famiglia e scuola e il Movimento italiano genitori
2.247	Il D. M. n. 14/2002 stabilisce che il Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola debba essere composto da:	le associazioni dei genitori costituite prima del D. M. n. 14/2002	le associazioni dei genitori maggiormente rappresentative	le associazioni dei genitori costituite dopo il D. M. n. 14/2002	le associazioni dei genitori e i genitori non appartenenti ad alcuna associazione
2.248	Il 12 ottobre 2010 viene siglato il protocollo di intesa tra MIUR, il Dipartimento per le Pari Opportunità e il Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola che stabilisce l'impegno di tutte le parti per:	inibire la dispersione scolastica femminile	incoraggiare le donne nei percorsi di istruzione superiore	prevenire e contrastare ogni forma di violenza e intolleranza tra i giovani	favorire le pari opportunità tra i giovani in campo formativo
2.249	IL D.M. n. 14/2002 istituisce:	i Forum Provinciali dei Genitori della Scuola - FoPAGS	i Forum Regionali dei Genitori della Scuola - FoRAGS	il Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola - FoNAGS	lo Statuto delle Studentesse e degli Studenti
2.250	I Forum Regionali dei Genitori della Scuola (FoRAGS) sono stati istituiti con il:	D. M. n. 14/2002	D.P.R. n. 301/2005	D.P.R. n. 416/1974	D.P.R. n. 249/1998
2.251	Secondo Spender (1993) l'incrocio tra conoscenza tacita e sociale è:	una conoscenza conscia	una conoscenza scientifica	una conoscenza collettiva	una conoscenza inconscia
2.252	Secondo De Toni e Fornasier (2012) se la codificazione è assente e la condivisione è presente si ha conoscenza:	esplicita	tacita individuale	tacita collettiva	implicita
2.253	Secondo Garvin (1993) l'Organizational Learning è un'organizzazione che possiede le capacità di:	leggere, codificare e interpretare gli avvenimenti passati all'interno delle routine per guidare il proprio comportamento	creare, migliorare e diversificare le attività attraverso una migliore conoscenza e comprensione	capire, interpretare e valutare se, attraverso il suo processo di informazione, cambia il suo potenziale comportamento	creare, acquisire e trasferire conoscenza e di modificare il proprio comportamento sulla base di questa nuova conoscenza
2.254	Nell'Organizational Learning Cycle (Sanchez, 2005) vi è valutazione e selezione di conoscenza:	dei gruppi da altri individui	degli individui da altri individui	degli individui da altri gruppi	dei gruppi da altri gruppi
2.255	Nel modello Organizational Knowledge Creation di Nonaka (1994) la "combinazione" è il processo che permette di:	condividere e creare conoscenza tacita attraverso osservazioni dirette e condivisione di esperienze	convertire la conoscenza tacita in esplicita, articolandola e codificandola attraverso la condivisione di riflessioni e la stesura di documenti	standardizzare e applicare le conoscenze e le informazioni esplicite, supportato sia da tecnologie computer-based sia da strumenti web-based	fare propria la conoscenza esplicita attraverso l'apprendimento, il quale può avvenire sia attraverso esperienze concrete sia tramite lettura e riflessione
2.256	Nonaka e Konno (1998) individuano 4 tipologie di "Ba", ovvero di contesti condivisi nei quali la conoscenza viene creata, condivisa e utilizzata. Nel cosiddetto "Interacting Ba" vi è la conversione di conoscenza:	esplicita in tacita	tacita in esplicita	tacita in tacita	esplicita in esplicita
2.257	Secondo Choo (1998) nel prendere decisioni (Decision Making) l'organizzazione deve bilanciare:	improvvisazione e controllo, evoluzione e progettazione	interpretazione razionale e osservazione dall'ambiente esterno	conoscenza tacita ed esplicita e scegliere tra exploration e exploitation	ambiguità e chiarezza, diversità e consensi

N.	Domanda	A	B	C	D
2.258	Una comunità di pratica secondo Wenger et al. (2002) è definita dalla combinazione dei seguenti elementi:	dominio, relazione, organizzazione	dominio, comunità, pratica	leadership, comunità, individuo	potere, comunità, pratica
2.259	Secondo la Teoria dell'azione organizzativa l'organizzazione è:	la distinzione tra lavoro cognitivo, compito primario della direzione, e lavoro esecutivo, compito primario dell'operaio	un insieme di elementi oggettivi e soggettivi che vanno studiati congiuntamente	un progetto razionale, ovvero una struttura definita ex ante per aumentare la produttività di ciascun lavoratore	l'integrazione sociale dei soggetti in cui ogni membro si configura come un portatore di risorse cognitive, di creatività e di adattamento
2.260	Secondo Jasimuddin et al. (2005) la conoscenza esplicita ha un contenuto:	codificato e una difficile articolazione	codificato e una facile articolazione	non codificato e una facile articolazione	non codificato e una difficile articolazione
2.261	Secondo la distinzione di Casselman e Samson (2005), tra gli aspetti sociali della conoscenza vi è:	la dipendenza dal percorso	la posizione sociale	la conoscenza attuale	la profondità di significato
2.262	Secondo la classificazione di Stenmark (2002) le conoscenze sono:	simboli non ancora interpretati	dati con significati	fatti organizzati per descrivere una situazione o una condizione	esperienze, valori, visioni e informazioni contestuali
2.264	Un problema complesso (De Toni e Comello, 2005) è caratterizzato da:	poche relazioni lineari tra le variabili	poche relazioni non lineari tra le variabili	molte relazioni lineari e non lineari tra le variabili	molte relazioni lineari tra le variabili
2.265	Secondo Ilya Prigogine i sistemi complessi sono:	in equilibrio	chiusi	sia in equilibrio che in non-equilibrio	in non-equilibrio
2.266	Secondo Gharajedaghi (1999) bassa integrazione e alta differenziazione caratterizzano:	la semplicità caotica	la complessità caotica	la semplicità organizzata	la complessità organizzata
2.267	L'orlo del caos (Battam, 1999) è un luogo caratterizzato:	dall'ordine e dal disordine	dal disordine	dall'ordine	dal caos
2.268	Nonaka e Konno (1998) individuano 4 tipologie di "Ba", ovvero di contesti condivisi nei quali la conoscenza viene creata, condivisa e utilizzata. Nell'Exercising Ba la conversione di conoscenza avviene:	tramite la disponibilità di tecnologie dell'informazione	attraverso l'interazione personale fra gli individui	tramite il training on the job	in un luogo destinato all'interazione e alla discussione creativa all'interno di gruppi o team
2.269	Secondo Gharajedaghi (1999) un sistema organizzativo complesso è un sistema:	"senza mente"	"a molte menti"	"a poche menti"	"a una mente"
2.270	Secondo Gharajedaghi (1999) l'orientamento "inventivo" del manager è caratterizzato da:	un'inesistente tendenza a trovare differenze	un'alta tendenza a trovare differenze	una media tendenza a trovare differenze	una bassa tendenza a trovare differenze
2.271	All'apice dei processi di empowerment (Bartezzaghi et al., 1999) la delega di potere e autorità è:	alta e le competenze richieste al personale sono molte e complesse	alta e le competenze richieste al personale sono poche e semplici	bassa e le competenze richieste al personale sono poche e semplici	bassa e le competenze richieste al personale sono molte e complesse
2.272	All'apice dei processi di empowerment (Bartezzaghi et al. 1999) vi è:	partecipazione alle decisioni	autonomia di decisione	responsabilità sulle decisioni	contributo di idee e informazioni
2.273	Secondo Gharajedaghi (1999) quando tra persone vi è compatibilità nei mezzi ma non nei fini si ha:	cooperazione	coalizione	conflitto	competizione
2.274	Secondo Stacey (1996) con un basso grado di certezza e un alto grado di accordo si ha:	controllo	pianificazione	complessità	caos
2.275	Mintzberg (1978 e 1985) propone il modello della strategia emergente, ovvero quella strategia:	non intenzionale ma prevista	intenzionale e prevista	non intenzionale e imprevedibile	intenzionale ma imprevedibile
2.276	L'analisi SWOT (1964) è utilizzata nella pianificazione strategica per valutare:	il tasso di crescita del mercato	lo sviluppo e la diversificazione del prodotto	l'attrattività del mercato	i punti di forza e di debolezza dell'azienda
2.277	Secondo De Toni, Comello e Ioan (2011) l'auto-organizzazione è caratterizzata da processi:	top-down e interazioni locali	bottom-up e interazioni esterne	bottom-up e interazioni locali	top-down e interazioni esterne
2.278	Secondo De Toni, Comello e Ioan (2011) il principio organizzativo della "riconfigurazione" riguarda l'area organizzativa:	del coordinamento del lavoro	dei processi decisionali	dei sistemi di controllo	della progettazione della struttura
2.279	Secondo De Toni, Comello e Ioan (2011) il principio organizzativo dell'"interconnessione" ha come estremi la coppia:	differenziazione competenze - integrazione competenze	struttura meccanica - struttura organica	accentramento - decentramento	standardizzazione - adattamento reciproco

N.	Domanda	A	B	C	D
2.280	Secondo De Toni, Siagri e Battistella (2015), sistemi interdipendenti, presente molteplice, passato intrecciato e futuro imprevedibile caratterizzano il cambiamento:	accelerato	discontinuo	interconnesso	continuo
2.281	Di fronte a un cambiamento di tipo "discontinuo" (De Toni, Siagri, Battistella, 2015), la risposta in termini di prestazione prevalente è:	la flessibilità	la tempestività	la fermezza	la resilienza
2.282	Di fronte a un cambiamento di tipo "accelerato" (De Toni, Siagri e Battistella, 2015), la risposta in termini di metodologia di foresight prevalente è:	costruire scenari	cogliere i segnali deboli	comprendere i trend	guardare al passato
2.283	Nel monitoraggio dell'ambiente esterno le "wild card" (Mendosa, Pina, Cunha, Kaivo-oja e Ruff, 2004) sono segnali:	imprevisti e non identificabili	forti e identificabili	previsti e identificabili	deboli e non identificabili
2.284	Il Corporate foresight si distingue dal Corporate forecasting (Cuhls, 2003) per la prospettiva:	storica	sistemica	semplice	lineare
2.285	Secondo Choi e Pak (2006) il principio regolatore dell'interdisciplinarietà è:	l'additività	l'interattività	il principio olistico	la giustapposizione
2.286	Secondo il National Research Council (A framework for K-12 science education, 2012) "criticare, argomentare e analizzare" sono pratiche legate all'attività del:	spiegare	valutare	investigare	raccogliere dati
2.287	Un sistema complesso è costituito da:	numerose connessioni lineari	poche connessioni non lineari	poche connessioni lineari	numerose connessioni non lineari
2.288	L'auto-organizzazione è caratterizzata da ambiente:	instabile e proprietà emergenti	stabile e proprietà base	stabile e proprietà emergenti	instabile e proprietà base
2.289	L'approccio sistemico (De Rosnay, 1977) considera:	gli effetti delle interazioni	la natura delle interazioni	un'interazione per volta	una variante per volta
2.290	Secondo Davis, Eisenhardt e Bingham (2009), all'aumentare del numero di regole, le performance di un'organizzazione tendenzialmente:	aumentano	non variano	diminuiscono	alcune aumentano e altre diminuiscono
2.291	Secondo Plowman, Solansky, Beck, Baker, Kulkarni e Travis (2007) i leader che operano nei sistemi complessi:	modellano l'organizzazione	attivano l'organizzazione	controllano l'organizzazione	gestiscono l'organizzazione
2.292	Secondo la teoria della motivazione di Herzberg (1959) i fattori motivazionali sono:	le condizioni di lavoro	il riconoscimento del successo	la retribuzione	lo status
2.293	Secondo Eisenhardt e Sull (2001) quando il numero di regole semplici in gioco in un processo decisionale sono poche, le persone:	danno il meglio	danno poco	sono dominate dal caos	perdono creatività
2.294	Secondo il modello di Ulrich e Smallwood (2004), l'incrocio tra capacità sociali e organizzazione dà luogo a:	capability organizzative	abilità individuali di leadership	core competence organizzative	competenze funzionali individuali
2.295	Il rapporto Oecd sulla natura dell'apprendimento (The Nature of learning, 2010) conclude che, per raggiungere le competenze del 21° secolo, gli ambienti di apprendimento devono basarsi su un numero di principi. Quanti?	Cinque	Tre	Sette	Due
2.296	Date determinate condizioni minime (un computer, una connessione ad alta velocità, dei compagni), secondo Sugata Mitra (2005, 2010) l'education è un sistema che:	si auto-determina	non basta a se stesso	si auto-organizza	risulta poco efficace
2.298	Secondo lo studio di Sugata Mitra "Hole-in-the-wall" condotto a Kalikuppam in India (Mitra e Dangwal, 2010), gli studenti senza supervisione di un adulto raggiungono:	gli stessi risultati della scuola locale pubblica e della scuola urbana privata	risultati più bassi della scuola locale pubblica	gli stessi risultati della scuola locale pubblica	gli stessi risultati della scuola urbana privata
2.299	Secondo Williams, Karousou e Mackness (2011), nelle "reti di apprendimento emergente" l'apprendimento è creato e distribuito:	dagli studenti	dagli insegnanti	dagli studenti e dagli insegnanti	dagli studenti e dai genitori

N.	Domanda	A	B	C	D
2.300	Secondo lo studio Innovative Learning Environments (Oecd, 2013), oltre ai discenti e agli educatori gli elementi chiave di ogni ambiente di apprendimento sono:	i contenuti e le risorse	gli spazi e i tempi	i genitori e la comunità locale	le conoscenze e le tecnologie
2.301	Secondo la Oecd, quando l'apprendimento non è organizzato, non ha obiettivi e non è intenzionale viene definito apprendimento:	non-formale	informale	formale	non strutturato
2.303	L'Oecd-Ceri, nel programma "Schooling for tomorrow", immagina sei scenari possibili della scuola del futuro (Oecd, What schools for the future, 2001). Lo scenario più probabile è:	la scuola come rete di discenti e società della rete	la scuola come centro sociale	la scuola come organizzazione focalizzata sull'apprendimento	la scuola come estensione del modello di mercato
2.305	In un seminario patrocinato dalla fondazione Atlantic Philanthropies tenutosi a Dublino nel luglio 2006 (Sugrue, 2008) sul futuro del cambiamento scolastico, i più ottimisti:	pensano che il futuro del cambiamento non può che venire dal basso	sono scettici sulle possibilità di scenari provenienti dal basso	pensano che il futuro del cambiamento non può che venire dall'alto	mettono in evidenza le incoerenze e i disastri provocati da decisioni prese dall'alto
2.306	Karl E. Weick - autorevole professore statunitense di psicologia e di comportamento organizzativo - in un suo celebre articolo (1976) colloca le scuole all'interno delle organizzazioni caratterizzate da legami:	flessibili	rigidi	forti	deboli
2.308	Il movimento internazionale dello School Effectiveness è maggiormente interessato a:	i processi di miglioramento della scuola	le scuole che sono efficaci	il modo in cui nelle scuole si può concretamente realizzare il cambiamento	come le scuole possono diventare efficaci
2.309	Il movimento internazionale dello School Improvement è maggiormente interessato a:	i risultati cognitivi degli alunni	l'efficacia delle scuole	i processi di miglioramento della scuola	i cambiamenti nei rendimenti scolastici
2.310	Secondo De Toni e Barbaro (2010), quando il raggiungimento della meta è possibile e la persona è caratterizzata da auto-motivazione e auto-sufficienza, siamo in presenza di un:	eroe	self-leader	senior	novizio
2.311	Secondo De Toni e De Marchi (2018) un sistema sociale caratterizzato da retroazioni e da un ordine emergente dal basso (senza vere e proprie unità o funzioni di controllo), viene definito un sistema:	auto-gestito	auto-organizzato	auto-diretto	laissez-faire
2.312	Secondo De Toni, Comello e Ioan (2011) l'interconnessione è la capability organizzativa tipica del modello organizzativo:	olonico	circolare	olografico	cellulare
2.313	Secondo De Toni, Comello e Ioan (2011), la riconfigurazione è la capability organizzativa tipica del modello organizzativo:	cellulare	olonico	olografico	circolare
2.314	Secondo lo schema a livelli di David F. Bower (2006), il senso di appartenenza (ownership), l'impegno (engagement), l'ambiente di lavoro sicuro e fiducioso, la creatività, l'auto-organizzazione e il rinnovamento costituiscono il livello:	delle procedure	dell'emergenza	del cuore dell'organizzazione	dei processi
2.315	Secondo lo schema a livelli di David F. Bower (2006), le relazioni, il dialogo, il conferimento di senso, la comunicazione e i feedback costituiscono il livello:	delle procedure	del cuore dell'organizzazione	dell'emergenza	dei processi
2.317	Secondo Alan Bain (The Self-Organizing School: Next-Generation Comprehensive School Reforms, 2007), le scuole auto-organizzate impiegano reti e collaborazioni per abilitare un rapido flusso di retroazioni a tutti i livelli dell'organizzazione. Questo principio viene chiamato:	retroazione (feedback)	progettazione incorporata (embedded design)	auto-similarità (self-similarity)	controllo distribuito (dispersed control)

N.	Domanda	A	B	C	D
2.318	Secondo De Toni e De Marchi (2018) la leadership distribuita è una declinazione della capability organizzativa chiamata:	ridondanza	interconnessione	condivisione	riconfigurazione
2.319	Secondo De Toni e De Marchi (2018) in un una scuola auto-organizzata, quando gli attori sono i docenti e i tecnici, l'ambito è extrascolastico e l'oggetto è l'apprendimento e l'insegnamento, si è in presenza di:	una rete di apprendimento e insegnamento	un dipartimento di docenti e di tecnici	una rete di docenti e di tecnici	una rete di scuole
2.320	Secondo De Toni e De Marchi (2018) se il ruolo del dirigente è attivo in positivo, i docenti sono preparati e auto-motivati, lo stile di governance è il presidio e l'organizzazione è a molte menti, siamo in presenza di scuole:	auto-gestite	gerarchiche autoritarie	gerarchiche illuminate	auto-organizzate
2.321	Secondo De Toni e De Marchi (2018) se il ruolo del dirigente è attivo in positivo, i docenti sono preparati e in parte auto-motivati, lo stile di governance è il controllo e l'organizzazione è a una mente, siamo in presenza di scuole:	auto-organizzate	gerarchiche autoritarie	gerarchiche illuminate	auto-gestite
2.322	Secondo De Toni e De Marchi (2018) a cosa sono positivamente correlate le capability organizzative dell'auto-organizzazione scolastica?	All'innovatività degli ambienti di apprendimento	All'efficacia degli ambienti di apprendimento	Alla creatività degli ambienti di apprendimento	All'efficienza degli ambienti di apprendimento
2.323	Secondo Étienne Wenger (1998) una semantica comune, una comunità, apprendimento e confini definiscono:	una comunità di pratica	una comunità informale di attori	una comunità formale di attori	una comunità di interessi
2.326	Secondo Jamshid Gharajedaghi (1999) un sistema organizzativo complesso è un sistema "a molte menti" in cui le variabili sono:	complementari	dipendenti	interdipendenti	indipendenti
2.327	Secondo Jamshid Gharajedaghi (1999) l'orientamento "scientifico" del manager è caratterizzato da:	un'alta tendenza a trovare differenze	un'alta tendenza a trovare uguaglianze	una bassa tendenza a trovare similarità	un'alta tendenza a trovare similarità
2.328	Secondo Ralph Stacey (1996) con un basso grado di certezza dell'ambiente esterno e un basso grado di accordo nei rapporti interpersonali si è in presenza di:	pianificazione e controllo	caos	complessità	ordine
2.329	Secondo Jasimuddin, Klein e Connell (2005) la conoscenza tacita (ad esempio l'abilità e l'esperienza dei dipendenti) è localizzata:	in computer e artefatti ed è facilmente comunicabile	in persone ed è facilmente comunicabile	in computer e artefatti ed è difficilmente comunicabile	in persone ed è difficilmente comunicabile
2.330	Secondo De Toni, Siagri e Battistella (2015), un ambiente con risposte amplificate, un presente caratterizzato da instabilità, un passato interrotto e un futuro singolare caratterizzano il cambiamento:	interconnesso	accelerato	caotico	discontinuo
2.331	Possibili svantaggi del focus group sono:	possibili freni inibitori tra i partecipanti; interventi meno approfonditi rispetto all'intervista individuale	possibile alleanza strategica fra i partecipanti; velocità degli interventi	conversazione stimolata dal moderatore; molteplicità e diversità dei punti di vista espressi dai partecipanti	necessità di assicurare a tutti di intervenire; interazione vivace fra i partecipanti al gruppo
2.332	Secondo Migliorini e Rania (2001) per utilizzare i risultati dei focus groups è necessario:	identificare gli argomenti rilevanti, categorizzarli, analizzarli e interpretarli	identificare gli argomenti rilevanti, ricostruirne la genesi, attribuirne l'intenzione e interpretarli	identificare gli atti comunicativi, discuterli, definirne la causa e interpretarli	identificare gli atti comunicativi, segnarli, elencarli e interpretarli
2.333	Oltre ai partecipanti alla discussione, è auspicabile che al focus group siano presenti:	moderatore, giornalista	giornalista, psicologo	osservatore, giornalista	moderatore, osservatore
2.334	Il numero tipico di partecipanti a un focus group è:	35-50	18-20	8-10	1-2
2.335	Un insieme ristretto di persone invitato a parlare, discutere e confrontarsi riguardo all'atteggiamento personale nei confronti di un tema, di un progetto, o di un concetto definisce:	un network sociale	un focus group	una classe	un sociogramma

N.	Domanda	A	B	C	D
2.336	La definizione di Kotler e Zaltman (1971) "...la sistematica applicazione della pubblicità, assieme ad altri concetti e tecniche, per ottenere specifici comportamenti nei confronti di un bene sociale o un bene pubblico" definisce:	la comunicazione sociale	l'associazione di tutela dei consumatori	il marketing	Pubblicità Progresso
2.337	La comunicazione sociale delle associazioni no profit si configura come:	comunicazione di responsabilità sociale	comunicazione pubblica informale	comunicazione politica	comunicazione relativa alla cittadinanza
2.338	La comunicazione sociale dell'ente pubblico si configura come:	comunicazione pubblica informale	comunicazione relativa alla cittadinanza	comunicazione sociale istituzionale	comunicazione politica
2.339	Nelle strategie comunicative contenitive (Pietroni, 2013), al fine di evitare chiusure e irrigidimenti dell'interlocutore, è opportuno:	usare comunicazioni ostili e non usare comunicazioni volte a rafforzare il valore dell'altro	non usare comunicazioni ostili e usare comunicazioni volte a rafforzare il valore dell'altro	usare comunicazioni ostili ma usare anche comunicazioni volte a rafforzare il valore dell'altro	non usare comunicazioni ostili ma non usare neppure comunicazioni volte a rafforzare il valore dell'altro
2.341	Secondo Pietroni (2013), alla base di un conflitto in un'organizzazione si possono generalmente ritrovare tre elementi:	due o più portatori di interessi, ambiguità sui criteri di ripartizione, scarsa capacità decisionale	risorse scarse, ambiguità sui criteri di ripartizione, scarsa capacità decisionale	risorse scarse, due o più portatori di interessi, ambiguità sui criteri di ripartizione	risorse scarse, due o più portatori di interessi, scarsa capacità decisionale
2.342	Secondo la prospettiva della leadership orientata alla persona (Rumiati, 2013), il leader socio-emozionale tende:	a intrattenere rapporti formali con i membri del gruppo	a filtrare i contributi dei membri del gruppo	a valorizzare il lavoro dei membri del gruppo	ad allentare la coesione del gruppo
2.343	La comunicazione volta a mantenere un livello costruttivo di controversia (Rumiati, 2013) è più efficace:	nei contesti competitivi	nelle strutture gerarchizzate	nei contesti cooperativi	nelle strutture verticistiche
2.344	Il gruppo-pensiero (Janis, 1972, si veda Rumiati, 2013) è uno sforzo collettivo verso l'unanimità che è responsabile:	di una sorta di deterioramento dell'efficienza mentale	di un leggero incremento del giudizio morale sui propri atti	della totale mancanza di consenso all'interno del gruppo	della tendenza a una maggior attenzione prestata alle informazioni esterne incongruenti
2.345	Una delle conseguenze del gruppo-pensiero (Rumiati 2013) è:	l'assenza di autocensura	l'illusione di disaccordo	l'assenza di stereotipi	l'illusione di invulnerabilità
2.346	Dal confronto fra tecnologia comunicativa sincrona (ad esempio, skype) e tecnologia comunicativa asincrona (ad esempio, e-mail) emerge (vedi Rumiati, 2013) che la tecnologia sincrona:	incoraggia la riflessione	incoraggia la generazione di inferenze	favorisce la produzione di idee	impedisce la comunicazione interattiva
2.347	Nei gruppi in cui si usa la comunicazione mediata dal computer (Rumiati, 2013) i partecipanti:	impiegano più tempo a trovare il consenso sulle questioni poste	scambiano più osservazioni e riflessioni nel tempo a disposizione	aderiscono più prontamente alle norme e agli standard sociali	giungono più velocemente alle conclusioni
2.348	Inerzia sociale (Rumiati, 2013) è sinonimo di:	coesione di gruppo	disimpegno nel gruppo	influenza minoritaria	influenza maggioritaria
2.349	Il concetto di inerzia sociale (Rumiati, 2013) si riferisce:	al minor impegno dell'individuo nel gruppo	al maggior impegno dell'individuo nel gruppo	alla minore efficacia del gruppo rispetto all'individuo	alla maggiore efficacia del gruppo rispetto all'individuo
2.350	Rispetto ai gruppi in presenza, i gruppi che utilizzano comunicazione virtuale (Rumiati, 2013)	mettono in atto strategie di procrastinazione	hanno maggior difficoltà a stabilire e consolidare norme sociali	sviluppano velocemente elevati livelli di coesione	hanno minor difficoltà a stabilire relazioni sociali
2.351	L'influenza minoritaria secondo Moscovici e Faucheux (1972, si veda Rumiati, 2013) si manifesta con maggior forza quando:	lo stile comunicativo usato è intransigente	gli argomenti usati sono di natura teorica	è espressa da una sola persona	esprime una posizione coerente nel tempo
2.352	Nel famoso esperimento di Leavitt (1951, si veda Rumiati, 2013) è stato messo in luce che la soddisfazione per il compito svolto:	era maggiore nelle reti di comunicazione con una struttura centralizzata	era maggiore nelle reti di comunicazione con una struttura circolare	era analoga in tutti i tipi di rete	era maggiore nelle reti di comunicazione senza struttura
2.353	Nel famoso esperimento di Leavitt (1951, si veda Rumiati, 2013) è stato messo in luce che l'accuratezza nella trasmissione di informazioni:	era analoga in tutti i tipi di rete	era migliore nelle reti di comunicazione con una struttura circolare	era migliore nelle reti di comunicazione con una struttura centralizzata	era migliore nelle reti di comunicazione senza struttura

N.	Domanda	A	B	C	D
2.354	Il sistema di comunicazione non verbale prossemico riguarda la gestione dello spazio interpersonale. Quale fra i seguenti non è uno dei 4 intervalli di spazio interpersonale identificati da Hall (1966, vedi Suitner, 2013)?	Spazio dell'intimità	Spazio personale	Spazio di fuga	Spazio sociale
2.355	Secondo l'analisi di Hall (1966; vedi Suitner, 2013), lo spazio sociale presuppone una distanza fra i due interlocutori:	inferiore ai 50 cm	di 120-240 cm	superiore ai 240 cm	di 50-100 cm
2.356	Secondo l'analisi di Hall (1966; vedi Suitner, 2013), qual è lo spazio interpersonale in cui, tipicamente, sono coinvolte tutte le modalità sensoriali?	Lo spazio sociale	Lo spazio personale	Lo spazio dell'intimità	Lo spazio pubblico
2.357	A livello dei rapporti fra membri di gruppi diversi - rapporti intergruppi - i segnali non verbali emessi dai partecipanti hanno la funzione di (Suitner 2013):	manifestare stati psicologici soggiacenti	orientare il comportamento	comunicare in modo esplicito	mantenere le differenze sociali
2.358	Secondo Jensen (1973; citato in Suitner, 2013) il silenzio ha una funzione "rivelatrice" quando:	si tace per esprimere approvazione	si tace per nascondere un'informazione	si tace per sciogliere un legame	si tace perché distratti
2.359	Secondo Jensen (1973; citato in Suitner, 2013), quando un interlocutore tace per esprimere approvazione la funzione di tale silenzio è:	di giudizio	rivelatrice	affettiva	di attivazione
2.360	La modulazione della voce (Suitner, 2013) è spesso un segnale chiave per inferire l'emozione provata dal parlante, soprattutto per:	le emozioni complesse	le emozioni sociali	le emozioni negative	le emozioni positive
2.361	Il punto 8.12 dello Schema generale di riferimento della "Carta dei servizi scolastici" prevede che:	gli operatori scolastici devono assicurare una prestazione di servizio conforme a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	gli operatori scolastici devono timbrare il cartellino di servizio all'ingresso e all'uscita dal lavoro	gli operatori scolastici devono assicurare tutte le funzioni relative alle norme sulla sicurezza	gli operatori scolastici devono indossare il cartellino di identificazione in maniera ben visibile per l'intero orario di lavoro
2.362	La Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 (2009/C 155/01) è relativa alla:	istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale	istituzione di un quadro europeo di riferimento per la formazione lungo tutto l'arco della vita	istituzione di un quadro europeo di riferimento delle competenze chiave di cittadinanza	istituzione di un quadro europeo di riferimento per le qualifiche professionali e i livelli occupazionali
2.363	Il "Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale" (2009), in relazione ai criteri di qualità, afferma che la pianificazione:	riflette una visione strategica condivisa dai soggetti in-teressati	assicura la sostenibilità dell'organizzazione scolastica	riflette la programmazione dell'amministrazione centrale	assicura l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione scolastica
2.365	Il "Quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale" (2009) include, fra i descrittori:	le procedure di feedback e di revisione fanno parte di un processo di audit esercitato da nuclei esterni di valutazione	le procedure di feedback e di revisione fanno parte di un processo strategico di apprendimento nell'organizzazione	le procedure di reclutamento del personale fanno parte di un processo strategico di pianificazione interno	le procedure di general management fanno parte di un processo strategico di pianificazione esterno
2.366	Nella versione italiana del CAF Education (2010), quale fra i seguenti scopi è attribuito al "Common Assessment Framework"?	Facilitare il controllo di gestione di una organizzazione pubblica al fine di favorire il contenimento dei costi per la finanza pubblica	Facilitare l'autovalutazione di una organizzazione pubblica al fine di ottenere una diagnosi e intraprendere azioni di miglioramento	Facilitare la compliance di una organizzazione pubblica al fine di garantire trasparenza e rispetto delle norme europee e nazionali	Realizzare l'analisi costi-benefici di una organizzazione pubblica al fine di ottenere il pareggio di bilancio nell'ambito del fiscal compact
2.367	Quali sono i 5 criteri relativi ai fattori abilitanti di una istituzione scolastica, secondo il CAF (Common Assessment Framework) Education (2010)?	Leadership, Politiche e strategie, Personale, Partnership e risorse, Processi	Management, Pianificazione strategica, Controllo, Esiti, Impatti	Mission, Vision, Management, Audit, Riesame	Project management, Obiettivi, Input, Output, Outcome
2.368	Quale, fra i seguenti, rientra nei 4 criteri di valutazione relativi ai risultati di una istituzione scolastica, secondo il CAF (Common Assessment Framework) Education (2010)?	Risultati orientati alla sostenibilità economica	Risultati orientati ai discenti/alle famiglie	Risultati relativi al controllo strategico	Risultati relativi al piano dell'offerta formativa

N.	Domanda	A	B	C	D
2.371	Secondo Scheerens, van Ravens e Luyten (2011), quali sono le principali categorie di indicatori di risultato in ambito educativo?	Indicatori di benchmark, indicatori di management, indicatori di leadership	Indicatori di successo (target), indicatori di strategia, indicatori di risorse	Indicatori di rendimento (output), indicatori di risultato/riuscita, indicatori di impatto	Indicatori di performance (processi), indicatori di efficienza, indicatori di gestione
2.372	Secondo la Guida al Project Management Body of Knowledge (2013), un risultato si definisce come:	somma algebrica degli indicatori di performance e degli indicatori di impatto	output derivante dall'esecuzione di processi e attività di project management	input alla base della progettazione di processi e attività di project management	variazione dell'utile netto di un'organizzazione evidenziata con la tecnica di esercizio
2.373	Secondo la Guida al Project Management Body of Knowledge (2013), il focus group è una:	tecnica che utilizza una matrice decisionale per fornire un approccio analitico-sistemico che permetta di definire i criteri, come ad esempio livelli di rischio, incertezza e stima	tecnica utilizzata per generare e raccogliere diverse idee relative ai requisiti del progetto e del prodotto in modo creativo e spontaneo, coinvolgendo tutto il gruppo	tecnica che consente la classificazione di un ampio numero di idee in gruppi per la successiva revisione e analisi	tecnica deduttiva che riunisce stakeholder selezionati ed esperti in materia per conoscere le rispettive aspettative e inclinazioni riguardo a un prodotto, servizio o risultato proposto
2.374	Quale combinazione di capacità devono utilizzare i Project Manager per gestire efficacemente un gruppo di progetto, secondo la Guida al Project Management Body of Knowledge (2013)?	Capacità tecniche, personali e concettuali per analizzare le situazioni e interagire in modo appropriato con i membri del gruppo	Capacità di personal training e insegnamento-apprendimento a favore di tutto il gruppo di progetto	Capacità intellettive, cognitive e deduttive qualitativamente elevate per gestire i complessi processi di management	Capacità intellettive, cognitive e deduttive insieme a competenze culturali per comunicare in modo efficace con il gruppo di progetto
2.375	Un dirigente scolastico deve presentare al Collegio dei docenti l'analisi dei rapporti di causa-effetto sulla dispersione scolastica dell'istituto. Quale tipo di diagramma dovrà utilizzare a questo scopo?	Diagramma di Ishikawa	Diagramma di Gantt	Diagramma di affinità	Diagramma di stato
2.376	Secondo Hallinger e Heck (1996; 2011), la leadership scolastica:	è una variabile indipendente rispetto all'efficacia della scuola e ai rendimenti scolastici degli studenti	è dal punto di vista statistico ininfluente sull'efficacia della scuola e sui rendimenti scolastici degli studenti	non produce un effetto misurabile sull'efficacia della scuola e sui rendimenti scolastici degli studenti	produce un effetto misurabile sull'efficacia della scuola e sui rendimenti scolastici degli studenti
2.377	Come viene chiamato il modello di Nonaka-Takeuchi (1995) che descrive come la conoscenza, all'interno di un'organizzazione, sia estesa e approfondita utilizzando il processo di conversione della conoscenza tacita in conoscenza esplicita e viceversa?	Modello PIMRS (Principal Instructional Management Rating Scale)	Modello di Schedulazione (Piano di esecuzione)	Modello SECI (Socializzazione, Esternalizzazione, Combinazione, Internalizzazione)	Modello SEM (Structural Equation Modelling)
2.378	Chi ha coniato il termine "open innovation" per sottolineare l'importanza che le organizzazioni ricorrono anche a risorse e idee esterne per innovare?	Edgar Morin	Henry Mintzberg	Richard L. Florida	Henry W. Chesbrough
2.379	McGee Banks (2007) propone quattro approcci generali nello studio della leadership. Quali?	La leadership istruzioneale, la leadership trasformativa, la leadership autoritaria, la leadership distribuita	Leadership, management, mission, vision	La leadership per obiettivi, la leadership per vision, la leadership per mission, la leadership di risultato	La leadership come potere d'influenza, la leadership come tratto di personalità, i comportamenti di leadership, la leadership situazionale
2.380	La ricerca IPRASE (2015) sulla leadership scolastica si è basata su 5 dimensioni generali, che raggruppavano 21 operazioni di leadership. Quale fra le seguenti dimensioni rientra in tale modello di ricerca?	Delegare le funzioni di coordinamento e i vari livelli di responsabilità	Gestire le reti e le relazioni con i portatori d'interesse	Gestire i comportamenti del personale e degli studenti	Valutare gli apprendimenti degli studenti
2.381	Nella ricerca IPRASE (2015) Paletta afferma che la dirigenza scolastica oggi in Italia possa essere meglio compresa se:	la leadership istruzioneale diventa un modello operativo diffuso sulla base della storia della scuola italiana e del suo processo di autonomia	instructional e transformational leadership trovano composizione in un modello integrato di leadership per l'apprendimento	non si utilizzano schemi prestabiliti di leadership in quanto nella scuola italiana prevale il modello dell'anarchia organizzata	la leadership trasformativale diventa un modello operativo diffuso sulla base della storia della scuola italiana e del suo processo di autonomia

N.	Domanda	A	B	C	D
2.382	Secondo la suggestiva definizione di Sergiovanni (2005), il battito del cuore di una leadership:	è un processo, non una persona o un rapporto	è una persona, non un processo o un rapporto	è un rapporto, non una persona o un processo	è un talento, non un processo o un rapporto
2.383	"Leadership e apprendimento sono indispensabili l'una all'altro": chi è l'autore di questa frase?	Ban Ki-moon	Henry Ford	John Dewey	John F. Kennedy
2.385	Secondo Domenici-Derouet (2015), il buon governo di sistemi educativi sempre più complessi dipende dall'incremento del grado di autonomia e delle:	risorse messe a disposizione dallo Stato	variabili connesse al PIL (Prodotto Interno Lordo)	entrate nel bilancio dello Stato	responsabilità individuali e collettive distribuite per ruoli e funzioni
2.388	Secondo Cocozza (2016), il dirigente scolastico deve essere un leader educativo capace di attivare processi innovativi, governare con il consenso e incrementare le motivazioni del personale e degli stessi studenti, e di	stimolare il coinvolgimento responsabile dei genitori	dirigere i propri collaboratori e interagire con gli altri stakeholder in una logica di 'marcia trionfale'	gestire la scuola in una logica di efficientismo	possedere autorità e autorevolezza
2.389	Newman (2001) riconduce a 4 aree i modelli di governance di una scuola. Quali?	Gerarchico, manageriale, sistema aperto, auto-governance	Autonomo, dipendente, individualistico, collettivistico	Auto-referenziale, leaderistico, anarchico, disorganizzato	Isolazionistico, reticolare, autonomo, centralistico
2.390	Lo studio della Fondazione Agnelli sulle competenze manageriali del dirigente scolastico (2013) ha misurato la percentuale di tempo che ciascun dirigente dedica ad un'area di attività. Qual è la percentuale di tempo che in media i dirigenti scolastici italiani intervistati dichiarano di dedicare agli aspetti della didattica?	38%	21%	72%	51%
2.391	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) la comunicazione creativa attraverso quale strumento viene sperimentata?	Cooperative learning	Problem solving	Role-play	Brainstorming
2.392	Secondo Invernizzi 1996b (discusso in: A. Cocozza - Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) il campo d'attività dell'organizzazione è determinato:	dalle tecniche di relazione	dalle tecniche di comunicazione	dalle tecniche di organizzazione	dalle tecniche di cooperazione
2.393	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) la cultura d'impresa cosa determina?	La personalità dell'organizzazione	Il ruolo dell'organizzazione	Lo status dell'organizzazione	Il carattere dell'organizzazione
2.394	Secondo Bochicchio 2011 (discusso in: A. Cocozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) quale tratto del fattore umano non influenza il risultato della prestazione professionale?	Decisionalità	Socialità	Riflessività	Emotività
2.395	Secondo Bonazzi 2002 (discusso in: A. Cocozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) come devono essere studiate le organizzazioni?	Come luoghi	Come ambienti	Come strutture che prescrivono i ruoli	Come situazioni
2.396	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) che cos'è la riunione di lavoro?	Una visione strategica di comunicazione	Un principio di crescita della cultura organizzativa	Un'idea strategica di crescita della cultura organizzativa	Uno strumento strategico di crescita della cultura organizzativa
2.397	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) quali sono le specifiche tipologie di riunione di lavoro?	Creativa Analitica o di progetto Decisionale	Informativa Sintetica o di progetto Decisionale	Formativa Analitica o di progetto Decisionale	Informativa Analitica o di progetto Decisionale
2.398	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) quale obiettivo NON rientra nella riunione informativa?	Prestare attenzione	Creare comunicazione organizzativa	Ascoltare	Fornire informazioni
2.399	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) qual è l'obiettivo principale della riunione analitica?	Definire una diagnosi e/o predisposizione di un progetto	Definire una valutazione e/o predisposizione di un progetto	Definire un monitoraggio e/o predisposizione di un progetto	Definire un piano di un progetto
2.400	Secondo A. Cocozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) l'efficacia di una riunione decisionale da cosa dipende?	Dalla gestione e dai risultati delle riunioni che l'hanno preceduta	Dai risultati delle riunioni che l'hanno preceduta	Dalla gestione delle riunioni che l'hanno preceduta	Dai contributi delle persone partecipanti

N.	Domanda	A	B	C	D
2.401	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) in quante fasi si articola la gestione efficace di una riunione di lavoro?	Due	Tre	Cinque	Quattro
2.402	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) quale fase NON appartiene alla gestione efficace di una riunione di lavoro?	Preparazione	Svolgimento	Post-riunione	Valutazione
2.403	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) per qualsiasi tipo di riunione di lavoro cosa è importante curare?	La documentazione di base della riunione	La condivisione delle decisioni da adottare	La strutturazione della riunione	Il piano di base della riunione
2.404	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) quali sono le tecniche per riformulare quanto detto durante una riunione?	Programmazione, Sistematizzazione	Razionalizzazione, Distribuzione	Razionalizzazione, Sistematizzazione	Razionalizzazione, Programmazione
2.405	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) come si formalizza il bilancio della riunione?	Attraverso una positiva comunicazione	Attraverso la redazione di un apposito verbale	Attraverso un ascolto attivo	Attraverso la redazione di alcune situazioni emerse
2.406	Secondo Muzi Falconi 2003, quanti sono i diversi profili professionali delle relazioni pubbliche?	Quattro	Cinque	Tre	Due
2.407	Secondo Muzi Falconi 2003, quale fra i seguenti non è un profilo professionale delle relazioni pubbliche?	Valutativo	Riflessivo	Operativo	Educativo
2.408	Secondo il metodo Gorel (Muzi Falconi, 2003), quante sono le fasi in cui si attuano le relazioni pubbliche?	Otto	Quattro	Sei	Dieci
2.409	Secondo A. Coccozza (2006) la fase di attivazione in un Piano di comunicazione organizzativa riguarda:	gli strumenti di comunicazione e valutazione dei risultati attesi	il controllo e valutazione dei risultati attesi	gli strumenti di monitoraggio e controllo	gli strumenti di monitoraggio, controllo e valutazione dei risultati attesi
2.410	Secondo Cutlip e Center 1993 (discusso in: A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) un processo comunicativo efficiente quanti fattori deve riguardare?	Le sette "C" della comunicazione	Le nove "C" della comunicazione	Le tre "C" della comunicazione	Le cinque "C" della comunicazione
2.411	Secondo Cutlip e Center 1993 (discusso in: A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) come possono essere usati i canali di comunicazione ?	In modo diverso e per scopi diversi	Nei soliti modi e per scopi diversi	In modo uguale e per scopi diversi	In modo diverso e per scopi soliti
2.412	Secondo Rovinetti 2002 (discusso in: A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane, 2012) quante sono le aree di interesse all'interno della comunicazione pubblica?	Tre	Quattro	Cinque	Due
2.413	Secondo Rovinetti 2002 (A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) l'area della comunicazione sociale comprende:	iniziative di istituzioni, enti pubblici e organizzazioni internazionali	iniziative di istituzioni, enti pubblici e gruppi politici	iniziative di istituzioni, enti pubblici e associazioni private del non-profit	iniziative di istituzioni e associazioni private del non-profit
2.414	Secondo i principi del "new public management" (Coccozza 2004, citato in A. Coccozza Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012) in una cultura organizzativa quale comunicazione svolge un ruolo significativo?	La comunicazione interna	La comunicazione istituzionale	La comunicazione esterna	La comunicazione relazionale
2.415	Secondo A. Coccozza (Comunicazione d'impresa e gestione delle risorse umane 2012), quale fra le seguenti NON è una specifica tipologia di riunione di lavoro?	Analitica o di progetto	Informativa	Decisionale	Sintetica o di progetto

N.	Domanda	A	B	C	D
2.416	Secondo Michel Crozier (Fenomeno Burocratico 1963) all'interno delle organizzazioni si producono:	molte situazioni oppostive	molte lotte di potere	molti conflitti sociali	molti accordi di gruppo
2.417	Secondo la L. n.150/2000 l' art.1 comma 4 lettera b) a chi è rivolta la comunicazione esterna?	Alla collettività e agli enti territoriali	Ai cittadini e ad altri enti	Ai cittadini, alla collettività e ad altri enti	Ai cittadini e alle associazioni territoriali
2.418	L' art.3 c. 3 del D.lgs. n. 150/2009 prescrive che le amministrazioni pubbliche devono adottare:	modalità di comunicazione	metodi e strumenti idonei a misurare	modalità e strumenti di comunicazione	premi legati al merito ed alla performance
2.419	Cosa prevede l' art.4 c.2 lett. f) del D.lgs. n.150/2009?	L'utilizzo dei sistemi premianti conseguenti a valutazioni positive	La misurazione e valutazione della performance	Il monitoraggio di eventuali interventi correttivi nella gestione	La rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo
2.420	L'art.14 c.1 del D.lgs. 27 ottobre n.150/2009 cosa prevede?	Ogni amministrazione verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità	Ogni amministrazione monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione	Ogni amministrazione comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi	Ogni amministrazione si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance
2.421	Nella teoria sulla leadership distribuita di James Spillane (Distributed leadership, 2006, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) per 'situazione' si intende:	il contesto esterno alla leadership e indipendente dalla leadership, che ne limita l'azione	l'insieme di strumenti, routine e altri 'attori non umani' come le discipline, che svolge un ruolo di mediazione delle pratiche di leadership	il contesto esterno alla leadership e indipendente dalla leadership, su cui la leadership deve agire in chiave trasformativa	l'insieme di contesti, strumenti e routine che limitano l'azione della leadership e su cui essa è chiamata ad intervenire
2.424	Nella teoria sulla leadership distribuita di James Spillane (Distributed leadership, 2006, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) con la locuzione 'distribuzione coordinata' si fa riferimento ad una modalità di interdipendenza tra i leader dell'organizzazione scolastica in cui:	il leader gerarchicamente sovraordinato mobilita gli altri leader coordinando il lavoro dei propri sottoposti	il leader gerarchicamente sovraordinato distribuisce i compiti ai propri sottoposti, a partire da una divisione razionale e coordinata del lavoro	più leader esercitano contemporaneamente pratiche di leadership per portare a termine una routine	più leader esercitano pratiche di leadership separatamente e sequenzialmente per portare a termine una routine
2.425	Secondo K. Leithwood (The move toward Transformational Leadership, 1992, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), carisma, ispirazione, vision, consenso sui fini e costruzione della cultura sono dimensioni chiave di una leadership educativa:	transazionale	democratica	trasformativa	distribuita
2.426	Nella teoria della leadership educativa trasformativa di K. Leithwood (The move toward Transformational Leadership, 1992, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), con il termine modellamento si fa riferimento all'attività di:	costruzione di significati e valori condivisi, attraverso comportamenti di valenza simbolica da parte del leader trasformativa	supervisione, controllo e direzione dell'organizzazione, attraverso comportamenti negoziali da parte del leader trasformativa	ridisegno della struttura organizzativa della scuola, attraverso atti formali da parte del leader trasformativa	ridefinizione dell'assetto organizzativo da parte del leader trasformativa, finalizzato a rispondere alle nuove sfide poste dal contesto di riferimento
2.427	K. Leithwood (The move toward Transformational Leadership, 1992, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) definisce 'trasformativa' una leadership che:	facilita la ridefinizione della mission e della vision, il rinnovamento del commitment e la ristrutturazione dei sistemi utilizzati per il raggiungimento degli obiettivi dai membri dell'organizzazione	impone la ridefinizione della mission e della vision ai membri dell'organizzazione, il rinnovamento del loro commitment verso determinati obiettivi ed i sistemi che essi utilizzano per raggiungerli	persegue la conservazione dell'equilibrio all'interno dell'organizzazione, intervenendo sulla definizione della mission, della vision, del commitment e dei sistemi utilizzati per il raggiungimento degli obiettivi dai membri dell'organizzazione	promuove la coesione sociale all'interno dell'organizzazione, creando spazi di dialogo democratico tra i suoi membri sugli obiettivi da raggiungere ed i sistemi da utilizzare per raggiungerli

N.	Domanda	A	B	C	D
2.428	Secondo K. Leithwood (The move toward Transformational Leadership, 1992, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) una leadership 'trasformativa' persegue, tra gli altri, i tre seguenti obiettivi:	garantire l'equilibrio tra collaborazione e competizione nell'ambiente scolastico, premiando il merito; promuovere lo sviluppo professionale degli insegnanti migliori; trovare le soluzioni per risolvere i problemi organizzativi più urgenti	garantire l'equilibrio tra collaborazione e competizione nell'ambiente scolastico, premiando il merito; promuovere lo sviluppo professionale degli insegnanti migliori; aiutare gli insegnanti a risolvere i problemi con maggiore efficacia	aiutare i membri dello staff a sviluppare e conservare un ambiente scolastico collaborativo e professionale; promuovere lo sviluppo professionale degli insegnanti; aiutare gli insegnanti a risolvere i problemi con maggiore efficacia	aiutare i membri dello staff a sviluppare e conservare un ambiente scolastico competitivo e professionale; promuovere lo sviluppo professionale degli insegnanti; trovare le soluzioni per risolvere i problemi organizzativi più urgenti
2.429	Secondo Blase e Anderson (The micropolitics of educational leadership, 1995, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), una leadership democratica capace di promuovere l'empowerment della scuola:	promuove una spirale virtuosa di dialogo ed azione per creare condizioni giuste ed eque per tutti gli studenti e gli insegnanti	garantisce l'efficacia e l'efficienza dell'organizzazione scolastica attraverso il coinvolgimento di tutti i suoi membri	distribuisce i propri poteri all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo soprattutto il middle management nei processi decisionali	guida collaborativamente l'implementazione e l'istituzionalizzazione delle riforme
2.430	Secondo Blase e Anderson (The micropolitics of educational leadership, 1995, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), una leadership che promuove l'empowerment attraverso decentramento, professionalizzazione, potenziamento delle capacità e capovolgimento della gerarchia può essere definita come:	distribuita	trasformativa	democratica	facilitativa
2.431	Secondo H. Telford (Transforming schools through collaborative leadership, 1996, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) una 'leadership collaborativa' ha come protagonisti:	il dirigente che, con scopi condivisi e in accordo con il middle management, lavora in modalità di problem-solving	gruppi di lavoro di professionisti motivati che, attraverso un lavoro collaborativo, mettono in pratica la vision proposta dal dirigente scolastico	gruppi di lavoro di professionisti motivati che, con scopi condivisi e codeterminati, lavorano insieme in modalità di problem-solving	il middle management che, attraverso un lavoro collaborativo, mette in pratica la vision proposta dal dirigente scolastico
2.432	Uno dei presupposti della teoria di H. Telford sulla 'leadership collaborativa' (Transforming schools through collaborative leadership, 1996, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) è che:	nessuna singola persona da sola ha l'insieme di capacità per esercitare il lavoro della leadership educativa	il lavoro della leadership educativa può essere esercitato da una singola persona	il lavoro della leadership educativa può essere esercitato sia da una singola persona che da un gruppo di professionisti	ogni singola persona ha l'insieme di capacità per esercitare il lavoro della leadership educativa
2.433	Secondo H. Telford (Transforming schools through collaborative leadership, 1996, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), sul piano della struttura organizzativa per favorire una leadership collaborativa è necessario adottare procedure democratiche inclusive e partecipative che:	coinvolgano il middle management della scuola	favoriscano il mantenimento dell'equilibrio	tengano conto della gerarchia scolastica	appiattiscano la gerarchia
2.434	Secondo H. Telford (Transforming schools through collaborative leadership, 1996, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), nelle scuole contemporanee è necessario:	praticare uno slittamento dalla leadership e dal management gerarchici e tradizionali di tipo top-down verso strutture più aperte	praticare uno slittamento dalla leadership al management collaborativo, mettendo il miglioramento al centro della mission della scuola	combinare la leadership collaborativa con il management gerarchico, perseguendo miglioramento, efficacia ed efficienza	rinforzare leadership e management, combinando l'apertura di spazi collaborativi con pratiche di valutazione top-down
2.435	Secondo la teoria sulla leadership educativa democratica di P. Woods (Democratic Leadership, 2005, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) la capacità della scuola di formare cittadini democratici dipende anche dal fatto che la scuola sia:	organizzazione efficace ed efficiente	organizzazione che premia il merito e sostiene gli studenti in difficoltà	luogo di culture democratiche inclusive	luogo di valorizzazione del merito e dell'eccellenza
2.436	Nell'ambito della teoria sulla leadership educativa democratica di P. Woods (Democratic Leadership, 2005, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) la principale sfida del management scolastico risiede nel:	migliorare i risultati di apprendimento degli studenti, a partire da una gestione efficiente delle risorse umane e materiali a disposizione	gestire in maniera efficace ed efficiente il personale scolastico, ottimizzando il rapporto tra impegno e risultati	ridisegnare le forme di gestione, valutazione e miglioramento dell'organizzazione scolastica	ridisegnare le forme di estrazione, potenziamento e sviluppo della conoscenza e della competenza detenute dal personale

N.	Domanda	A	B	C	D
2.437	Nell'ambito della teoria sulla leadership educativa democratica di P. Woods (Democratic Leadership, 2005, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008) la leadership viene definita come 'emergente' e 'dispersa'. Ciò significa che essa viene concepita come:	distribuita e riconducibile alle azioni di un gruppo ristretto di attori	processuale e riducibile alle azioni di singoli attori	processuale e non riducibile alle azioni di singoli attori	distribuita e riducibile alle azioni di singoli attori
2.438	Secondo quale teoria sulla leadership educativa per comprendere la leadership è necessario guardare alla pratica di leadership intesa come emergenza dall'interazione tra le proprietà strutturali e le qualità delle persone?	la teoria della leadership trasformativa di K. Leithwood	la teoria della leadership transazionale di J.M. Burns	la teoria della leadership democratica di P. Woods	la teoria della leadership morale di T.J. Sergiovanni
2.439	La capacità di riconoscere come l'interrelazione tra le pressioni e le forze nazionali ed internazionali, economiche, socio-culturali e politiche influenzino l'equilibrio della scuola come organizzazione sociale è un tratto essenziale della leadership:	trasformazionale di K. Leithwood	transazionale di J.M. Burns	distribuita di J. Spillane	ecologica nella teoria di M. Bottery
2.440	Secondo la teoria della leadership ecologica di M. Bottery (The Challenges of Educational Leadership, 2004, citato in R. Serpieri, Senza Leadership, 2008), la leadership educativa ha, tra gli altri, il compito di promuovere politiche di:	monitoraggio e valutazione	valorizzazione del capitale umano	efficacia ed efficienza	rivitalizzazione della fiducia
2.441	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), la configurazione organizzativa della burocrazia professionale si fonda sul potere della:	pianificazione	competenza	posizione	proceduralizzazione
2.442	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), in un'organizzazione assimilabile ad una burocrazia professionale come la scuola, l'unica forma di standardizzazione possibile è quella della capacità perché:	i processi di lavoro sono troppo complessi per essere standardizzati dagli analisti della tecnostuttura e gli output dell'attività professionale non possono essere facilmente quantificati e misurati	i processi di lavoro possono essere standardizzati dagli analisti della tecnostuttura e gli output dell'attività professionale possono essere facilmente quantificati e misurati	i processi di lavoro sono troppo complessi per essere standardizzati dagli analisti della tecnostuttura ma gli output dell'attività professionale possono essere facilmente quantificati e misurati	i processi di lavoro possono essere standardizzati dagli analisti della tecnostuttura ma gli output dell'attività professionale non possono essere facilmente quantificati e misurati
2.443	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'organizzazione aziendale, 1985), le organizzazioni assimilabili ad una burocrazia professionale come la scuola:	non possono ricorrere in misura elevata alla formalizzazione dell'attività professionale o a sistemi di pianificazione e controllo	devono ricorrere in misura elevata alla formalizzazione dell'attività professionale ma non possono utilizzare sistemi di pianificazione e controllo	non possono ricorrere in misura elevata alla formalizzazione dell'attività professionale ma possono utilizzare sistemi di pianificazione e controllo	devono ricorrere in misura elevata alla formalizzazione dell'attività professionale e a sistemi di pianificazione e controllo
2.445	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), in una burocrazia professionale come la scuola è conveniente:	fornire ai professionisti il massimo supporto possibile e assegnare ad altri il lavoro di routine che può essere formalizzato	assegnare ai professionisti soltanto il lavoro di routine che non può essere formalizzato	coordinare i professionisti anche attraverso la supervisione diretta e assegnare ad altri il lavoro di routine che può essere formalizzato	fornire ai professionisti il massimo supporto possibile e assegnare loro anche il lavoro di routine che può essere formalizzato
2.446	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), una burocrazia professionale come la scuola è rappresentabile come una struttura:	gerarchica, con una nutrita linea intermedia, una forte tecnostuttura e uno staff di supporto poco sviluppato	piatta, con una limitata linea intermedia, una forte tecnostuttura e uno staff di supporto poco sviluppato	gerarchica, con una nutrita linea intermedia, una scarsa tecnostuttura e uno staff di supporto molto sviluppato	piatta, con una limitata linea intermedia, una scarsa tecnostuttura e uno staff di supporto molto sviluppato
2.447	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), una burocrazia professionale come la scuola è una organizzazione:	molto decentrata, sia nella dimensione orizzontale che in quella verticale	poco decentrata nella dimensione orizzontale e molto decentrata in quella verticale	molto decentrata nella dimensione orizzontale e poco decentrata in quella verticale	poco decentrata, sia nella dimensione orizzontale che in quella verticale

N.	Domanda	A	B	C	D
2.448	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), in una burocrazia professionale come la scuola i professionisti:	non solo controllano il proprio lavoro, ma ricercano e chiedono il controllo collettivo delle decisioni amministrative e direzionali che li riguardano	controllano il proprio lavoro, ma non ricercano e non chiedono il controllo collettivo delle decisioni amministrative e direzionali che li riguardano	non controllano il proprio lavoro, né ricercano o chiedono il controllo collettivo delle decisioni amministrative e direzionali che li riguardano	non controllano il proprio lavoro, ma ricercano e chiedono il controllo collettivo delle decisioni amministrative e direzionali che li riguardano
2.449	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), in una burocrazia professionale come la scuola emergono frequentemente due gerarchie direzionali parallele così articolate:	una democratica e di tipo top-down per i professionisti e un'altra simile alla burocrazia meccanica e di tipo bottom-up per lo staff di supporto	una democratica e di tipo bottom-up per i professionisti e un'altra simile alla burocrazia meccanica e di tipo top-down per lo staff di supporto	una democratica e di tipo top-down per i professionisti, subordinata ad un'altra burocratica e bottom-up che riguarda lo staff di supporto	una democratica e di tipo bottom-up per i professionisti, subordinata ad un'altra burocratica e top-down che riguarda lo staff di supporto
2.450	Secondo Henry Mintzberg (La progettazione dell'Organizzazione Aziendale, 1985), in una burocrazia professionale come la scuola le strategie specifiche dell'organizzazione rappresentano l'effetto cumulato nel tempo:	dell'azione di creazione della vision e della mission organizzativa da parte del leader	dell'azione di creazione della vision e della mission organizzativa da parte della tecnostuttura	dei progetti o delle iniziative strategiche che i membri sono riusciti a far accettare e far intraprendere	dei progetti o delle iniziative strategiche che il leader è riuscito a far accettare e far intraprendere
2.451	I Forum Regionali dei Genitori della Scuola - FoRAGS (D.P.R. n. 301/2005) sono organismi di partecipazione a carattere associativo istituiti dagli Uffici Scolastici Regionali a cui aderiscono (D.M. 14/2002):	le Associazioni dei genitori facenti parte del Forum Nazionale delle Associazioni dei genitori (FoNAGS) e i genitori non appartenenti ad alcuna associazione	le Associazioni dei genitori facenti parte del Forum Nazionale delle Associazioni dei genitori (FoNAGS), le Associazioni di genitori maggiormente rappresentative a livello regionale e i Dirigenti Scolastici	i genitori rappresentanti di ogni Istituto Scolastico di ciascuna Regione	tutti i genitori che ne fanno richiesta
2.452	I Forum Regionali dei Genitori della Scuola - FoRAGS (D.P.R. n. 301/2005) sono organi di rappresentanza che garantiscono una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra le associazioni dei genitori e:	Il Ministero dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca	le Direzioni Uffici di Ambito territoriale	gli studenti	le Direzioni degli Uffici Scolastici Regionali
2.453	Il D.P.R. n. 301/2005 istituisce:	i Forum Provinciali dei genitori della Scuola - FoPAGS	lo Statuto delle Studentesse e degli Studenti	il Forum Nazionale delle Associazioni dei Genitori operanti nella Scuola - FoNAGS	i Forum Regionali dei Genitori della Scuola - FoRAGS
2.454	Il compito dei Forum Regionali dei Genitori della Scuola - FoRAGS è (D.P.R. n. 301/2005):	favorire il dialogo e il confronto fra l'Ufficio Scolastico Regionale e le Associazioni dei genitori della scuola	favorire il dialogo e il confronto tra i figli e la scuola	favorire il dialogo e il rapporto genitori-figli sui temi della scuola	favorire il dialogo e il confronto fra genitori della stessa Regione sui temi della scuola
2.455	Cosa sono i Forum Provinciali dei Genitori della Scuola - FoPAGS (D.P.R. n. 567/1996)?	Sono organi di rappresentanza che garantiscono una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra le Direzioni degli Uffici Scolastici Regionali e le associazioni dei genitori	Sono organi di rappresentanza che garantiscono una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra le Direzioni, gli Uffici di Ambito territoriale e le associazioni dei genitori	Sono organi di rappresentanza che garantiscono una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra MIUR e le associazioni dei genitori	Sono organi di rappresentanza che garantiscono una sede stabile di consultazione delle famiglie sulle problematiche scolastiche favorendo il dialogo tra gli studenti e le associazioni dei genitori
2.456	Cos'è lo Statuto delle Studentesse e degli Studenti (D.P.R. n.249/1998, modificato dal D.P.R. n. 235/2007)?	E' uno strumento operativo atto ad affermare e diffondere i diritti degli studenti in famiglia	E' uno strumento operativo atto ad affermare e diffondere la cultura dei diritti e dei doveri tra gli studenti, tra i docenti e il personale ATA	E' uno strumento operativo atto a diffondere i diritti degli studenti nella società	E' uno strumento operativo atto a diffondere i doveri tra gli studenti delle scuole superiori

N.	Domanda	A	B	C	D
2.457	L'Organo di Garanzia Regionale (D.P.R n. 249/1998, integrato e modificato dal D.P.R. n. 235/2007) è composto:	dal Dirigente Scolastico e da due studenti designati dal coordinamento regionale delle consulte provinciali degli studenti (per la scuola secondaria di secondo grado) oppure da due genitori (per la scuola secondaria di primo grado)	dal direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, dal Dirigente Scolastico e dal corpo docente	dal direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, da un rappresentante della Regione di competenza, da un genitore designato nell'ambito della comunità scolastica regionale	dal direttore dell'Ufficio Scolastico Regionale, da tre docenti, da un genitore del FoRAGS, da due soggetti (studenti per la scuola secondaria di secondo grado o due genitori nella scuola secondaria di primo grado)
2.458	Che funzioni ha l'Organo di Garanzia Regionale (D.P.R n. 249/1998, integrato e modificato dal D.P.R. n. 235/2007)?	Garantire il regolare svolgimento della formazione primaria e secondaria in ambito regionale	Controllare la conformità dei Regolamenti allo Statuto e di dirimere le eventuali controversie tra scuola, famiglia e studenti	Controllare che le regole scolastiche stabilite a livello regionale siano rispettate dagli studenti e dalle loro famiglie	Garantire le pari opportunità tra gli studenti in ambito regionale
2.459	L'Organo di Garanzia Regionale è stato istituito con:	Il D.P.R. n. 416/1974	Il D.P.R. n. 301/2005	Il D. M. n. 14/2002	Il D.P.R n. 249/1998
2.460	Da chi è presieduto l'Organo di Garanzia Regionale (D.P.R n. 249/1998, integrato e modificato dal D.P.R. n. 235/2007)?	Da due studenti designati dal coordinamento regionale delle consulte provinciali degli studenti	Dal Direttore dell'ufficio scolastico regionale o da un suo delegato	Da un genitore designati nell'ambito della comunità scolastica regionale	Dal Dirigente Scolastico
2.461	Le componenti scolastiche sono costituite da (D.P.R. n. 567/1996 e successive modifiche):	dal corpo docente e dalle famiglie	dalla scuola, dalla famiglia e dagli studenti	dal dirigente Scolastico e dal MIUR	dal corpo docente e dal dirigente Scolastico
2.462	Chi nomina la componente-genitori all'interno dell'Organo di Garanzia Regionale (D.P.R. n. 235/2007) ?	La Regione nell'ambito dei rappresentanti del Forum Regionale delle Associazioni dei genitori della Scuola (FoRAGS)	Il Dirigente Scolastico nell'ambito dei rappresentanti del Forum Regionale delle Associazioni dei genitori della Scuola (FoRAGS)	L'Ufficio Scolastico Regionale nell'ambito dei rappresentanti del Forum Regionale delle Associazioni dei genitori della Scuola (FoRAGS)	Il MIUR nell'ambito dei rappresentanti del Forum Regionale delle Associazioni dei genitori della Scuola (FoRAGS)
2.465	L'Overlapping Spheres of Influence Model (Epstein, 1996) si basa essenzialmente su:	la condivisione di obiettivi comuni di formazione ed educazione tra scuola e famiglia	la condivisione della scuola con il territorio con la famiglia	la famiglia come mediatore tra scuola e alunno	la scuola quale principale agente attivo
2.466	Secondo l'Overlapping Spheres of Influence Model (Epstein, 1996), la famiglia e la scuola sono due sfere sovrapposte che partecipano allo sviluppo dell'alunno grazie all'azione di tre forze:	le caratteristiche della famiglia, il contesto territoriale e le predisposizioni dell'alunno	le caratteristiche della famiglia, le caratteristiche del corpo docente e le caratteristiche dell'alunno	la politica della scuola, l'apparato legislativo che ne regola il funzionamento, le caratteristiche del corpo docente	il tempo, le caratteristiche della famiglia e la politica della scuola
2.467	Quale modello comunicativo descrive la famiglia e la scuola come due sfere sovrapposte che partecipano allo sviluppo dell'alunno grazie all'azione di tre forze, il tempo, le caratteristiche della famiglia e la politica della scuola?	Il modello comunicativo di Shannon-Weaver (1949)	L'Overlapping Spheres of Influence Model (Epstein, 1996)	Il modello del coinvolgimento dei genitori (Hoover-Dempsey Sandler, 1997)	Lo Speech Communication Model (Miller, 1966)
2.468	Secondo L'Overlapping Spheres of Influence Model di Epstein (1996) i protagonisti/agenti attivi della relazione scuola-famiglia sono:	La famiglia	La scuola	Gli alunni, la scuola e la famiglia	Gli alunni
2.470	Secondo il modello del coinvolgimento dei genitori di Hoover-Dempsey Sandler (1997), la partecipazione genitoriale alla vita scolastica dei figli è favorita da:	le richieste della scuola rispetto al coinvolgimento genitoriale, le caratteristiche dell'alunno, le specificità del territorio	l'idea personale del ruolo genitoriale, le caratteristiche del corpo docente, le caratteristiche dell'alunno	la politica della scuola, l'apparato legislativo che ne regola il funzionamento, le caratteristiche del corpo docente	l'idea personale del ruolo genitoriale, il senso di auto-efficacia, le richieste effettive che la scuola pone rispetto al coinvolgimento genitoriale
2.471	I costrutti che favoriscono la partecipazione familiare alla vita scolastica dei figli sono l'idea del ruolo genitoriale, il senso di auto-efficacia, le richieste della scuola rispetto al coinvolgimento genitoriale. A quale modello comunicativo si fa riferimento?	Il modello comunicativo di Shannon-Weaver (1949)	Il modello del coinvolgimento dei genitori di Hoover-Dempsey Sandler (1997)	L'Overlapping Spheres of Influence Model di Epstein (1996)	Lo Speech Communication Model di Miller (1966)

N.	Domanda	A	B	C	D
2.472	Chi ha affermato che gli studenti delle classi agiate hanno mediamente un miglior profitto scolastico perché le famiglie trasmettono loro un insieme di conoscenze, di valori e di atteggiamenti nei riguardi della cultura (capitale culturale) che facilitano il rendimento scolastico?	Karl Marx	Henry Fayol	Pierre Bourdieu	Max Weber
2.473	Secondo Pierre Bourdieu gli studenti delle classi agiate hanno mediamente un miglior profitto scolastico perché (1971):	hanno un quoziente di intelligenza superiore ai loro coetanei delle classi medio-basse	le famiglie trasmettono loro un determinato insieme di conoscenze, di valori e di atteggiamenti nei riguardi della cultura che facilitano il rendimento scolastico	Il gruppo dei pari e il contesto territoriale in cui vivono favoriscono un atteggiamento positivo nei confronti della conoscenza consentendo loro di apprendere più facilmente	le famiglie consentono loro di frequentare scuole con un corpo docente più qualificato facilitando così il loro apprendimento scolastico
2.474	Il modello di Shannon-Weaver (1971) è anche detto:	modello semiotico (o verbale) della comunicazione	modello sulla comunicazione	modello del conflitto sociale	modello matematico sulla comunicazione
2.475	La Teoria Matematica della Comunicazione (1971) è stata ideata da:	Marshall McLuhan	Pierre Bourdieu	Roman Jakobson	Claude Elwood Shannon e Norbert Weaver
2.477	Il modello semiotico (o verbale) della comunicazione (1966) è stato ideato da:	Marshall McLuhan	Pierre Bourdieu	Claude Elwood Shannon e Norbert Weaver	Roman Jakobson
2.478	Roman Jakobson (1966) ha ideato:	il modello semiotico (o verbale) della comunicazione	il modello del conflitto sociale	il modello matematico della comunicazione	il modello della comunicazione moderna
2.479	Quale modello comunicativo individua sei elementi (mittente, messaggio, destinatario, contesto, codice e contatto (o canale)) ai quali corrispondono altrettante funzioni della lingua (referenziale, emotiva, conativa, fática, poetica e metalinguistica)?	Il modello matematico della comunicazione di Shannon-Weaver	Il modello della comunicazione moderna di McLuhan	Il modello semiotico (o verbale) della comunicazione di Jakobson	Il modello del conflitto sociale di Marx
2.480	Chi sostiene che nella comunicazione umana l'interpretazione dei significati varia in relazione al variare del contesto e pertanto il contesto comunicativo non può essere considerato elemento oggettivo o indipendente dall'effettiva comunicazione?	Roman Jakobson	Marshall McLuhan	Claude Elwood Shannon e Norbert Weaver	Pierre Bourdieu
2.481	Secondo Nordahl (2006) quali sono i tre livelli ottimali di intesa del rapporto scuola-famiglia?	Relazioni orizzontali, verticali e trasversali	Scambio dei ruoli, reciprocità dei giudizi, rispetto delle regole	Reciproco scambio di informazioni, contributo e influenza, dialogo	Divisione dei ruoli, comunicazione istituzionale, valutazione congiunta
2.482	Le Linee di indirizzo del MIUR "Partecipazione dei genitori e corresponsabilità educativa" (2012) affermano che il Patto di Corresponsabilità Educativa:	è lo strumento regolamentare attraverso il quale la scuola disciplina il comportamento degli studenti e le relative sanzioni, che devono sempre avere uno scopo rieducativo	declina tutte le responsabilità educative proprie della scuola, prevedendo i diritti di partecipazione diretta a tutte le decisioni assunte dagli organi delle istituzioni scolastiche	rappresenta il quadro delle attese dei genitori nei confronti della scuola, giustamente espresse dalle famiglie all'interno delle rispettive istituzioni scolastiche	rappresenta il quadro delle linee guida della gestione della scuola, democraticamente espresse dai protagonisti delle singole istituzioni scolastiche, a livello territoriale
2.483	Quali fra i seguenti fattori di qualità della scuola sono ricompresi nelle Linee di indirizzo del MIUR "Partecipazione dei genitori e corresponsabilità educativa" (2012)?	La qualità delle relazioni interne-esterne	La qualità dei sistemi di valutazione degli apprendimenti	La qualità delle relazioni docenti/genitori	La qualità delle relazioni genitori/studenti
2.484	Il Patto di Corresponsabilità Educativa, secondo la normativa vigente, deve essere sottoscritto:	entro il mese di ottobre di ogni anno	contestualmente all'iscrizione all'istituzione scolastica	entro il mese di novembre di ogni anno	al primo colloquio utile dei genitori con i docenti
2.485	Le "Linee di indirizzo per favorire il diritto allo studio degli alunni adottati" del MIUR (2014) prevedono, tra l'altro, che il dirigente scolastico:	garantisce il raccordo tra tutti i soggetti coinvolti nel percorso post-adottivo (scuola, famiglia, servizi pubblici e/o privati del territorio)	approva, con propria determinazione, linee guida per l'accoglienza dell'alunno adottato proprie della scuola	può delegare il rapporto con le famiglie affidatarie e adottive ad uno psicologo esperto di alunni con BES	iscrive l'alunno ad una classe corrispondente al suo effettivo livello di apprendimento, indipendentemente dall'età e dalle caratteristiche psicologiche

N.	Domanda	A	B	C	D
2.486	Fra le varie condotte riferibili al mobbing non rientra la situazione in cui il dirigente:	attacca la reputazione di un docente	affida a un docente compiti non concordati	isola fisicamente e socialmente un docente	somministra a un docente sanzioni ingiustificate
2.487	E' utile ricorrere alla tecnica del panel (Fregola, 2003) quando una riunione prevede	un numero qualsiasi di partecipanti	un numero alto di partecipanti	un numero basso di partecipanti	meno di tre partecipanti
2.488	Un workaholic è una persona con:	una sindrome di dipendenza dal lavoro	una sindrome di rifiuto cronico del lavoro	una sindrome di resilienza al lavoro	una sindrome di etilismo sul lavoro
2.489	Cosa intende H. Ege per doppio mobbing?	Il mobbing nel posto di lavoro e il correlato mobbing in famiglia	Il mobbing che riguarda due colleghi contemporaneamente	Il mobbing messo in atto sia da dirigenti sia da colleghi	Il mobbing particolarmente feroce, incessante ed esplicito
2.490	Cos'è lo straining?	Un'azione vessatoria episodica e isolata che produce conseguenze durature	Il risultato dell'adozione di strategie di resilienza in situazioni stressanti	Una serie di almeno cinque azioni vessatorie riconoscibili come stressanti	Una strategia difensiva nei confronti di azioni vessatorie

2.1 C	2.54 B	2.108 C	2.163 A	2.220 C	2.275 C	2.332 A	2.389 A	2.441 B
2.2 D	2.55 A	2.109 D	2.164 B	2.221 C	2.276 D	2.333 D	2.390 A	2.442 A
2.3 D	2.56 C	2.110 C	2.166 B	2.222 C	2.277 C	2.334 C	2.391 D	2.443 A
2.4 C	2.57 D	2.111 C	2.167 D	2.223 D	2.278 D	2.335 B	2.392 B	2.445 A
2.5 B	2.58 C	2.112 D	2.168 A	2.224 D	2.279 C	2.336 A	2.393 A	2.446 D
2.6 A	2.59 D	2.113 D	2.169 B	2.225 B	2.280 C	2.337 A	2.394 C	2.447 A
2.7 B	2.60 C	2.114 C	2.170 D	2.226 D	2.281 D	2.338 C	2.395 B	2.448 A
2.8 C	2.61 D	2.115 B	2.171 C	2.227 C	2.282 C	2.339 B	2.396 D	2.449 B
2.9 A	2.62 D	2.116 A	2.172 B	2.228 A	2.283 A	2.341 C	2.397 D	2.450 C
2.10 C	2.64 C	2.119 B	2.174 D	2.229 B	2.284 B	2.342 C	2.398 A	2.451 B
2.11 C	2.65 A	2.120 B	2.175 B	2.230 B	2.285 B	2.343 C	2.399 A	2.452 D
2.12 D	2.66 B	2.121 C	2.176 C	2.231 C	2.286 B	2.344 A	2.400 A	2.453 D
2.13 A	2.67 D	2.122 A	2.177 A	2.232 A	2.287 D	2.345 D	2.401 B	2.454 A
2.16 C	2.68 C	2.123 C	2.178 C	2.233 C	2.288 A	2.346 C	2.402 D	2.455 B
2.17 C	2.70 B	2.124 C	2.179 A	2.236 D	2.289 A	2.347 A	2.403 A	2.456 B
2.18 B	2.71 D	2.125 B	2.180 A	2.237 A	2.290 C	2.348 B	2.404 C	2.457 D
2.19 B	2.72 D	2.126 A	2.181 A	2.238 D	2.291 B	2.349 A	2.405 B	2.458 B
2.20 A	2.73 D	2.127 D	2.182 C	2.239 C	2.292 B	2.350 B	2.406 A	2.459 D
2.21 C	2.74 B	2.128 C	2.183 A	2.240 B	2.293 A	2.351 D	2.407 A	2.460 B
2.22 A	2.75 C	2.129 A	2.184 C	2.241 C	2.294 A	2.352 B	2.408 D	2.461 B
2.23 D	2.76 C	2.130 D	2.185 D	2.242 A	2.295 C	2.353 C	2.409 D	2.462 C
2.24 B	2.77 B	2.131 B	2.186 A	2.244 B	2.296 C	2.354 C	2.410 A	2.465 A
2.25 B	2.78 C	2.132 A	2.187 C	2.246 A	2.298 C	2.355 B	2.411 A	2.466 D
2.26 B	2.79 A	2.133 B	2.188 A	2.247 B	2.299 A	2.356 C	2.412 A	2.467 B
2.27 D	2.81 B	2.134 A	2.189 D	2.248 C	2.300 A	2.357 D	2.413 C	2.468 D
2.28 B	2.82 B	2.135 B	2.190 A	2.249 C	2.301 B	2.358 B	2.414 A	2.470 D
2.29 A	2.83 C	2.136 A	2.191 C	2.250 B	2.303 C	2.359 A	2.415 D	2.471 B
2.30 D	2.84 C	2.137 D	2.192 A	2.251 C	2.305 A	2.360 C	2.416 B	2.472 C
2.31 A	2.85 C	2.138 A	2.193 D	2.252 C	2.306 D	2.361 D	2.417 C	2.473 B
2.32 C	2.86 A	2.139 C	2.194 B	2.253 D	2.308 B	2.362 A	2.418 C	2.474 D
2.33 D	2.87 D	2.142 C	2.195 A	2.254 D	2.309 C	2.363 A	2.419 D	2.475 D
2.34 C	2.88 A	2.143 B	2.196 C	2.255 C	2.310 B	2.365 B	2.420 D	2.477 D
2.36 B	2.89 B	2.144 B	2.197 A	2.256 B	2.311 B	2.366 B	2.421 B	2.478 A
2.37 D	2.90 D	2.146 C	2.198 B	2.257 A	2.312 B	2.367 A	2.424 D	2.479 C
2.38 D	2.91 D	2.147 C	2.199 A	2.258 B	2.313 B	2.368 B	2.425 C	2.480 A
2.39 D	2.93 A	2.148 C	2.200 C	2.259 B	2.314 B	2.371 C	2.426 A	2.481 C
2.40 A	2.94 D	2.149 D	2.201 D	2.260 B	2.315 D	2.372 B	2.427 A	2.482 D
2.41 A	2.95 D	2.150 A	2.202 C	2.261 B	2.317 D	2.373 D	2.428 C	2.483 C
2.42 B	2.96 C	2.151 A	2.203 A	2.262 D	2.318 B	2.374 A	2.429 A	2.484 B
2.43 A	2.97 A	2.152 D	2.204 D	2.264 C	2.319 C	2.375 A	2.430 C	2.485 A
2.44 B	2.98 B	2.153 B	2.206 A	2.265 C	2.320 D	2.376 D	2.431 C	2.486 B
2.45 A	2.99 A	2.154 D	2.207 A	2.266 B	2.321 C	2.377 C	2.432 A	2.487 B
2.46 B	2.100 B	2.155 C	2.208 A	2.267 A	2.322 A	2.378 D	2.433 D	2.488 A
2.47 C	2.101 B	2.156 D	2.211 B	2.268 C	2.323 A	2.379 D	2.434 A	2.489 A
2.48 D	2.102 B	2.157 A	2.212 D	2.269 B	2.326 C	2.380 B	2.435 C	2.490 A
2.49 D	2.103 D	2.158 A	2.213 B	2.270 B	2.327 D	2.381 B	2.436 D	
2.50 A	2.104 A	2.159 D	2.215 C	2.271 A	2.328 B	2.382 C	2.437 C	
2.51 B	2.105 B	2.160 A	2.216 C	2.272 C	2.329 D	2.383 D	2.438 C	
2.52 D	2.106 B	2.161 B	2.217 B	2.273 B	2.330 D	2.385 D	2.439 D	

2.53 D	2.107 B	2.162 C	2.218 A	2.274 C	2.331 A	2.388 A	2.440 D	
--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	--