

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Глазовский государственный инженерно-педагогический университет
имени В.Г. Короленко»

Утверждена
на заседании ученого совета университета

06 апреля 2026 г. протокол № 8
Приказ № 39 от 08 апреля 2026 г.

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА
РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	Магистратура
Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль)	"Управление дошкольным и дополнительным образованием"
Форма обучения	Заочная
Семестр(ы)	1

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель: обеспечить в ходе освоения дисциплины «Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования» выполнение индикаторов достижения компетенций: УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий:

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

Задачи: в ходе освоения дисциплины «Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования»

1. Знание методов критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основных принципов критического анализа; способов поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации.

2. Знание правил профессиональной этики; методов коммуникации для академического и профессионального взаимодействия; современных средств информационно-коммуникационных технологий.

3. Умение анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.

4. Умение создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам; представлять результаты академической и профессиональной деятельности, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); использовать современные средства информационно-коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия.

5. Владение навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели

6. Владение навыками применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-1
Формулировка компетенции	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Индикатор достижения компетенции	ИУК 1.1 Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации ИУК 1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности ИУК 1.3 Владеет навыками критического анализа проблемных

	ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели
Код компетенции	УК-4
Формулировка компетенции	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Индикатор достижения компетенции	ИУК 4.1 Знает правила профессиональной этики; методы коммуникации для академического и профессионального взаимодействия; современные средства информационно-коммуникационных технологий ИУК 4.2 Умеет создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам; представлять результаты академической и профессиональной деятельности, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); использовать современные средства информационно-коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия ИУК 4.3 Владеет навыками применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1.3. Воспитательная работа

Направление воспитательной работы	Типы задач	Формы работы
Духовно-нравственное	педагогический	разработка методов формирования управленческой культуры студента
	научно-исследовательский	разработка модели организационной культуры коллектива
Патриотическое	организационно-управленческий	дискуссия на тему: «Современный руководитель»

1.4. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина "Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования" относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

1.5. Особенности реализации дисциплины

Дисциплина реализуется на русском языке.

2. Объем дисциплины

Вид учебной работы по семестрам	Всего, зачетных единиц	Академ. часы	Из них в форме практической подготовки
Общая трудоемкость дисциплины	3	108	

СЕМЕСТР 1			
Контактная работа с преподавателем:			
Аудиторные занятия (всего)		12	
Занятия лекционного типа		4	
Лабораторные работы		-	
Занятия семинарского типа		-	
Практические занятия		8	
КСР		-	
Самостоятельная работа обучающихся		92	
Вид промежуточной аттестации: Зачет		4	

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в академических часах)						
		всего	ауд	лекц	пр	лаб	КСР	СРС
Семестр 1								
1	Тема: Управленческая культура как ценность, система, процесс, результат.	24	4	2	2	-	-	20
2	Тема: Структура, уровни, критерии управленческой культуры	28	2	-	2	-	-	26
3	Тема: Понятие организационной культуры, ее уровни и содержание	24	4	2	2	-	-	20
4	Тема: Управление организационной культурой педагога	28	2	-	2	-	-	26
	<i>Всего – по 1 семестру</i>	104	12	4	8	-	-	92
	<i>Зачет</i>	4						
	Итого - по дисциплине	108	12	4	8			92

3.2. Занятия лекционного типа

СЕМЕСТР 1

Лекция 1.

Тема: Управленческая культура как ценность, система, процесс, результат.

Краткая аннотация к лекции.

Понятие управленческой культуры. Личностная ценность управленческой культуры руководителя: ценности х знания, ценности - отношения, ценности – качества. Управленческая культура, Управленческая компетентность.

Лекция 2.

Тема: Понятие организационной культуры, ее уровни и содержание

Краткая аннотация к лекции.

Понятие организационная культура: в широком и узком смысле. Виды организационной культуры: слабая и сильная организационная культура. Содержание организационной культуры.

3.3. Занятия семинарского типа

Учебным планом не предусмотрены

3.4. Практические занятия

СЕМЕСТР 1

Практическое занятие 1.

Тема: Управленческая культура как ценность, система, процесс, результат.

Перечень заданий:

1. Проанализировать понятия «управленческая культура» с точки зрения ее системы, процесса, результата, привести примеры, высказать свое отношение.
2. Подготовить презентацию понятий.

Практическое занятие 2.

Тема: Структура, уровни, критерии управленческой культуры

Перечень заданий:

1. Подготовить сообщение на темы: «Структура управленческой культуры», «Уровни управленческой культуры как целостная и интегративная сущность ее результата», «Уровни управленческой культуры как иерархическая лестница восхождения человека (руководителя) к более высоким результатам», Уровни управленческой культуры: житейский (дилетантский), самоактуализация (адаптация), управленческая компетентность, управленческое мастерство, управленческий профессионализм, управленческий менталитет (квинтэссенция культуры).

Практическое занятие 3.

Тема: Понятие организационной культуры, ее уровни и содержание

Перечень заданий:

1. Подготовить презентацию по уровням организационной культуры: поверхностный уровень, подповерхностный уровень, базовый (глубинный) уровень.
2. Привести примеры, уровней ОК, опираясь на собственную организацию.

Практическое занятие 4.

Тема: Управление организационной культурой педагога

Перечень заданий:

Проанализировать собственную организацию и привести примеры и особенностей управления ею: формирование ОК (изменения), поддержание ОК

3.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены

3.6. Контроль самостоятельной работы

Учебным планом не предусмотрено

3.7. Самостоятельная работа студентов

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- составление кейсов;
- групповые дискуссии; составление презентаций

4. Фонд оценочных средств

ФОС включает оценочные средства текущего, промежуточного и поститогового контроля (Приложение 1).

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Основная литература

1. Богославец, Л. Г. Управление персоналом в системе деятельности образовательной организации : учебное пособие / Л. Г. Богославец, Т. В. Поданёва, О. И. Давыдова ; Алтайский государственный педагогический университет. - Барнаул : АлтГПУ, 2023. - 174 с. - Библиогр.: с. 150-151. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/10100/read.php> (дата обращения: 15.03.2026). - Словарь: с. 152-155. - ISBN 978-5-907487-36-9. - Текст : электронный.
2. Морозова, Е. А. Организационная культура : учебное пособие / Е. А. Морозова. — Кемерово : КемГУ, 2019. — 145 с. — ISBN 978-5-8353-2381-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/125467> (дата обращения: 15.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Савина, Н. В. Тайм-менеджмент в образовании : учебное пособие для вузов / Н. В. Савина, Е. В. Лопанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 162 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12668-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447962> (дата обращения: 21.03.2026).
4. Сосновский, Б. А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты : учебник для вузов / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14254-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567864> (дата обращения: 15.03.2026).

5.2. Дополнительная литература

1. Золотарева, А. В. Управление учреждением дополнительного образования : учебник для вузов / А. В. Золотарева. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 318 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16117-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561860> (дата обращения: 15.03.2026).
2. Косарская, Е. С. Организационная культура : учебное пособие / Е. С. Косарская. — Тверь : ТвГТУ, 2020. — 104 с. — ISBN 978-5-7995-1110-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/171339> (дата обращения: 15.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Савина, Н. В. Основы тайм-менеджмента : учебник для вузов / Н. В. Савина. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 101 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19580-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/569182> (дата обращения: 15.03.2026).
4. Старовойтова, Ж. А. Технологии управления педагогическим персоналом в образовательной организации : учебное пособие / Ж. А. Старовойтова ; Омский

государственный педагогический университет. - Омск : ОмГПУ, 2021. - 164 с. - Библиогр.: с. 156-162. - URL: <https://icdlib.nspu.ru/views/icdlib/9301/read.php> (дата обращения: 15.03.2026). - ISBN 978-5-8268-2301-9. - Текст : электронный.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

6.1 Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. http://www.school.edu.ru/catalog.asp?cat_ob_no=145 - Российский общеобразовательный портал (Дошкольное образование).
2. <http://www.moi-detsad.ru/konsultac.htm> - Сайт «Все для детского сада».
3. <http://www.detskiysad.ru> - Сайт «Детский сад.Ру».
4. <http://dovosp.ru> Сайт «Дошкольное воспитание».
5. <http://vosпитatel.com.ua/> Сайт для педагогов дошкольного образования «Воспитатель»

6.2. Перечень необходимых профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Электронная библиотечная система «IPR SMART». Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа: <https://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» (раздел «Сетевая электронная библиотека педагогических вузов»). Режим доступа: <https://e.lanbook.com>

Электронно-библиотечная система «Рукопт». Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/search>

Межвузовская электронная библиотека. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

Национальная электронная детская библиотека. Режим доступа: <https://arch.rgdb.ru/xmlui/>

Национальная электронная библиотека. Режим доступа: <https://rusneb.ru>

Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. Режим доступа: <https://www.prilib.ru>

Polpred.com Обзор СМИ. Режим доступа: <https://polpred.com>

7. Методические указания и учебно-методическое обеспечение для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина реализуется в соответствии с указаниями «Методические рекомендации по организации образовательного процесса при освоении дисциплины», размещенными в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

Методические рекомендации для работы с инвалидами и лицами с ОВЗ размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

8. Материально-техническая база, программное обеспечение, необходимое для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебный корпус 3, аудитории(я) 202.

В образовательном процессе используется свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: экосистема Яндекс, Mail.ru и др.

Полный перечень материально-технической базы и программного обеспечения размещены в ЭИОС университета (eios.ggpi.org).

9. Рейтинг-план оценки успеваемости студентов

Дисциплина/ семестр/	Объем аудиторной работы			Виды текущей аттестационной аудиторной и внеаудиторной работы	Максимальное (норматив) количество баллов	Поощрения	Штрафы	Итоговая форма отчета (миним. балл)
	лк	сем	КСР					
«Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования» 1 семестр	4	8	-	1. Контроль посещаемости лекций 2. Контроль посещения практических занятий и КСР Работа на практических занятиях <u>Формы контрольных мероприятий</u> Тест Контрольная работа	4 8 8*5=40 10 10	+ 1 балл за до- полнения; + 3 балла за подготовку дополнительного дидактического материала	Штрафы не предусмотрены	Зачет Допуск к зачету 30% «автомат» при зачет 45 % –
ИТОГО				Балла 60 (без компенсации)				

Лист регистрации изменений и дополнений к РПД
 (фиксируются изменения и дополнения перед началом учебного года,
 при необходимости внесения изменений на следующий год –
 оформляется новый лист изменений)

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой	Дата, номер протокола заседания совета факультета. Подпись декана факультета
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и послитогового контроля по дисциплине

1.1. Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины «Управленческая и организационная культура руководителя дошкольного и дополнительного образования» (РПД). На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

1.2. Оценивание всех видов контроля (текущего, промежуточного, послитогового) осуществляется по 5-ти балльной шкале.

1.3. Результаты оценивания текущего контроля учитываются в рейтинге.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными индикаторами достижения компетенций

Код компетенции	УК-1
Формулировка компетенции	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Индикатор достижения компетенции	ИУК 1.1 Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации ИУК 1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности ИУК 1.3 Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели

Код компетенции	УК-4
Формулировка компетенции	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Индикатор достижения	ИУК 4.1 Знает правила профессиональной этики; методы коммуникации для академического и профессионального

компетенции	взаимодействия; современные средства информационно-коммуникационных технологий ИУК 4.2 Умеет создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам; представлять результаты академической и профессиональной деятельности, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); использовать современные средства информационно-коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия ИУК 4.3 Владеет навыками применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
-------------	--

3. Содержание оценочных средств текущего контроля и критерии их оценивания

3.1. Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: *тестовое задание, контрольная работа*

3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.

Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания

Типовой тест 1.

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-1: ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, УК-4: ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3.
Количество заданий в типовом тесте 1	12
Время выполнения типового теста	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста 1	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите один правильный ответ

1.Управленческая культура руководителя это:

- а) ценность;
- б) коммуникабельность;
- в) компетентность;
- г) презентабельность.

2. Организационная культура это:

- а) поведение руководителя в конкретной ситуации;
- б) мнение коллектива организации;
- в) имидж организации;
- г) сценарий, где каждый из участников играет свою роль;

3.Компоненты управленческой культуры:

- а) аксиологический
- б) профессиональная компетентность;
- в) управленческий потенциал;
- г) методы управленческой деятельности

4.Типы управленческой культуры:

- а) обобщенная власть;
- б) культура личной власти;
- в) общая культура;
- г) доминирующая власть.

5.Культура в узком смысле:

- а) артефакты;
- б) убеждения;
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

6.Культура в широком смысле:

- а) обычаи и традиции
- б) деятельность людей
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

7.Уровни организационной культуры

- а) базовый (глубинный)
- б) ценностный;
- в) набор представлений о способах деятельности;
- г) уникальная общая психология.

Добавить необходимые элементы

8.Структура управленческой культуры:

- а) мировоззренческий
- б) аксиологический;
- в).....
- г)

9.Уровни управленческой культуры по М.А.Васькову

- а) Социетальный, то есть макроуровень.
- б)....
- в).....
- г) личностный уровень.

10.Уровни организационной культуры по Э Шейну:

- а).....
- б)....
- в).....
- г)

11.Этапы поверхностного уровня организационной культуры:

- а) изучение артефактов дошкольного образовательного учреждения;
- б)....
- в).....
- г) оценка и анализ полученных результатов.

12.Этапы подповерхностного уровня организационной культуры:

- а) выработка миссии организации, определение основных целей;
- б) изучение сложившейся организационной культуры;
- в).....
- г)

Форма контроля 2–Типовая контрольная работа**Типовая контрольная работа**

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-6: ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 6.3, ОПК-6: ИОПК-6.1, ИОПК-6.2, ИОПК-6.3.
--	--

Количество заданий в типовой контрольной работе	4
Время выполнения типовой контрольной работы	20 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	4 балла
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 % - отлично 99 – 75% – хорошо 74 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Задания.

1. Составить кластер управленческой культуры.
2. Составить кластер организационной культуры.
3. Раскрыть этапы развития организационной культуры дошкольной организации.
4. Раскрыть этапы развития организационной культуры в дополнительном образовании.

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания

4.1. Промежуточная аттестация проводится в виде: зачета (1 сем.).

4.2. Содержание оценочного средства. Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций: УК-1, ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, УК-4, ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3

Примерные вопросы и задания к зачету:

1. Раскрыть понятие управленческая культура с разных авторских позиций.
2. Раскрыть понятие организационная культура с разных авторских позиций.
3. Сравнить авторские подходы к понятиям «управленческая культура», «организационная культура» и высказать свое позицию по поводу: тождественности, схожести, отличия понятий.
4. Раскрыть структуру управленческой культуры: мировоззренческий и творческий компоненты.
5. Раскрыть структуру управленческой культуры: аксиологический, практический компоненты.
6. Уровни управленческой культуры: социетальный (макроуровень) и региональный уровень.
7. Уровни управленческой культуры: микроуровень, личностный уровень.
8. Раскрыть управленческую культуру с позиции личностной ценности: ценность цели, ценность знания, ценность отношений, ценность качества.
9. Раскрыть управленческую культуру с позиции результата.
10. Управление организационной культурой: формирование организационной культуры: первичные и вторичные изменения.
12. Управление организационной культурой: поддержание организационной культуры.
13. Факторы, определяющие организационную культуру.
14. Характеристика этапов поверхностного уровня: изучение артефактов образовательной организации; разработка организационных мероприятий, направленных на качественное изменение артефактов.
15. Характеристика этапов поверхностного уровня: целенаправленное воздействие на артефакты, оценка и анализ качественных изменений.

16. Характеристика этапов подповерхностного уровня: выработка миссии, изучение сложившейся культуры, разработка организационных мероприятий
17. Характеристика этапов поверхностного уровня: целенаправленное воздействие на организационную культуру, оценка воздействия на организационную культуру.
18. Виды организационной культуры, выделенные разными авторами: К.Ханди, К.Камерон и др.
19. Модель современного руководителя.
20. Организационная культура как модель айсберга.

4.3. Критерии оценивания

Зачет выставляется по результатам рейтинга. Если обучающийся набрал недостаточное количество баллов, то он сдает зачет.

Шкала оценивания для зачета:

Уровни освоения компетенции (-ий)	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% освоения (рейтинговая оценка)
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

4.4. Методические указания по проведению процедуры промежуточной аттестации

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по расписанию экзаменов (зачета - на последнем занятии по предмету). Если обучающийся по результатам рейтинговой системы не набирает нужное количество баллов или желает повысить оценку, то сдает экзамен/зачет согласно требованиям.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов промежуточной аттестации проводится преподавателем, ведущим дисциплину.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется: по окончании ответа студента и фиксируется в зачетной книжке и экзаменационной ведомости.
4. При наличии письменных ответов обучающихся, полученных в ходе экзаменационной сессии, материалы хранятся в течение месяца после завершения сессии на кафедрах.
5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы регламентирован «Положением о курсовой работе ФГБОУ ВО «Глазовский государственный инженерно-педагогический университет имени В.Г. Короленко».

6. Считать, что положительные результаты промежуточного контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций и индикаторов достижения компетенций (этапов формирования компетенций).

5. Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенций (поститоговый контроль) и критерии их оценивания

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: УК-1, ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3.

Код компетенции	УК-1
Формулировка компетенции	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Индикатор достижения компетенции	ИУК 1.1 Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации ИУК 1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности ИУК 1.3 Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

Выберите один правильный ответ

1.Управленческая культура руководителя это:

- а) ценность;
- б) коммуникабельность;
- в) компетентность;
- г) презентабельность.

2. Организационная культура это:

- а) поведение руководителя в конкретной ситуации;
- б) мнение коллектива организации;
- в) имидж организации;
- г) сценарий, где каждый из участников играет свою роль;

3.Компоненты управленческой культуры:

- а) аксиологический
- б) профессиональная компетентность;
- в) управленческий потенциал;
- г) методы управленческой деятельности

4.Типы управленческой культуры:

- а) обобщенная власть;
- б) культура личной власти;
- в) общая культура;

г) доминирующая власть.

5. Культура в узком смысле:

- а) артефакты;
- б) убеждения;
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

6. Найти соответствие

Управленческая культура руководителя (УК)

Компоненты

1. Культура в узком смысле	а) мировоззренческий
2. Культура в широком смысле	б) артефакты;
3. Структура управленческой культуры	в) ценность, процесс результат
4. Управленческая культура руководителя	г) духовная жизнь людей;

7. . Найти соответствие

Организационная культура (ОК).....Компоненты

1. Понятие организационной культуры	г) формирование (изменение ОК, поддержание ОК);
2. Уровни организационной культуры	б) ролевая, культура власти, культура личности;
3. Виды организационной культуры	в) набор важных предположений, ценностей задающих людям ориентиры их поведения;
4. Управление организационной культурой	а) поверхностный, подповерхностный, глубинный;

Практическое задание

1. Составить кластер управленческой культуры руководителя.

Ключ к тесту:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7
Номер правильного ответа	а	г	а	б	в	1-г 2-б 3-а 4-в	1-в 2-а 3-б 4-г

Ключ к практическому заданию:

Необходимо включить: понятие УК с точки зрения ценности, процесса, результата; структура УК, уровни УК.

Задания для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенции: УК-4: ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3

Код компетенции	УК-4
Формулировка компетенции	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Индикатор достижения компетенции	ИУК 4.1 Знает правила профессиональной этики; методы коммуникации для академического и профессионального взаимодействия; современные средства информационно-коммуникационных технологий

	ИУК 4.2 Умеет создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам; представлять результаты академической и профессиональной деятельности, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); использовать современные средства информационно-коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия ИУК 4.3 Владеет навыками применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
--	--

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

Выберите один правильный ответ

1. Культура в широком смысле:

- а) обычаи и традиции
- б) деятельность людей
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

2. Уровни организационной культуры

- а) базовый (глубинный)
- б) ценностный;
- в) набор представлений о способах деятельности;
- г) уникальная общая психология.

3. Структура управленческой культуры включает:

- а) социальный
- б) аксиологический;
- в) управленческий;
- г) научный.

4. Виды организационной культуры:

- а) культура власти;
- б) культура организации;
- в) культура отношений;
- г) культура ограничений.

5. Внутриорганизационные факторы, определяющие ОК:

- а) миссия организации;
- б) национальные традиции;
- в) заказчики;
- г) законы.

6. Найти соответствие

Управленческая культура руководителя (УК)

Уровни УК

1. Э .Шейн	а) поверхностный, подповерхностный
2. М.А.Васьков	б) макроуровень, мезоуровень
3. М.А.Васьков	в) глубинный
4. Э .Шейн	г) личностный уровень, микроуровень

7. . Найти соответствие

Организационная культура (ОК).....Виды

1. К.Ханди	а) клановая культура, рыночная культура ...
2. К.Камерон	б) корпоративный тип, консультативный тип, партизанский тип, предпринимател.

3. Р.Акоффа	в) ролевая культура, культура власти и др.
4.Т.Дейл	г)высокого риска и быстрой обратной связи, низкого риска и быстрой обратной связи

Практическое задание

1.Составить кластер организационной культуры руководителя.

Ключ к тесту:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7
Номер правильного ответа	б	а	б	а	а	1-а 2-б 3-г 4-в	1-в 2-а 3-б 4-г

Ключ к практическому заданию:

понятие ОК ;факторы ОК, структура ОК , уровни ОК.

Критерии оценивания:

Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

- Тестовое задание оценивается в 10 баллов (ответ на вопрос теста стоит 0 или 2 балла);
- Задания на соответствие оцениваются в 10 баллов (каждое оценивается 0-5 баллов)
 - ~ 5 баллов – полностью правильно найденные соответствия;
 - ~ 4 балла – три правильных соответствия;
 - ~ 3 балла – два правильных соответствия;
 - ~ 2 балла – одно правильно соответствие;
 - ~ 1 балл – отсутствие правильных соответствий;
 - ~ 0 баллов – не приступал к выполнению задания;
- Каждое практическое задание оценивается в 10 баллов:
 - ~ 10 баллов - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;
 - ~ 8 баллов - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;
 - ~ 6 баллов - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
 - ~ 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

Шкала оценивания сформированности компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий)

Уровни освоения индикатора (ов) достижений компетенций	Основные признаки выделения уровня	Академическая оценка	% выполнения всех заданий
Повышенный (высокий)	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или	Отлично	90-100

	прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.		
Базовый	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения	Хорошо	70-89
Удовлетворительный	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического контролируемого материала	Удовлетворительно	50-69
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Неудовлетворительно	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий) (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «неудовлетворительно», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

Методические указания для проверки остаточных знаний

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.

Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде о

3.1. Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в следующих формах: *тестовое задание, контрольная работа*

3.2. Формы текущего контроля и критерии их оценивания.

Форма контроля 1 - Типовые тестовые задания

Типовой тест 1.

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-1: ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, УК-4: ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3.
Количество заданий в типовом тесте 1	12
Время выполнения типового теста	20 минут
Оценивание выполнения (не выполнения) тестового задания	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	10 баллов
Критерии оценивания выполнения типового теста 1	100 – 90% - отлично 89 – 70% – хорошо 69 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Выберите один правильный ответ

1.Управленческая культура руководителя это:

- а) ценность;
- б) коммуникабельность;
- в) компетентность;
- г) презентабельность.

2. Организационная культура это:

- а) поведение руководителя в конкретной ситуации;
- б) мнение коллектива организации;
- в) имидж организации;
- г) сценарий, где каждый из участников играет свою роль;

3.Компоненты управленческой культуры:

- а) аксиологический
- б) профессиональная компетентность;
- в) управленческий потенциал;
- г) методы управленческой деятельности

4.Типы управленческой культуры:

- а) обобщенная власть;
- б) культура личной власти;
- в) общая культура;
- г) доминирующая власть.

5.Культура в узком смысле:

- а) артефакты;
- б) убеждения;
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

6.Культура в широком смысле:

- а) обычаи и традиции
- б) деятельность людей
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

7.Уровни организационной культуры

- а) базовый (глубинный)
- б) ценностный;
- в) набор представлений о способах деятельности;
- г) уникальная общая психология.

Добавить необходимые элементы

8.Структура управленческой культуры:

- а) мировоззренческий
- б) аксиологический;
- в).....
- г)

9.Уровни управленческой культуры по М.А.Васькову

- а) Социетальный, то есть макроуровень.
- б)....
- в).....
- г) личностный уровень.

10.Уровни организационной культуры по Э Шейну:

- а).....
- б)....
- в).....
- г)

11.Этапы поверхностного уровня организационной культуры:

- а) изучение артефактов дошкольного образовательного учреждения;
- б)....
- в).....
- г) оценка и анализ полученных результатов.

12.Этапы подповерхностного уровня организационной культуры:

- а) выработка миссии организации, определение основных целей;
- б) изучение сложившейся организационной культуры;
- в).....
- г)

Форма контроля 2–Типовая контрольная работа**Типовая контрольная работа**

Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций	УК-6: ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 6.3, ОПК-6: ИОПК-6.1, ИОПК-6.2, ИОПК-6.3.
Количество заданий в типовой контрольной работе	4
Время выполнения типовой контрольной работы	20 минут
Оценивание выполнения (невыполнения) задания в типовой контрольной работе	1 балл (0 баллов)
Максимальное количество баллов	4 балла
Критерии оценивания выполнения типовой контрольной работы	100 % - отлично 99 – 75% – хорошо 74 – 50 %– удовлетворительно Ниже 50% - неудовлетворительно

Задания.

1. Составить кластер управленческой культуры.
2. Составить кластер организационной культуры.
3. Раскрыть этапы развития организационной культуры дошкольной организации.
4. Раскрыть этапы развития организационной культуры в дополнительном образовании.

4. Содержание оценочных средств промежуточной аттестации и критерии их оценивания

4.1. Промежуточная аттестация проводится в виде: зачета (1 сем.).

4.2. Содержание оценочного средства. Проверяемые компетенции и индикаторы достижения компетенций: УК-1, ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3, УК-4, ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3

Примерные вопросы и задания к зачету:

1. Раскрыть понятие управленческая культура с разных авторских позиций.
2. Раскрыть понятие организационная культура с разных авторских позиций.
3. Сравнить авторские подходы к понятиям «управленческая культура», «организационная культура» и высказать свое позицию по поводу: тождественности, схожести, отличия понятий.
4. Раскрыть структуру управленческой культуры: мировоззренческий и творческий компоненты.

5. Раскрыть структуру управленческой культуры: аксиологический, практический компоненты.
6. Уровни управленческой культуры: социетальный (макроуровень) и региональный уровень.
7. Уровни управленческой культуры: микроуровень, личностный уровень.
8. Раскрыть управленческую культуру с позиции личностной ценности: ценность цели, ценность знания, ценность отношений, ценность качества.
9. Раскрыть управленческую культуру с позиции результата.
10. Управление организационной культурой: формирование организационной культуры: первичные и вторичные изменения.
12. Управление организационной культурой: поддержание организационной культуры.
13. Факторы, определяющие организационную культуру.
14. Характеристика этапов поверхностного уровня: изучение артефактов образовательной организации; разработка организационных мероприятий, направленных на качественное изменение артефактов.
15. Характеристика этапов поверхностного уровня: целенаправленное воздействие на артефакты, оценка и анализ качественных изменений.
16. Характеристика этапов подповерхностного уровня: выработка миссии, изучение сложившейся культуры, разработка организационных мероприятий
17. Характеристика этапов поверхностного уровня: целенаправленное воздействие на организационную культуру, оценка воздействия на организационную культуру.
18. Виды организационной культуры, выделенные разными авторами: К.Ханди, К.Камерон и др.
19. Модель современного руководителя.
20. Организационная культура как модель айсберга.

4.3. Критерии оценивания

Зачет выставляется по результатам рейтинга. Если обучающийся набрал недостаточное количество баллов, то он сдает зачет.

Шкала оценивания для зачета:

Уровни освоения компетенции (-ий)	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% освоения (рейтинговая оценка)
Сформирована	Студент показал достаточно прочные знания основных положений учебной дисциплины, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты.	Зачтено	50-100
Не сформирована	При ответе выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.	Не зачтено	менее 50

4.4. Методические указания по проведению процедуры промежуточной аттестации

1. Сроки проведения процедуры оценивания: по расписанию экзаменов (зачета - на последнем занятии по предмету). Если обучающийся по результатам рейтинговой системы не набирает нужное количество баллов или желает повысить оценку, то сдает экзамен/ зачет согласно требованиям.
2. Сбор, обработка и оценивание результатов промежуточной аттестации проводится преподавателем, ведущим дисциплину.
3. Предъявление результатов оценивания осуществляется: по окончании ответа студента и фиксируется в зачетной книжке и экзаменационной ведомости.
4. При наличии письменных ответов обучающихся, полученных в ходе экзаменационной сессии, материалы хранятся в течение месяца после завершения сессии на кафедрах.
5. Порядок выполнения и защиты курсовой работы регламентирован «Положением о курсовой работе ФГБОУ ВО «Глазовский государственный инженерно-педагогический университет имени В.Г. Короленко».
6. Считать, что положительные результаты промежуточного контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования указанных компетенций и индикаторов достижения компетенций (этапов формирования компетенций).

5. Содержание оценочных средств для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенций (поститоговый контроль) и критерии их оценивания

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: УК-1, ИУК 1.1, ИУК 1.2, ИУК 1.3.

Код компетенции	УК-1
Формулировка компетенции	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Индикатор достижения компетенции	ИУК 1.1 Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации ИУК 1.2 Умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности ИУК 1.3 Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

Выберите один правильный ответ

1. Управленческая культура руководителя это:

- а) ценность;
- б) коммуникабельность;
- в) компетентность;

г) презентабельность.

2. Организационная культура это:

- а) поведение руководителя в конкретной ситуации;
- б) мнение коллектива организации;
- в) имидж организации;
- г) сценарий, где каждый из участников играет свою роль;

3. Компоненты управленческой культуры:

- а) аксиологический
- б) профессиональная компетентность;
- в) управленческий потенциал;
- г) методы управленческой деятельности

4. Типы управленческой культуры:

- а) обобщенная власть;
- б) культура личной власти;
- в) общая культура;
- г) доминирующая власть.

5. Культура в узком смысле:

- а) артефакты;
- б) убеждения;
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

6. Найти соответствие

Управленческая культура руководителя (УК)

Компоненты

1. Культура в узком смысле	а) мировоззренческий
2. Культура в широком смысле	б) артефакты;
3. Структура управленческой культуры	в) ценность, процесс результат
4. Управленческая культура руководителя	г) духовная жизнь людей;

7. . Найти соответствие

Организационная культура (ОК).....Компоненты

1. Понятие организационной культуры	г) формирование (изменение ОК, поддержание ОК);
2. Уровни организационной культуры	б) ролевая, культура власти, культура личности;
3. Виды организационной культуры	в) набор важных предположений, ценностей задающих людям ориентиры их поведения;
4. Управление организационной культурой	а) поверхностный, подповерхностный, глубинный;

Практическое задание

1. Составить кластер управленческой культуры руководителя.

Ключ к тесту:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7
Номер правильного ответа	а	г	а	б	в	1-г 2-б 3-а 4-в	1-в 2-а 3-б 4-г

Ключ к практическому заданию:

Необходимо включить: понятие УК с точки зрения ценности, процесса, результата; структура УК , уровни УК.

Задания для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенции: УК-4: ИУК 4.1, ИУК 4.2, ИУК 4.3

Код компетенции	УК-4
Формулировка компетенции	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Индикатор достижения компетенции	ИУК 4.1 Знает правила профессиональной этики; методы коммуникации для академического и профессионального взаимодействия; современные средства информационно-коммуникационных технологий ИУК 4.2 Умеет создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стилей речи по профессиональным вопросам; представлять результаты академической и профессиональной деятельности, в том числе на иностранном(ых) языке(ах); использовать современные средства информационно-коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия ИУК 4.3 Владеет навыками применения современных коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

Выберите один правильный ответ

1.Культура в широком смысле:

- а) обычаи и традиции
- б) деятельность людей
- в) духовная жизнь людей;
- г) принципы

2.Уровни организационной культуры

- а) базовый (глубинный)
- б) ценностный;
- в) набор представлений о способах деятельности;
- г) уникальная общая психология.

3. Структура управленческой культуры включает:

- а) социальный
- б) аксиологический;
- в) управленческий;
- г) научный.

4. Виды организационной культуры:

- а) культура власти;
- б) культура организации;
- в) культура отношений;
- г) культура ограничений.

5.Внутриорганизационные факторы, определяющие ОК:

- а) миссия организации;
- б) национальные традиции;

- в) заказчики;
г) законы.
6. Найти соответствие

Управленческая культура руководителя (УК)

Уровни УК

1. Э .Шейн	а) поверхностный, подповерхностный
2. М.А.Васьков	б) макроуровень, мезоуровень
3. М.А.Васьков	в) глубинный
4. Э .Шейн	г) личностный уровень, микроуровень

7. . Найти соответствие

Организационная культура (ОК).....Виды

1.К.Ханди	а) клановая культура, рыночная культура ...
2. К.Камерон	б) корпоративный тип, консультативный тип, партизанский тип, предпринимател.
3. Р.Акоффа	в) ролевая культура, культура власти и др.
4.Т.Дейл	г) высокого риска и быстрой обратной связи, низкого риска и быстрой обратной связи

Практическое задание

1. Составить кластер организационной культуры руководителя.

Ключ к тесту:

Номер вопроса	1	2	3	4	5	6	7
Номер правильного ответа	б	а	б	а	а	1-а 2-б 3-г 4-в	1-в 2-а 3-б 4-г

Ключ к практическому заданию:

понятие ОК ;факторы ОК, структура ОК , уровни ОК.

Критерии оценивания:

Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

- Тестовое задание оценивается в 10 баллов (ответ на вопрос теста стоит 0 или 2 балла);
- Задания на соответствие оцениваются в 10 баллов (каждое оценивается 0-5 баллов)
 - ~ 5 баллов – полностью правильно найденные соответствия;
 - ~ 4 балла – три правильных соответствия;
 - ~ 3 балла – два правильных соответствия;
 - ~ 2 балла – одно правильно соответствие;
 - ~ 1 балл – отсутствие правильных соответствий;
 - ~ 0 баллов – не приступал к выполнению задания;
- Каждое практическое задание оценивается в 10 баллов:
 - ~ 10 баллов - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;
 - ~ 8 баллов - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;

- ~ 6 баллов - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
 ~ 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

**Шкала оценивания сформированности компетенции (ий) и индикатора (ов)
 достижения компетенции (ий)**

Уровни освоения индикатора (ов) достижений компетенций	Основные признаки выделения уровня	Академическая оценка	% выполнения всех заданий
Повышенный (высокий)	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично	90-100
Базовый	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими теоретические положения или обосновывать практику применения	Хорошо	70-89
Удовлетворительный	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического контролируемого материала	Удовлетворительно	50-69
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Неудовлетворительно	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий) (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «неудовлетворительно», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

Методические указания для проверки остаточных знаний

3. Сроки проведения процедуры оценивания: по графику деканата.
 4. Сбор, обработка и оценивание результатов поститогового контроля проводится преподавателем по распоряжению деканата.
- Предъявление результатов оценивания осуществляется в течение недели после проведения контрольного мероприятия, оформляется в виде о