

**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 дисциплине «Корпоративная культура образовательной организации»**

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:

Ильина Н.Ф., профессор каф. педагогики

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

1.1. **Целью** создания ФОС дисциплины «Корпоративная культура образовательной организации» 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-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.
- ПК-4: Способен исследовать образовательный процесс с использованием технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной организации.

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			№	Форма
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Современные проблемы науки и образования. 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, 4	Проверка результатов выполнения задания
		Промежуточная аттестация	5, 6	Зачет с оценкой
ПК-4: Способен исследовать образовательный процесс с использованием	Теоретические основы педагогического проектирования. Учебная практика.	Текущий контроль успеваемости	3, 4	Проверка результатов выполнения задания

Компетенция	Дисциплины, практики, участвующие в формировании данной компетенции	Тип контроля	Оценочное средство/КИМ	
			№	Форма
технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной организации	Технологическая (проектно-технологическая) практика. Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	Промежуточная аттестация	5, 6	Зачет с оценкой

### 3. Контрольные вопросы и задания для проведения входного и текущего контроля

Вопрос 1. Какое из выражений является определением организационного менеджмента?

- А) Управление, ориентированное на гибкое реагирование на воздействия внешней среды с опорой на человеческий ресурс и с планированием долгосрочных преимуществ;
- Б) Область управленческой деятельности, направленной на построение организации как системы, предназначенной для эффективной реализации своего целевого назначения;
- В) Деятельность по организации разработки и формулирования цели и миссии образовательного учреждения и по созданию долгосрочных программ его развития.

Вопрос 2. Что необходимо понимать под организационной структурой управления?

- А) Совокупность управленческих звеньев в строгой соподчинённости обеспечивающих взаимосвязь между управляющей и управляемой системами;
- Б) Сформированность на протяжении всей истории учреждения совокупность приёмов и правил;

В) Создание в учреждении здорового психологического климата для сплочения работников в единый коллектив;

Вопрос 3. Выделите преимущество линейной структуры управления

- А) Усиление контроля за отдельными задачами
- Б) Единство и четкость распорядительства, т.е. требований всех субъектов управления образовательной организацией
- В) Более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.

Вопрос 4. Выделите преимущество матричной структуры управления

- А) Усиление контроля за отдельными задачами
- Б) Единство и четкость распорядительства, т.е. требований всех субъектов управления образовательной организацией
- В) Более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.

Вопрос 5. Выделите преимущество функциональной структуры управления

- А) Усиление контроля за отдельными задачами
- Б) Единство и четкость распорядительства, т.е. требований всех субъектов управления образовательной организацией
- В) Более глубокая подготовка решений и планов, связанных со специализацией работников.

Вопрос 6. Какая структура управления имеет распределённое руководство с ответственностью за координацию и качественное выполнение функций управления, за реализацию деятельности в целом?

- А) Линейная структура управления;
- Б) Функциональная структура управления;
- В) Сетевая структура управления.

Вопрос 7. Что характерно для этапа «Юность» организации:

- А) Снижение возможности единоличного контроля, требуется делегирование полномочий;
- Б) Абсолютизация успешного опыта;
- В) Отсутствие определённой структуры, распределения обязанностей в силу быстро меняющейся ситуации.

Вопрос 8. Какая организационная культура характерна для этапа «Аристократизм»?

- А) «Ролевая»;    Б) «Орденская»; В) «Командная»; Г) «Звездная»

Вопрос 9. Какая организационная культура имеет команду единомышленников, где центральной фигурой является руководитель, обладающий большим неформальным авторитетом и формальной властью, которую реализует в полной мере?

- А) «Ролевая»;    Б) «Орденская»; В) «Командная»; Г) «Звездная»

Вопрос 10. Что является основой «командной» культуры?

- А) Выполнение команд руководителя, когда они выполняются беспрекословно;
- Б) Командный способ работы, когда группа людей объединяется для решения определённой проблемы (задачи);
- В) Возможность любому члену организации командовать другими, взяв на себя ответственность за выполняемую задачу.

Вопрос 11. Что предполагает регулятивная функция общения?

- А) обмен информацией между партнёрами;
- Б) выработку общего смысла;

В) воздействие на состояние и/или поведение партнёра.

Вопрос 12. Что включает в себя делегирование полномочий в организации:

- А) Раздачу заданий людям и предоставление им необходимых средств для выполнения этой работы;
- Б) Совокупность каналов общения, связывающих элементы организационной структуры;
- В) Осознание культуры своей организации, её элементов.

Вопрос 13. Что характерно для этапа «Юность» организации:

- А) Снижение возможности единоличного контроля, требуется делегирование полномочий;
- Б) Абсолютизация успешного опыта;
- В) Отсутствие определённой структуры, распределения обязанностей в силу быстро меняющейся ситуации.

Вопрос 14. Какая организационная культура характерна для этапа «Аристократизм»?

- А) «Ролевая»; Б) «Орденская»; В) «Командная»; Г) «Звездная»

Вопрос 15. Что является основой «командной» культуры?

- А) Выполнение команд руководителя, когда они выполняются беспрекословно;
- Б) Командный способ работы, когда группа людей объединяется для решения определённой проблемы (задачи);
- В) Возможность любому члену организации командовать другими, взяв на себя ответственность за выполняемую задачу.

Критерии оценивания

% верных ответов	Академическая оценка
------------------	----------------------



Задание 7. Установите соответствие между компонентами первого и второго столбиков

Характеристики принятия управленческого решения	Комментарии к характеристикам принятия управленческого решения
Информационная основа	Нормативные предписания, требования, ограничения, которые надо учитывать
Правила	Своеобразная форма конкретизации. То, что должно быть обеспечено в результате
Критерии	Набор данных, на основе которых осуществляется выработка и принятие решений
Способы	Предположительное суждение о закономерной причинной связи явлений, факторов
Альтернатива	Конкретные действия для обеспечения результата
Гипотезы	Любые субъективно различаемые варианты решения проблемной ситуации

Задание 8. Впишите стадии разработки управленческого решения

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	

Задание 9. Исходно регулятивная направленность управленческого решения: принятие может быть направлено:

1	
2	
3	

#### 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

## 5. Темы письменных работ (индивидуальных докладов)

1. Провести исследование типа организационной культуры в своей группе.
2. Подготовить презентацию по результатам исследования.
3. Представить в виде эссе от 5 и более мнений теоретиков и практиков по вопросам изучения моделей управления изменениями организационной культуры (сопроводить каждый тезис собственными комментариями по изучаемому вопросу).
4. Сформулировать в тезисной форме (5 и более тезисов) собственную точку зрения об эффективности изученных моделей управления изменениями организационной культуры в современных динамично изменяющихся российских условиях.

### Требования к письменной работе

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

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

### 6.1. Вопросы и задания для проведения устного собеседования на зачете

1. Раскрыть виды состояний организационной культуры организации.
2. Установить взаимосвязь между состоянием морально-психологического климата и состоянием организационной культуры: позитивный вектор, негативный вектор.
3. Каково содержание организационной культуры?
4. Охарактеризуйте методы формирования организационной культуры.
5. Охарактеризуйте элементы структуры организационной культуры.
6. Каковы функции организационной культуры?
7. Какие виды организационной культуры можно выделить, в чем их особенности?

8. Какова роль основателей организации в формировании организационной культуры?
9. Динамика культуры в жизненном цикле организации.
10. Перечислите принципы, методы и этапы формирования организационной культуры.
11. Раскройте особенности принципов формирования организационной культуры.
12. Управление организационной культурой.
13. Охарактеризуйте этапы формирования организационной культуры.
14. Какие факторы влияют на формирование культуры организации?
15. Каковы проблемы внешней адаптации?
16. В чем проблема внутренней интеграции и выживания?
17. Что такое процесс «поддержания организационной культуры»?
18. Каковы критерии в поддержании организационной культуры?
19. Назовите и дайте краткую характеристику методов поддержания организационной культуры.
20. Раскройте факторы, влияющие на поддержание организационной культуры.
21. Особенности технологий формирования организационной культуры: проблемное поле, содержание, сущностные характеристики, факторный анализ.
22. Специфика технологий поддержания организационной культуры: проблемное поле, содержание, сущностные характеристики, факторный анализ.
23. Преодоление сопротивления переменам.
24. Диагностика организационной культуры: этапы, методы, направление, инструменты.
25. Поведенческие ритуалы, символы, легенды, герои.
26. Взаимосвязь типов организационной культуры и модели поведения руководителя, сотрудника.

#### 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

#### **6.2. Практическое задание для выполнения на экзамене**

Продemonстрировать 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>Продвину́тый</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-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует высокий уровень способности к анализу и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует средний уровень способности к анализу и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует минимальный уровень способности к анализу и учета разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия
ПК-4: Способен исследовать образовательный процесс с использованием технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной	Обучающийся демонстрирует высокий уровень способности исследовать образовательный процесс с	Обучающийся демонстрирует средний уровень способности исследовать образовательный процесс с	Обучающийся демонстрирует минимальный уровень способности исследовать образовательный

организации	использованием технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной организации	использованием технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной организации	процесс с использованием технологий современного менеджмента и управлять процессом внедрения инноваций в образовательной организации
-------------	--	--	--

\* менее 60 баллов – компетенция не сформирована