

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Красноярский государственный педагогический университет**  
**им. В.П. Астафьева» (КГПУ им. В.П. Астафьева)**

Институт непрерывного образования (ИНО)

(наименование института/факультета)

Кафедра-разработчик

Универсальных педагогических компетенций и управления социальными системами

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНО

на заседании кафедры  
протокол № 9 от 08 мая 2024 г.  
зав. кафедрой Ильина Н.Ф.

ОДОБРЕНО

на заседании научно-методического совета  
КГПУ им. В.П. Астафьева (НМСУ)  
протокол № 7 от 16 мая 2024 г.  
Председатель Юшипицина Е.Н.

---

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации обучающихся

**по практике «Учебная практика: научно-исследовательская работа»**

наименование дисциплины/ модуля/практики

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы:

**Управление инновационными процессами в образовательной организации**

Квалификация: магистр

Заочная форма обучения

Составитель:

Ильин А.С., доцент каф. педагогики

## **1. Назначение фонда оценочных средств**

1.1. **Целью** создания ФОС практики «Учебная практика: научно-исследовательская работа» является установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям основной профессиональной образовательной программы, рабочей программы дисциплины.

### **1.2. ФОС по дисциплине решает задачи:**

1. Осуществления педагогического менеджмента процесса приобретения обучающимися необходимых составляющих компетенций, определенных в образовательных стандартах по соответствующему направлению подготовки (специальности).

2. Непосредственного управления процессом достижения реализации образовательных программ, определенных в виде набора компетенций выпускников.

3. Педагогической диагностики достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины с определением положительных/отрицательных результатов и планирование предупреждающих/корректирующих мероприятий.

4. Обеспечения соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

5. Обеспечения процессов самоподготовки и самоконтроля обучающихся.

### **1.3. ФОС разработан на основании нормативных документов:**

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки Направление: 44.04.01 «Педагогическое образование» (магистратура)

(код и наименование направления подготовки, уровень подготовки)

- образовательной программы высшего образования по направлению подготовки Направление: 44.04.01 «Педагогическое образование», магистерская программа «Управление инновационными процессами в образовательной организации»

(код и наименование направления подготовки, уровень подготовки)

- Положения о формировании фонда оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в магистратуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева» и его филиалах.

**2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе изучения дисциплины:**

- УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.
- ОПК-8: Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			№	Форма
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	Методология и методы научного педагогического и профильного исследования. Современные подходы в научных педагогических исследованиях. Учебная практика: научно-исследовательская работа. Технологии управленческой деятельности в образовании. Производственная практика. Научно-исследовательская работа. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	Текущий контроль успеваемости	3	Проверка результатов выполнения задания
		Промежуточная аттестация	4, 5	Зачет с оценкой
ОПК-8: Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований	Современные проблемы науки и образования Методология и методы научного педагогического и профильного исследования Современные подходы в научных	Текущий контроль успеваемости	3	Проверка результатов выполнения задания
		Промежуточная аттестация	4, 5	Зачет с оценкой

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			№	Форма
	педагогических исследованиях Учебная практика: научно- исследовательская работа Учебная практика Технологическая (проектно- технологическая) практика Выполнение и защита выпускной квалификационной работы			

### 3. Примеры заданий практических работ для текущего контроля

Задача 1. Управление инновационными процессами в ОО связано с созданием условий для введения новшеств, организации взаимодействия в коллективе, способствующих достижению предполагаемых (планируемых) результатов. При этом необходимо как соблюдение правил игры (принципов и методов, определённых системой), так и эффективность распределения ресурсов (достижение целей при минимальных затратах). Причем в образовательной сфере управлением определяются правила игры и осуществляется распределение ресурсов, главным образом, человеческих. А, следовательно, управление должно носить гуманитарный характер.

А) На основе изучения локальных актов, знакомства с руководством ОО, инновационной площадки опишите предлагаемое нововведение, способы построения отношений при его реализации. Предложите возможные стратегические варианты их развития в гуманитарном контексте изменяющихся условий инновационной практики.

Б) На основе рефлексивного анализа личного опыта и наблюдения за спецификой взаимодействия с коллегами опишите сложившийся характер доверия в отношениях «руководитель – подчиненные», «сотрудник – сотрудник».

Задача 2. У каждой отдельно взятой ОО, особенно реализующей инновационные процессы, есть своя индивидуальность, которая называется организационной культурой. В педагогическом коллективе она является вроде бы невидимой, но мощной силой, которая влияет на поведение его членов. Представляя собой систему общих ценностей и убеждений, она посредством их деятельностного воплощения регулирует поведение людей в

организациях. Введение новшеств требует выработки и поддержания уникальной культуры, которая определяет принципы и нормы руководства, границы поведения членов педагогического коллектива.

Представить организационную культуру можно как некую концепцию социально-современных формальных и неофициальных законов, норм деятельности, традиций и обычаев, персональных и массовых заинтересованностей, специфик поведения персонала, предоставленной координационной структуры, стиля управления, характеристик удовлетворенности сотрудников критериями работы.

А) Охарактеризуйте специфику организационной культуры инновационной площадки, обратив особое внимание на такие ее характеристики: ориентация на риск, побуждение к экспериментированию; внимание к деталям, точности выполнения работы; ориентацию на достижения, акцентирование на результатах; ориентация на справедливость, акцентирование на людях, отношениям к ним; ориентация на сотрудничество, командную работу.

Б) Охарактеризуйте специфику организационной культуры организации по месту профессионально-трудовой деятельности. Выскажите и обоснуйте предложения по ее изменению, выработайте стратегию командной работы для их реализации.

Задание 3. Проанализируйте организацию, в которой вы работаете (учитесь), по признакам организационных образований. Составьте схему организационной структуры данной организации, определите основные потоки управленческой информации, формы управленческих взаимосвязей между подразделениями, сферу управленческой ответственности руководителей высшего, среднего и низшего звена, а также достоинства и недостатки данной структуры с вашей точки зрения. Какие рекомендации вы можете предложить для оптимизации и повышения эффективности функционирования исследуемой организационной структуры?

Задание 4. Проанализируйте ситуацию: у вас создались натянутые отношения с коллегой, виновным в данной ситуации вы себя не считаете, и причины личной неприязни коллеги вам не известны. Вы понимаете, что для общего дела и поддержания хорошей результативности работы необходимо нормализовать взаимоотношения. Аргументируйте свой выбор стратегии и тактики действий в данной ситуации. Какой первый шаг вы сделаете? 1) вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины личной неприязни и попытаться договориться с ним; 2) проанализирую собственное поведение и отношение к коллеге, чтобы понять возможную причину несложившихся отношений; 3) обращусь за помощью к непосредственному начальнику, посоветуюсь с ним, как наладить взаимоотношения с коллегой, чтобы не страдало общее дело; 4) обращусь за помощью к другим коллегам, которые могут быть посредниками в нормализации проблемных взаимоотношений.

## Критерии оценивания

Характеристика ответа	Академическая оценка
Демонстрируемое практическое решение недостаточно или полностью не соответствует условиям задания	Не зачтено
Демонстрируемое практическое решение в большей мере или полностью соответствует условиям задания	Зачтено

### 4. Темы письменных работ (индивидуальных докладов)

1. Организационная культура организации
2. Современные технологии управления

Требования к эссе

1. Представление собственной точки зрения (позиции, отношения) при раскрытии проблемы.
2. Раскрытие проблемы на теоретическом уровне, в связях и с обоснованиями.
3. Аргументация своей позиции с опорой на факты общественной жизни и/или собственный опыт.

### Критерии оценивания

Характеристика ответа	Академическая оценка
В ответе не содержится подробного и понятного ответа на вопрос, раскрывающего содержание темы работы, искажены факты, присутствуют недостоверные сведения, устаревшие данные	Не зачтено
В ответе содержится подробный и понятный ответ на вопрос, раскрывающий содержание темы работы, не искажены факты, отсутствуют недостоверные сведения, устаревшие данные	Зачтено

### 5. Контрольные вопросы и задания для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### 5.1. Задания для проведения зачета с оценкой

1. Подготовьте синопсис магистерской диссертации, включающий следующие разделы:

- Тема исследования.
- Актуальность тематики с опорой на нормативные документы, теоретические знания и практические обстоятельства.

- Описание проблемы исследования. Теоретическая постановка проблемы – отсутствие необходимых знаний. Практическая постановка проблемы – наличие дефицита в практике.
- Определение ключевых понятий исследования.
- Цель исследования.
- Объект и предмет исследования.
- Гипотеза исследования.
- Задачи исследования.
- Теоретические и эмпирические методы исследования.
- Эмпирическая база исследования.
- Список литературы (изученной и предполагаемой для изучения).

2. Охарактеризуйте специфику организационной культуры инновационной площадки, обратив особое внимание на такие ее характеристики: ориентация на риск, побуждение к экспериментированию; внимание к деталям, точности выполнения работы; ориентацию на достижения, акцентирование на результатах; ориентация на справедливость, акцентирование на людях, отношениям к ним; ориентация на сотрудничество, командную работу.

### Типы организационной культуры

(типология Харрисона)

#### Ролевая культура

Ее основная особенность заключается в наличии ролевой, четко обозначенной, например, должностной инструкцией, позиции для каждого. При этом в роль входит и уровень властных полномочий, определение места в организационной иерархии и пр. Культура при этом ориентирована на выполнение процедур и правил.

Этот столь привычный для нас тип долгое время являлся эталоном организационных построений и, может быть, единственной легальной

культурой. Во всяком случае, отклонения от нее рассматривались как организационные недостатки не только руководителями более высокого уровня, но часто и самими сотрудниками.

Итак, работник ценится за способность следовать описанной роли, этим определяется его профессионализм. Мы не даем здесь оценку этой культуры, она ни хорошая, ни плохая, она такая, какая сформировалась в данной организации, и в каких-то обстоятельствах может быть чрезвычайно эффективной, а в каких-то – менее. Мы поговорим об этом позднее. Сейчас же подчеркнем, что задача управленца в этом случае – организовать возможно более точное следование процедурам и правилам, создать и поддерживать систему контроля за тем, как они выполняются.

Культура, ориентированная на власть и силу

Иначе ее можно назвать культурой клуба. Центральной фигурой является руководитель организации (подразделения), он обладает формальной властью, которую реализует в полной мере, а также большим неформальным авторитетом. Организация ориентирована на его ценности, представления, ожидания. Карьера, продвижение работника определяется способностью следовать основной линии руководителя.

Организация такого типа сильно ориентирована на рост и развитие. И в сегодняшней российской реальности именно в ее рамках часто возникают и развиваются инновационные учебные заведения. Для внешнего наблюдателя организация мало заметна, на виду – лидер. У него создается ощущение наличия власти, иерархии и управляемости организации. Внешнее впечатление может сложиться как об организации ролевой.

Задача первого лица – поддерживать уровень своего авторитета. задача управленцев второго эшелона – поддерживать уровень авторитета руководителя.

Культура, ориентированная на задачу

В ней нет четко выраженной иерархии, основой деятельности является командный метод работы, когда группа заинтересованных людей

объединяется для решения какой-либо проблемы. Носителем власти является, как правило, лицо, взявшее на себя ответственность за решение задачи (собственно, в этой роли выступает сама задача). Ценится способность работать в команде и брать на себя ответственность за решение и результаты.

Для внешнего наблюдателя данная культура может показаться аморфной, медлительной. Слишком много обсуждений, неясна ответственность, не выражена иерархия, не вполне понятно, кто за что отвечает, так как эти лица часто меняются.

Задача руководителя создавать условия для работы (систему стимулов и поощрений) групп и объединений, поддерживать способы деятельности в команде, обеспечивать обмен информацией между группами, ибо они тяготеют к замкнутости.

При этом следует отметить, что у руководства организацией может возникать дискомфортное ощущение, что их роль ослаблена и они не соответствуют общепринятому мнению. К тому же это – культура, в которой объектом управления является не отдельный человек, а группа.

В тех странах, где эта культура сильно развита, обсуждается тезис о том, что основным критерием оценки деятельности руководителя является количество эффективно действующих профессиональных групп и объединений.

#### Культура, ориентированная на людей

Во главу угла ставятся личные достижения человека, его личный профессионализм, компетентность и успех. Характерно отсутствие стабильных формальных и неформальных профессиональных коммуникаций между сотрудниками, при этом имеет место большой разброс в уровнях личных профессиональных достижений.

Задача руководителя повышать личную компетентность каждого члена организации.

#### Критерии оценивания

Характеристика ответа	Академическая оценка
В ответе не содержатся подробные и понятные сведения по содержанию в задании	Неудовлетворительно
В ответе часть сведений по содержанию в задании и допущены грубые ошибки	Удовлетворительно
В ответе присутствует достаточное количество подробных и понятных сведений по содержанию в задании, но есть и ошибки	Хорошо
В ответе присутствует достаточное количество подробных и понятных сведений по содержанию в задании	Отлично

## 5.2. Практическое задание для итогового контроля

Продемонстрировать и пояснить решение одного из заданий практических работ. Объяснить особенности использованных инструментов.

### Критерии оценивания заданий

«Неудовлетворительно» выставляется, если демонстрируемое практическое решение частично соответствует условиям задания, но имеет существенные недостатки или ошибки, или обучающийся испытывает трудности в его представлении.

«Удовлетворительно» выставляется, если демонстрируемое практическое решение в основном соответствует условиям задания, но имеет некоторые недостатки или ошибки, или обучающийся частично затрудняется его представить.

«Хорошо» выставляется, если демонстрируемое практическое решение в значительной мере соответствует условиям задания, имеет незначительные недостатки или ошибки, и обучающийся уверенно его представляет.

«Отлично» выставляется, если демонстрируемое практическое решение полностью соответствует условиям задания, выполнено без ошибок, и обучающийся уверенно и ясно его представляет.

### Критерии оценивания уровня сформированности компетенций

Формируемые компетенции	<b>Продвинутый</b>	<b>Базовый</b>	<b>Пороговый</b>
	уровень сформированности компетенций	уровень сформированности компетенций	уровень сформированности компетенций
	(87 - 100 баллов) отлично	(73 - 86 баллов) хорошо	(61 - 72 баллов) * удовл.
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на	Обучающийся демонстрирует высокий уровень критического	Обучающийся демонстрирует средний уровень критического	Обучающийся демонстрирует минимальный уровень

основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий	анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий	критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработки стратегии действий
ОПК-8: Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований	Обучающийся демонстрирует высокий уровень проектирования педагогической деятельности на основе специальных научных знаний и результатов исследований	Обучающийся демонстрирует средний уровень проектирования педагогической деятельности на основе специальных научных знаний и результатов исследований	Обучающийся демонстрирует минимальный уровень проектирования педагогической деятельности на основе специальных научных знаний и результатов исследований

\* менее 60 баллов – компетенция не сформирована