

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Димитровградский инженерно-технологический институт –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(ДИТИ НИЯУ МИФИ)

«УТВЕРЖДАЮ»

Заместитель руководителя

_____ Т.И. Романовская

« ____ » _____ 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.02.02 Управление персоналом в образовательной организации

Направление подготовки _____ *44.04.01 Педагогическое образование*

Квалификация выпускника _____ *магистр*

Магистерская программа _____ *Менеджмент в образовании*

Форма обучения _____ *заочная*

Фонд оценочных средств
разработан

_____ *Л.Д. Орлова, зав. кафедрой экономики и управления, к.экон.н.*
(подпись) Ф.И.О., должность, ученая степень, ученое звание

Рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и управления

Зав. кафедрой _____ *Л.Д. Орлова*
(подпись) (Ф.И.О.)

**Димитровград
2023 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВПО	3
3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ.....	4
4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5

1 НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 № 126, учебного плана ДИТИ НИЯУ МИФИ для аттестации обучающихся на соответствие их достижений поэтапным требованиям соответствующей основной образовательной программы (ООП) для проведения промежуточной аттестации обучающихся (итогового тестирования).

ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ООП ВО, входит в состав ООП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений (результатов обучения) запланированным результатам освоения рабочих программ учебных дисциплин и образовательных программ.

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине «Управление персоналом в образовательной организации» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать сформированность у обучающихся компетенций и индикаторов их достижения, предусмотренных ФГОС по направлению 44.04.01 Педагогическое образование, ООП и рабочей программой дисциплины «Управление персоналом в образовательной организации».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся ДИТИ НИЯУ МИФИ.

ФОС подлежит ежегодному пересмотру и обновлению.

2 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ООП ВО

Номер семестра	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам, ГИА в процессе освоения ООП ВО
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
1,2,3,4	Производственная практика (научно-исследовательская работа)
2	Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)
3	Производственная практика (педагогическая практика)
4	Производственная (преддипломная) практика
4	Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
<p>З-УК-3 Знать: методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства</p> <p>У-УК-3 Уметь: разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели</p> <p>В-УК-3 Владеть: умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом</p>	Отсутствуют знания, умения и навыки по организации и руководству работой команды, выработке командной стратегии для достижения поставленной цели	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели. Владеет умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	Итоговое тестирование

Для контроля и оценивания качества знаний студентов применяются пятибалльная (русская), сто балльная и европейская (ECTS) системы оценки качества обучения студентов.

Связь между указанными системами приведена в шкале оценивания:

Оценка по 4-балльной шкале	Отметка о зачете	Оценка ECTS	Градация
отлично	зачтено	A	отлично
хорошо		B	очень хорошо
		C	хорошо
		D	удовлетворительно
удовлетворительно		E	посредственно
неудовлетворительно	не зачтено	F	неудовлетворительно

Характеристика знаний студентов:

Зачтено/«Отлично» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Очень хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

Зачтено/«Хорошо» – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Зачтено/«Удовлетворительно» – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Зачтено/«Посредственно» – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

Не зачтено/«Неудовлетворительно» – очень слабые знания, недостаточные для понимания курса, имеется большое количество основных ошибок и недочетов.

4 МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Итоговое тестирование.

Тесты используются как метод оценивания уровня сформированности у обучающихся компетенции УК-3 в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Содержание вопроса	Правильный ответ
Управление персоналом в образовательной организации		
1	Укажите термин данного определения. Объединение людей, имеющих общую цель, обладающих взаимодополняющими навыками и следующие определенным правилам взаимодействия	команда
2	Прочитайте текст и дайте название модели. Известная модель, описывающая пять четко определенных фаз развития команды: Forming – стадия формирования, Storming – стадия выяснения отношений, Norming – стадия согласования правил, Producting – стадия продуктивной работы, Unforming – стадия умирания	модель Б. Такмана
3	Прочитайте текст и определите стадию развития команды: члены команды знакомятся друг с другом, оценивают компетентность и полномочия лидера компании, занимают выжидательную позицию, испытывают сомнения и неуверенность, наблюдают за поведением своих коллег, пытаются понять своё место в команде	формирование
4	Прочитайте текст и определите стадию развития команды: негативное поведение членов команды, соперничество за внимание, конфликты за власть между членами группы и руководством, взаимное недоверие, эмоциональная реакция на задания, данные к исполнению, и сомнениями людей в том, что они приносят пользу команде	выяснение отношений
5	Прочитайте текст и определите стадию развития команды: участники команды постепенно привыкают друг к другу, начинают доверять друг другу, принимать и уважать друг друга, формируется командный дух и возникает чувство сплоченности, вырабатываются и принимаются правила совместной деятельности	согласование правил
6	Прочитайте текст и определите стадию развития команды: эффективная команда с творческой рабочей атмосферой, тесными внутригрупповыми связями, самоуправлением, доброжелательными взаимоотношениями	продуктивная работа
7	Прочитайте текст и определите стадию развития команды: руководство организации начинает формировать новую команду, корректирует групповые цели	умирание
8	Прочитайте текст и укажите наименование теории. «Председатель», «Формирователь», «Разведчик», «Коллективист», «Исполнитель», «Доводчик», «Мыслитель», «Оценщик» - _____.	теория командных ролей Р. Белбин

9	Прочитайте текст и определите командную роль: ориентирован на эффективное использование потенциала команды и поэтому признает и поощряет все таланты и качества людей, которые способствуют достижению её целей.	«Председатель»
10	Прочитайте текст и определите командную роль: умение устанавливать контакты и выстраивать отношения даёт ему возможность возвращаться в команду с новыми предложениями, которые часто оказываются очень ценными для её дальнейшей работы	«Разведчик»
11	Прочитайте текст и определите командную роль: его присутствие улучшает моральный климат и повышает степень сотрудничества между членами команды, способен оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты	«Коллективист»
12	Прочитайте текст и определите командную роль: делает то, что требуется, действительно работающий на компанию и в меньшей мере преследующий свои личные интересы	«Исполнитель»
13	Прочитайте текст и определите командную роль: заботится о завершении намеченного и настаивает на этом даже тогда, когда энтузиазм всех остальных членов команды уже исчерпан, его присутствие не дает компании тратить время впустую на проекты, которые не могут быть доведены до конца	«Доводчик»
14	Прочитайте текст и определите командную роль: привносит в работу новые и оригинальные идеи, ему свойственен самоуглубленный, аналитический подход к решению проблем, высокий интеллектуальный уровень и креативность	«Мыслитель»
15	Прочитайте текст и определите командную роль: ему присуща реалистичность и здравость суждений, которая «не замутняется» доводами, основанными на эмоциях или предубеждениях	«Оценщик»
16	По данному описанию (характеристике) укажите термин. Знания и навыки людей, подтвержденные дипломами, свидетельствами о повышении квалификации и трудовым стажем - это	профессиональные компетенции
17	Прочитайте текст и определите тип поведения в команде: привлечение к взаимодействию, предоставление информации, поиск точек зрения, разъяснения, подведение итогов	поведение, направленное на задачу
18	Прочитайте текст и определите тип поведения в команде: согласование, способность идти на компромисс, оказание помощи, курирование, моральная поддержка	поведение, направленное на отношения
19	Прочитайте текст и определите тип поведения в команде: создание трудностей, тенденция бросать начатое дело, доминирование, проявление агрессивности, тенденция осуждать	эго-поведение
20	Прочитайте текст и закончите предложение. Затраты на создание и управление командой включают ...	затраты времени, труда и средств на подбор членов команды

21	Прочитайте текст и закончите предложение. Командная работа позволяет решать сложные бизнес-задачи за счет эффекта ...	синергии
22	Прочитайте текст и закончите предложение. Делегирование полномочий - это	передача задач и полномочий определённому лицу, которое принимает на себя обязательство их выполнения
23	Прочитайте текст и ответьте на вопрос. Делегируется ли ответственность при передаче полномочий подчиненным?	нет
24	По данному описанию (характеристике) укажите термин. Процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и для достижения целей организации - это	мотивация труда
25	Прочитайте текст и выберите правильные ответы. Рациональное разделение труда включает (возможно несколько вариантов ответа) 1. специализацию 2. комбинирование 3. стандартизацию 4. кооперирование 5. автоматизацию	Правильный ответ: 1, 2, 4

Время выполнения 90 мин.

Критерии оценки уровня сформированности компетенций при выполнении теста:

Оценка	Показатели*
Отлично	85-100%
Хорошо	65-84%
Удовлетворительно	51-64%
Неудовлетворительно	менее 50%

* - % выполненных заданий от общего количества заданий в тесте. Показатели зависят от уровня сложности тестовых заданий.

**Дополнения и изменения в фонд оценочных средств
дисциплины на 20__/20__ уч.г.**

Внесенные изменения на 20__/20__ учебный год

В фонд оценочных средств вносятся следующие изменения:

1)

2)

или делается отметка о нецелесообразности внесения каких-либо изменений на данный учебный год

Фонд оценочных средств пересмотрена на заседании кафедры

(дата, номер протокола заседания кафедры, подпись зав. кафедрой).

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой _____

наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Руководитель ООП,

ученая степень, должность _____

личная подпись расшифровка подписи дата