

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Анисовна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 02.06.2026 13:12:52
Уникальный программный ключ:
с45abce04df3131d28edca0bf10941b11398d6f1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-
педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Управление корпоративными коммуникациями в образовании

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

44.04.01 Педагогическое образование
Менеджмент в образовании
2026

очная	заочная	очно-заочная
<u>3</u>	<u> </u>	<u> </u>

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании», по дисциплине «Управление корпоративными коммуникациями в образовании».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Управление корпоративными коммуникациями в образовании» в соответствии с образовательной программой 44.04.01 направленность (профиль) «Менеджмент в образовании».

3. Разработчик: Соломонов В.А., к.психол.н, доцент кафедры педагогики, методологии и технологии образования.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: к.п.н., доцент Эм Е.А. – председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

к.психол.н., доцент Фомина Е.А. – зав. кафедрой педагогики, методологии и технологии образования, член УМК ППФ;

д.психол.н., доцент Белашева И.В. – зав. кафедрой общей психологии и психологии личности, член УМК ППФ.

Представитель организации-работодателя:

Зайцева Алена Викторовна, к.психол.н., заместитель директора ГБУ ДО «Краевой центр развития творчества детей и юношества им Ю.А. Гагарина» по научно-методической работе

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.01, направленность (профиль) «Менеджмент в образовании» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление корпоративными коммуникациями в образовании».

5. Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И Описание критериев оценивания компетенции на
различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора (ов)	Уровни сформированности компетенции(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
ИД-1 УК-3 Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Испытывает затруднения при межличностном и групповом взаимодействии, выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использовании эффективной коммуникации, методов командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, испытывает затруднения при выработке командной стратегии, использует эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели	Иницирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели
Индикатор: ИД-2 УК-3 Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использован	Не может обеспечить работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха,	Обеспечивает работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха,	Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом использованной методологии достижения успеха, методов, информации	В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использован

ия методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	методов, информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	методов, информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	нных технологий и технологий форсайта, испытывает затруднения при учете индивидуальных возможностей членов команды	ия методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта
ИД-3 УК-3 Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы на основе мониторинга и своевременного реагирования на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, испытывает затруднения при распределении поручений, делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения, испытывает затруднения при делегировании полномочий членам команды, осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно не реагирует на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, испытывает затруднения при осуществлении контроля и коррекции результатов командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.	Организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.
Компетенция: УК-6 Способен определять реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
ИД-1 УК-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития	Не умеет проектировать профессиональное саморазвитие	При проектировании профессионального саморазвития	В целом правильно планирует профессиональное саморазвитие	Проектирует профессиональное саморазвитие

я, определяя реалистические цели профессионального роста.		я испытывает серьезные затруднения		
ИД-2 УК-6 Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда.	Не умеет планировать профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда	Планирует профессиональную деятельность, но испытывает затруднения при планировании и способов ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда	Планирует профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда, но допускает незначительные ошибки	Планирует профессиональную деятельность и способы ее совершенствования на основе самооценки и требований рынка труда
ИД-3 УК-6 Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.	Не использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития	Использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития, но испытывает серьезные затруднения	В целом правильно использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития	Использует имеющийся опыт для определения приоритетных направлений саморазвития
Компетенция: ПК-3 Способен организовывать взаимодействие участников образовательного процесса между собой, а также с социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации				
ИД-3.1. Анализирует основные проблемы, цели и перспективы развития образовательной организации	Испытывает затруднения при анализе основных проблем развития образовательной организации, целей и перспектив ее развития	Анализирует основные проблемы развития образовательной организации, испытывает затруднения при анализе целей и перспектив	Анализирует основные проблемы и цели, испытывает затруднения при анализе перспектив развития образовательной организации	Анализирует основные проблемы, цели и перспективы развития образовательной организации

		ее развития		
ИД-3.2. Использует соответствующие целям и условиям деятельность и образовательной организации нормативные документы в процессе взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации	Испытывает затруднения в поиске и применении соответствующих целям и условиям деятельности образовательной организации нормативных документов, разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Испытывает затруднения в применении соответствующих целям и условиям деятельности и образовательной организации нормативных документов, разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Использует соответствующие целям и условиям деятельность и образовательной организации нормативные документы, испытывает затруднения при разработке локальных нормативных актов для выстраивания взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами	Использует соответствующие целям и условиям деятельность и образовательной организации нормативные документы в процессе взаимодействия с участниками образовательного процесса и социальными партнерами в соответствии с целями развития образовательной организации
ИД-3.3. Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства, позволяющие осуществлять взаимодействие участников образовательного процесса между собой и с социальными	Испытывает трудности при выборе приемов, методов и средств взаимодействия участников образовательного процесса между собой и (или) с социальными партнерами	Испытывает трудности при выборе адекватных конкретной ситуации приемов, методов и средств взаимодействия участников образовательного процесса между собой, при осуществлении взаимодействия с	Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства взаимодействия участников образовательного процесса между собой, испытывает трудности при осуществлении взаимодействия с	Применяет адекватные конкретной ситуации приемы, методы и средства, позволяющие осуществлять взаимодействие участников образовательного процесса между собой и с социальными

и партнерами		социальным и партнерами	вия с социальным и партнерами	партнерами
-----------------	--	-------------------------------	--	------------

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>ОФО</u> Семестр 3 _зачет с оценкой	
1.	1 2 3 4	Установление правильной последовательности направление усилий для реализации командных целей 1) определение целей организационного развития 2) принятие решения, направленного на реализацию стратегических целей, или совершенствование деятельности организации 3) разработка рекомендаций по выполнению этих решений и реализации усовершенствований 4) выполнение этих рекомендаций	УК-3
2.	1 2 3 4	Установите правильную последовательность развития группы в зависимости от ее субкультуры: 1) «клика» 2) «комбинат» 3) «кружок» 4) команда	УК-3
3.	a b c	Деловая игра инициирует межличностное и групповое взаимодействие, организует выработку командной стратегии, используя эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия для достижения поставленной цели это: a) это имитационная модель функционирования организации b) это некоторый объект, имеющий отношение к реальной действительности c) это процесс взаимодействия людей в процессе достижения некоторых целей d) это определенная связь или отношение изолированных от реальности элементов	УК-3
4.	a	Факторы макросреды, влияющие на социально-психологический климат планирующие командную работу: a) общественные отношения b) предметно-вещная сфера деятельности	УК-3

		с) стиль руководства d) организационных связей	
5.	a b	Указать несколько правильных аспектов профессионально-производственной адаптации, которая полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов: а) технологический б) организационный с) физиологическая d) аллопластическая	УК-3
6.	1-a 2-b 3-с	Установление соответствия между профессионально значимыми качествами личности и их характеристиками: 1) мотивационно-нравственные 2) профессионально-деловые 3) организаторские а) личностно значимые ценности, мотивы, гражданственность, честность, порядочность и т.п. б) профкомпетентность, бдительность, мобилизованность, интеллект, креативность, работоспособность и т.д. с) напористость, деловитость, энергичность и т.д.	УК-3
7.	с	Процесс усвоения социальных норм, ценностей, типичных форм поведения называется: а) цивилизацией б) развитием с) социализаций d) активностью	УК-3
8.		Модель развития коллектива Л.И. Уманского	УК-3
9.		Основные недостатки команд, и преодоление	УК-3
10.		Модель перехода от группы к команде	УК-3
11.		Этапы развитие группы	УК-3
12.		Правила формирования команд	УК-3
13.		Цели формирование команд	УК-3
14.		Условия функционирование команды	УК-3

15.		Эффект группового мышления при работе в команде	УК-3
16.		Эффект поляризации при работе в команде	УК-3
17.		Роль лидера в команде	УК-3
18.		Минусы при работе в команде	УК-3
19.		Групповые эффекты социально-психологического климата в команде	УК-3
20.		Эвристические методы решения творческих задач	УК-3
21.		Перечислите принципы командообразования	УК-3
22.		Назовите сравнительные характеристики работы команд и групп	УК-3
23.		В чем состоят особенности подбора людей в команду?	УК-3
24.		Сформулируйте признаки эффективной работы команды	УК-3
25.		В чем состоят основные недостатки команд?	УК-3
26.		В чем состоит эффект поляризации при работе в команде?	УК-3
27.		Перечислите неформальные ролевые функции в команде	УК-3
28.		Укажите существенные характеристики команды, отличающие ее от традиционных формальных групп	УК-3
29.		Какие факторы макросреды влияют на социально-психологический климат в команде?	УК-3
30.		Какие факторы микросреды влияют на социально-психологический климат в команде?	УК-3
31.	1-а 2-б 3-с 4-д 5-е	Установите соответствие между особенности развития (закономерностями) и их содержанием а) Единство б) Гетерохронность в) Сензитивность г) Кумулятивность д) Дивергентность – конвергентность 1) биологического и социального становления 2) несовпадение во времени развития различных психических функций, свойств и образований	УК-6

		3) повышение восприимчивости психических функций к внешним воздействиям, особенно к воздействию обучения и воспитания 4) результаты развития предшествующего возрастного периода включаются в последующий, но с определенными изменениями 5) повышении разнообразия в процессе психического развития, и усилении избирательности	
32.	a	Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)» a) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков b) способность самой личности работать над собой собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала	УК-6
33.	c	Становление профессионального мастерства не зависит от: a) качества выполняемой работы b) опыта профессиональной деятельности эффективности производства	УК-6
34.	b	Результатом профессионального творчества является: a) формирование личности, интересов, склонностей, нравственных ценностей и идеалов b) создание человеком нового оригинального продукта в ходе профессиональной деятельности свободное владение содержанием профессионального труда, глубокое знание своего дела	УК-6
35.	a	Этап профессионального становления личности, влияющий на процесс формирования ее интересов, нравственных ценностей и идеалов называется: a) профессиональное мастерство b) профессиональное творчество профессиональная компетентность	УК-6
36.	a b c	Профессиональное становление личности это - a) профессиональные знания и умения b) накопление опыта практической деятельности, профессиональное	УК-6

	d	совершенствование и приобретение мастерства с) высокий уровень общей и технологической культуры процесс формирования отношения к профессии	
37.	a c	В каких двух значениях рассматривается самообразование? a) самосозидание b) самопознание c) самонаучение d) самосовершенствование	УК-6
38.		Дополните: Самоконтроль – это	УК-6
39.		Дополните список. Полноценная жизненная самореализация в профессиональной сфере возможна, если человек: a) осознает свои способности, интересы, жизненные предпочтения и мотивы поведения, способен к дружескому взаимодействию с другими людьми, независимо от их индивидуальных особенностей; b) признает свою профессиональную деятельность как наилучшую для самореализации собственной личности; ...	УК-6
40.		Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... a) компетенциями b) полномочиями c) преференциями привилегиями	УК-6
41.		Перечислите свойства, которые по отношению к профессиональной деятельности, являются. a) помогающими b) мешающими c) желательными d) недопустимыми необходимыми	УК-6

42.		Какого человека правомерно назвать «конкурентоспособной личностью»?	УК-6
43.		Что представляет собой профессиональный имидж?	УК-6
44.		Для какого этапа профессиональной карьеры характерны получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения?	УК-6
45.		Как называется изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета?	УК-6
46.		С каким профессиональным кризисом, скорее всего, связана ситуация: молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении?	УК-6
47.		Чем обусловлена профессиональная деформация работника?	УК-6
48.		Как называются негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами?	УК-6
49.		Перечислите факторы профессионального развития	УК-6
50.		Чем отличается профессиональное развитие от профессионального становления личности?	УК-6
51.		Какие факторы влияют на процесс профессионального развития личности?	УК-6
52.		Дайте определение понятию «кризис профессионального становления личности».	УК-6
53.		Перечислите внутренние и внешние факторы, определяющие личностное и профессиональное развитие человека	УК-6
54.		Опишите технологии самопрезентации	УК-6
55.		Раскройте понятие личностный рост	УК-6
56.		Что представляет собой индивидуальный образовательный маршрут?	УК-6
57.		Что представляют собой индивидуальные образовательные программы?	УК-6
58.		Назовите этапы профессиональное становление личности	УК-6
59.		Перечислите внутренние факторы, определяющие личностное и профессиональное развитие человека	УК-6
60.		Перечислите внешние факторы, определяющие личностное и профессиональное развитие человека	УК-6
61.		Перечислите основные барьеры саморазвития	ПК-3
62.		Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)»	ПК-3

63.		Какие качества можно отнести к профессионально важным качествам педагога?	ПК-3
64.	a	Корпоративная культура - это: а) совокупность ценностей, норм, мнений, которые отражаются в поступках сотрудников на всех уровнях организации и образуют неписаный кодекс поведения б) полное, развернутое, подробное изложение морально-этических и деловых норм, принципов, кредо, которыми руководствуются работники фирмы с) особый вид коммуникационной деятельности организации	ПК-3
65.	c	Фирменный стиль организации – это а) сформировавшийся образ организации, в котором выделяются ценностные характеристики и черты, оказывающие определенное воздействие на окружающих б) совокупность процессов получения, обработки, передачи и хранения информации с) единство постоянных визуальных и вербальных компонентов, идентифицирующее принадлежность к конкретной организации и отличающее ее от других организаций	ПК-3
66.	1 - a 2 - b 3 - c	Установите соответствие между понятием и определением: 1) информационный повод 2) новость 3) коммуникация а) событие, которое помогает привлечь внимание целевой аудитории б) это новая и по возможности актуальная для целевой общественности информация, способная повлиять на общественное мнение и привлечь внимание к организации с) совокупность процессов получения, обработки, передачи и хранения информации	ПК-3
67.	a c	Цели внутрикорпоративных событий: а) укрепление кадрового состава б) повышение конкурентоспособности организации с) развитие корпоративной культуры	ПК-3

		d) формирование имиджевой составляющей образовательных программ	
68.		Какое место занимает корпоративная культура в системе управления человеческими ресурсами?	ПК-3
69.		В чем заключается влияние корпоративной культуры на личность преподавателя образовательного учреждения?	ПК-3
70.		Каковы задачи корпоративных коммуникаций в сфере образования?	ПК-3
71.		Какие группы выступают в качестве целевой общественности образовательной организации?	ПК-3
72.		Охарактеризуйте цели, задачи, функции связей с общественностью в образовании	ПК-3
73.		Каковы задачи корпоративного имиджа?	ПК-3
74.		Какие средства могут быть использованы для построения позитивного имиджа организации?	ПК-3
75.		Какие действия необходимо предпринимать для внедрения и продвижения фирменного стиля?	ПК-3

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если

- дополняет свой ответ информацией из дополнительных источников;
- в своей речи использует в полном объеме специальные термины;
- ответ логичен и последователен;
- выводы аргументированы и доказательны.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если

- демонстрирует хорошее владение учебной информацией, определенной рамками учебной дисциплины;
- демонстрирует достаточные знания, владеет специальной терминологией;
- ответ на поставленный вопрос излагается систематизировано и последовательно, при этом допускает определенные неточности в подаче материала.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если

- в процессе ответа на вопрос допускает нарушение в последовательности изложения материала;
- неточно употребляет специальные термины;
- не делает выводы по изложенному материалу (поверхностный характер ответа).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если

- отвечая на вопросы не последователен, не логичен;
- не демонстрирует определенные системы знаний по предмету;
- не владеет основной и дополнительной литературой, не делает выводы;
- не владеет понятийным аппаратом по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;
- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов
- без ошибок выполнил практическое задание.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если

- студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины*