

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет инновационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Декан



С. В. Шидловский

«27» августа 2021 г.

**Фонд оценочных средств
для изучения дисциплины**

Организационная культура

Направление подготовки
27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль) подготовки:
«Управление качеством в производственно-технологических системах»

Форма обучения
Очная

Квалификация
Бакалавр

Фонд оценочных средств (ФОС) является элементом системы оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся, изучающих дисциплину «Организационная культура» и включает в себя набор оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по соответствующей дисциплине.

Целью ФОС является установление соответствия уровня подготовки обучающихся и выпускников требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством (Приказ Министерства образования и науки РФ от 09 февраля 2016 г. № 92).

1. Формируемые компетенции по ФГОС ВО 27.03.02 Управление качеством

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ОК-6, I уровень Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>З (ОК-6) –I Знать: типовые социальные особенности различных групп. У(ОК-6) –I Уметь: толерантно воспринимать культурные, этнические, конфессиональные и социальные особенности. В (ОК-6) –I Владеть: навыками определения и применения этических норм, касающихся личностных различий.</p>
<p>ПК-7, II уровень Способность руководить малым коллективом</p>	<p>З (ПК-7) –II Знать: методы организации работы в коллективе У(ПК-7) –II Уметь: брать ответственность за принятые решение в координации деятельности коллектива В (ПК-7) –II Владеть: навыками лидера</p>
<p>ПК-12, II уровень Умение консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельности</p>	<p>З (ПК-12) –II Знать: принципы и методы консалтинга У(ПК-12) –II Уметь: доносить информацию в понятной форме В (ПК-12) –II Владеть: навыками анализа и консультирования</p>

2. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№	Разделы и(или) темы дисциплин	Формируемые компетенции			Формы текущего контроля и промежуточной аттестации
		ОК-6-	ПК-7	ПК-12	
1.	Тема 1.1 Типы личностей в организации (А.Грант)	+			Исследовательский кейс
2.	Тема 1.2 Система анализа управленческих кадров				Видеозадание

	(С. Деллингер)				
3.	Тема 2.1 Типы внешней мотивации (В. Герчиков)				Аналитическое эссе
4.	Тема 3.1 Ориентация на ценностную составляющую в профессиональной деятельности (Э. Шейн)		+		Исследовательский кейс
5.	Тема 3.2 Поведение людей в профессионально среде (У. Марстон)				Аналитический кейс

3. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Показатели и критерии оценивания компетенций представлены в картах компетенций Приложение 1

4. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы.

Текущий контроль включает в себя: исследовательский кейс, видеозадание, аналитическое эссе, аналитический кейс, самостоятельную работу и т.д.

Фонд оценочных средств, для проведения текущего контроля включает в себя:

- 1) Типовые задания для проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине (исследовательский кейс, видеозадание, аналитическое эссе, аналитический кейс).
- 2) Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

4.1. Исследовательский кейс

Опросите 10 людей, которые ведут *профессиональную деятельность*. Это могут быть Ваши родственники или друзья. Определите их тип в соответствии с типологией А. Гранта. Берущий или дающий? Заполните полученную информацию в таблицу.

4.2. Видеозадание

Подготовьте видео и расскажите как работать с сотрудником такого типа фигуры, которая у вас на первом и на последнем месте.

4.3. Аналитическое эссе

Выберите один тип мотивации по Герчикову (кроме Люмпенизированного).

Напишите эссе на тему: "Как мотивировать и демотивировать выбранный вами тип".

В последнем абзаце эссе опишите то, что мотивировало бы и демотивировало лично вас в профессиональной деятельности.

4.4 Исследовательский кейс

Определите Ваш тип по модели "Якоря карьеры".

4.5 Аналитический кейс

Определите тип сотрудника в соответствии с методикой DISC

4.6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Решение кейса представляет собой продукт самостоятельной индивидуальной работы студентов.

Работа с кейсом осуществляется поэтапно:

Первый этап – знакомство с текстом кейса, изложенной в нем ситуацией, ее особенностями.

Второй этап – выявление фактов, указывающих на проблему(ы), выделение основной проблемы (основных проблем), выделение факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать.

Третий этап – выстраивание иерархии проблем (выделение главной и второстепенных), выбор проблемы, которую необходимо будет решить. Четвертый этап – генерация вариантов решения проблемы. Возможно проведение «мозгового штурма».

Пятый этап – оценка каждого альтернативного решения и анализ последствий принятия того или иного решения.

Шестой этап – принятие окончательного решения по кейсу, например, перечня действий или последовательности действий.

Седьмой этап – презентация индивидуальных или групповых решений и общее обсуждение.

Восьмой этап - подведение итогов под руководством преподавателя.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с [Положением о промежуточной аттестации обучающихся в ТГУ](#).

Форма промежуточной аттестации – зачёт.

Промежуточная аттестация проводится по завершении изучения дисциплины в виде итогового проекта, направленного на результат «Знать», «Уметь» и «Владеть». Итоговый контроль проходит в форме защиты проекта.

Оценка, выставляемая в зачётную книжку обучающегося и ведомость, складывается из итоговой оценки, полученной за работу в семестре (текущий контроль), и оценки, полученной по итогам промежуточной аттестации.

Процедура оценивания по курсу описана в п.9.1 рабочей программы дисциплины.

Фонд оценочных средств, для проведения промежуточной аттестации включает в себя:
практические задания к зачету
) критерии оценивания

5.1. Задание для зачета.

Ознакомьтесь с портретом программиста: https://drive.google.com/file/d/1sY-EvIrCTJOGjYumOq0JYMdRu_MTv3IF/view

Ваша задача описать антипод портрета программиста, то есть описать каким типом точно не может быть и обосновать вашу позицию.

по следующим критериям:

- *тип по Герчикову
- * тип по "Якоря карьеры"
- * тип по DISC
- * дающий / берущий
- * геометрический тип сотрудника

5.2.Критерии оценивания

В основе оценивания проектов лежат принципы объективности, справедливости и всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении *«зачтено»* оценивается: знание фактического материала, а также культура речи, глубина знания, аргументированность ответа, связь теории и практики, умение решить задачу.

«Не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе и допустившему принципиальные ошибки при ответе на вопросы билета.