

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Надежда Анисовна
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 11:41:09
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
доктор педагогических наук, доцент
Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Корпоративная культура образовательной организации

Направление подготовки	<u>44.04.02 Психолого-педагогическое образование</u>		
Направленность (профиль)	<u>Педагогика и психология воспитания детей и молодежи</u>		
Год начала обучения	<u>2026</u>		
Форма обучения	очная	заочная	очно-заочная
Реализуется в семестре	_____	<u>2</u>	_____

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.04.02 направленность (профиль) «Педагогика и психология воспитания детей и молодежи», по дисциплине «Корпоративная культура образовательной организации».

2. Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Корпоративная культура образовательной организации» в соответствии с образовательной программой 44.04.02 направленность (профиль) «Педагогика и психология воспитания детей и молодежи».

3. Разработчик: Таранова Т.Н., д.п.н., профессор, профессор кафедры воспитания и социализации личности

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

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Эм Е.А.- к.п.н., доцент, доцент кафедры коррекционной психологии и педагогики, председатель УМК ППФ;

Члены экспертной группы:

Пашина С.А. – к.п.н., доцент, доцент кафедры воспитания и социализации личности, зав. кафедрой воспитания и социализации личности, член УМК ППФ;

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

Представитель организации-работодателя:

Сергеева Е.В., директор муниципального бюджетного образовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №24 г. Михайловска.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 44.04.02, направленность (профиль) «Педагогика и психология воспитания детей и молодежи» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Корпоративная культура образовательной организации».

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

Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Уровни сформированности компетенци(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 <i>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
ИД-1 УК-3 инициирует 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
ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта	Не может обеспечить работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	Обеспечивает работу команды для достижения цели, испытывает затруднения при использовании методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, учете индивидуальных возможностей членов команды	Обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта, испытывает затруднения при учете индивидуальных возможностей членов	В полном объеме обеспечивает работу команды для достижения цели с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта

			команды	
ИД-3 УК-3 организует обсуждение идей, планирует командную работу, распределяет поручения и делегировать 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 делегировать 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 делегировать полномочия членам команды, контролирует и корректирует результаты командной работы, своевременно реагируя на существенные отклонения.
<i>Компетенция: УК-6</i> Способен определять реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
ИД-1 УК-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессиональ ного роста.	Не умеет проектировать профессиональ ное саморазвитие	При проектировании и профессиональ ного саморазвития испытывает серьезные затруднения	В целом правильно планирует профессиональ ное саморазвитие	Проектирует профессиональ ное саморазвитие
ИД-2 УК-6 Планирует профессиональ ную траекторию с учетом особенностей как профессиональ ной, так и других видов деятельности и	Не умеет планировать профессиональ ную деятельность и способы ее совершенствован ия на основе самооценки и требований рынка труда	Планирует профессиональ ную деятельность, но испытывает затруднение при планировании способов ее совершенствова ния на основе самооценки и	Планирует профессиональ ную деятельность и способы ее совершенствов ания на основе самооценки и требований рынка труда, но допускает незначительны	Планирует профессиональ ную деятельность и способы ее совершенствов ания на основе самооценки и требований рынка труда

требований рынка труда.		требований рынка труда	е ошибки	
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
<i>Компетенция: ПК-4</i> Способен осуществлять научно-методическую поддержку педагогических работников в процессе проектирования и реализации программ обучения и воспитания				
ИД-1 ПК-4 Демонстрирует знание инновационных технологий обучения и воспитания	Не знает инновационные технологии обучения и воспитания	Знает инновационные технологии обучения и воспитания, но допускает существенные ошибки	В целом знает инновационные технологии обучения и воспитания	Знает инновационные технологии обучения и воспитания
ИД-2 ПК-4 Проектирует инновационное содержание программ обучения и воспитания	Не участвует в проектировании инновационного содержания программ обучения и воспитания	Испытывает затруднения в проектировании и инновационного содержания программ обучения и воспитания	Пытается проектировать инновационное содержание программ обучения и воспитания	Проектирует инновационное содержание программ обучения и воспитания
ИД-3 ПК-4 Проводит экспертную оценку программ обучения и воспитания	Не проводит экспертную оценку программ обучения и воспитания	Проводит экспертную оценку программ обучения и воспитания, но допускает существенные ошибки	В целом правильно проводит экспертную оценку программ обучения и воспитания	Обоснованно проводит экспертную оценку программ обучения и воспитания

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения <u>ЗФО</u> Семестр 2	
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 в 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-c	Установление соответствия между профессионально значимыми качествами личности и их характеристиками: 1) мотивационно-нравственные 2) профессионально-деловые 3) организаторские а) лично 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.	c	Процесс усвоения социальных норм, ценностей, типичных форм поведения называется: а) цивилизацией б) развитием с) социализацией 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 развития группы	УК-3
12.		Правила формирования команд	УК-3
13.		Цели формирования команд	УК-3
14.		Условия функционирования 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-a 2-b 3-с 4-d 5-e	Установите соответствие между особенности развития (закономерностями) и их содержанием а) Единство б) Гетерохронность с) Сензитивность д) Кумулятивность е) 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) предпочтениями 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-2
62.		Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)»	ПК-2

63.		Какие качества можно отнести к профессионально важным качествам педагога?	ПК-2
64.	a	Корпоративная культура - это: а) совокупность ценностей, норм, мнений, которые отражаются в поступках сотрудников на всех уровнях организации и образуют неписанный 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-2
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-2
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-2
67.	a c	Цели внутрикорпоративных событий: а) укрепление кадрового состава б) повышение конкурентоспособности организации с) развитие корпоративной культуры	ПК-2

		d) формирование имиджевой составляющей образовательных программ	
68.		Какое место занимает корпоративная культура в системе управления человеческими ресурсами?	ПК-2
69.		В чем заключается влияние корпоративной культуры на личность преподавателя образовательного учреждения?	ПК-2
70.		Каковы задачи корпоративных коммуникаций в сфере образования?	ПК-2
71.		Какие группы выступают в качестве целевой общественности образовательной организации?	ПК-2
72.		Охарактеризуйте цели, задачи, функции связей с общественностью в образовании	ПК-2
73.		Каковы задачи корпоративного имиджа?	ПК-2
74.		Какие средства могут быть использованы для построения позитивного имиджа организации?	ПК-2
75.		Какие действия необходимо предпринимать для внедрения и продвижения фирменного стиля?	ПК-2

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена, для заочной формы обучения не предусмотрено

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*