

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Лизунова Лариса Рейновна

Должность: Проректор по образовательной деятельности и информатизации

Дата подписания: 18.02.2022 09:04:01

Уникальный программный ключ:

2df9c68e1881908a1c45bec7d3c3932fa758d4b545fa3ba46a42db74e588dff

СПЕЦИФИКАЦИЯ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА

СОБЕСЕДОВАНИЕ

по учебной дисциплине Б1.О.ДВ.01.02 Корпоративная культура.

Направление подготовки: 53.03.02 Музыкально-инструментальное искусство

Направленность (профиль): "Фортепиано"

Квалификация выпускника: бакалавр

1. Характеристика оценочного средства.

Собеседование – форма контроля, представляющая собой специальную беседу преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, рассчитанную на выяснение объема знаний студента по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Собеседование позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

2. Назначение оценочного средства.

Применение оценочного средства в системе менеджмента качества образования позволяет определить уровень освоения студентами компетенциями ФГОС ВО, установленными образовательной программой. Их оценка осуществляется по окончании изучения дисциплины (промежуточная аттестация (ПА)).

Оценочное средство предназначено для выявления качества овладения обучающимися необходимыми знаниями, умениями и навыками в соответствии с кодификатором контролируемых разделов учебной дисциплины.

Кодификатор контролируемых разделов дисциплины

№	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды дескрипторов оценивания
1	Корпоративная культура - составляющая управления общественными отношениями	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
2	Классификация видов корпоративной культуры	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
3	Искусство делегирования полномочий	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
4	Эффективный лидер	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
5	Характеристика времени в корпоративной культуре	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
6	Влияние на других людей. Правила познания человека	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
7	Стресс и работа с ним	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
8	Повышение эффективности принятия управленческого решения	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)
9	Общение с подчинёнными	Код 31 (ОПК-7) Код 32 (ОПК-7) Код У1 (ОПК-7) Код В1 (ОПК-7)

Показателем эффективности освоения установленных компетенций является увеличение количественных показателей обучения по сравнению с результатами предыдущих контролируемых мероприятий по данной учебной дисциплине.

3. Процедура подготовки и представления обучающимися результатов выполнения оценочного средства (*методические рекомендации студентам*).

Задания оценочного средства выполняются обучающимися в индивидуальной форме. Для их подготовки необходимо предварительно изучить разделы учебника, проанализировать содержание программ по предмету «Корпоративная культура» для Высших учебных заведений, ознакомиться с материалами, анализирующими управленческие стили крупных государственных и частных компаний.

В ходе выполнения оценочных заданий обучающимся необходимо *подготовить ответы на вопросы* собеседования, представляющие основные разделы дисциплины, а также составляющие их темы:

1. Роль корпоративной культуры в системе управления общественными отношениями.

2. Классификация видов корпоративной культуры.
3. Общие принципы делегирования полномочий.
4. Понятие «Эффективный лидер» и его качества.
5. Понимание феномена времени в корпоративной культуре.
6. Принципы взаимодействия с другими людьми.
7. Эффективные стратегии влияния на других людей.
8. Стресс и работа с ним.
9. Тактики принятия эффективного управленческого решения.
10. Логика и принципы общения с подчинёнными.

Представление результатов выполнения оценочных заданий осуществляется в форме устных ответов.

Процедура представления результатов представляет собой специальную беседу преподавателя и студента по изучаемой теме.

4. Время выполнения / подготовки заданий оценочного средства.

На подготовку к собеседованию обучающимся предоставляется не менее 10 часов от объема часов, запланированных на самостоятельную работу студента по дисциплине. Подготовка к собеседованию осуществляется на основе заранее предоставленных студенту перечня тем/вопросов. При необходимости преподаватель проводит для студентов предварительную консультацию по вопросам/темам собеседования, на которой отвечает на вопросы обучающихся.

В процессе проведения процедуры собеседования выбор конкретных обсуждаемых тем/вопросов осуществляется преподавателем или студентом методом случайного выбора по типу экзаменационных билетов.

На подготовку к ответу обучающемуся предоставляется от 15 до 30 минут аудиторного времени. В процессе собеседования студент представляет аргументированную точку зрения по обсуждаемому вопросу/теме. Преподаватель вправе задать отвечающему вопросы содержательного, разъясняющего (наводящего), проблемного характера.

По окончании собеседования преподаватель отмечает положительные аспекты ответа обучающегося, отмечает выявленные недостатки, оценивает результаты собеседования в целом, сообщает результаты оценивания обучающемуся.

5. Система оценивания результатов.

Оценка результатов выполнения заданий оценочного средства осуществляется на основе их соотнесения с планируемыми результатами обучения по дисциплине и установленными критериями оценивания сформированности закрепленных компетенций.

Критерии оценки собеседования:

- Глубина проработки, систематичность знаний. Оценка должна отражать действительный уровень усвоения учебного материала, предусмотренного программой, а также насколько сознательно и полно студент владеет этим материалом, самостоятельно его использует.
- Умение применять теоретические знания для решения практических задач. Оценка отражает адекватность применяемых знаний ситуации, рациональность используемых подходов к решению профессионально значимых проблем.
- Профессионально значимые личностные качества. Оценка отражает особенности личностного отношения обучающегося к определенным объектам, профессиональным ситуациям, степень проявления профессионально значимых личностных качеств.
- Коммуникативные навыки. Оценка отражает сформированность у обучающегося умений логично структурировать связное высказывание, поддерживать беседу, отвечать на вопросы.

Система оценки ответа обучающегося при собеседовании

5 баллов	выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению, объяснить причины отклонений от желаемого результата, отстаивать свою точку зрения, приводя факты;
----------	--

4 балла	выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты;
3 балла	выставляется студенту, если он владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления;
0 баллов	выставляется студенту, если он не владеет перечисленными навыками

Для определения уровня сформированности дескриптора оценивания применяется количественная оценка результатов:

0 баллов – дескриптор не сформирован (оценка «неудовлетворительно»);

3 балла – дескриптор в целом сформирован на базовом уровне (оценка «удовлетворительно»);

4 балла - дескриптор сформирован на базовом уровне (оценка «хорошо»);

5 баллов - дескриптор сформирован на повышенном уровне (оценка «отлично»).

Максимально возможное количество баллов определяется по формуле:

$\Sigma = n * 5$, где n - количество дескрипторов оценивания.

Общая оценка результатов выполнения заданий оценочного средства осуществляется на основе суммирования полученных баллов и соотнесения полученной суммы с качественной характеристикой результата обучения:

дифференцированная оценка (экзамен, зачет с оценкой):

90 - 100 % баллов – оценка «отлично»,

75 - 89 % баллов – оценка «хорошо»,

60- 74 % баллов – оценка «удовлетворительно»,

0 – 59 % баллов – оценка «неудовлетворительно».

недифференцированная оценка (зачет):

60 и более % баллов – оценка «зачтено»,

Менее 60 % баллов – оценка «не зачтено».

6. Материалы для подготовки к выполнению контролирующих заданий

Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Персикова Т. Н.	Корпоративная культура: учебник	Москва: Логос, 2015
Л1.2	Колесников А.В.	Корпоративная культура: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2018
Л1.3	Горайнова Н. М.	Корпоративная культура: Учебное пособие	Челябинск, Саратов: Южно- Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019
Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус	Корпоративная культура Toyota: практическое пособие	Москва: Альпина Паблишер, 2016
Л2.2	Говард Бехар	Дело не в кофе. Корпоративная культура Starbucks: практическое руководство	Москва: Альпина Паблишер, 2016
Л2.3	Лайкер Джеффри, Хосеус Майкл	Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний	Москва: Альпина Паблишер, 2019
Методические разработки			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Демин Д.	Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений	Москва: Альпина Паблишер, 2019
Л3.2	Колесников А.В.	Корпоративная культура: Учебник и практикум	Москва: Издательство Юрайт, 2019

Разработчик оценочного средства: кафедра культурологии, музыковедения и музыкального образования.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ СОБЕСЕДОВАНИЯ

ФИО обучающегося / студентов подгруппы _____

Группа _____

Преподаватель _____

Дата _____

№	Критерий оценивания	Баллы				Комментарий
		0	3	4	5	
1	Глубина прочность, систематичность знаний					
2	Умение применять теоретические знания для решения практических задач					
3	Профессионально значимые личностные качества					
4	Коммуникативные навыки					
Сумма баллов:						

Итоговая оценка: _____

Примечание: Оценка сформированности критериев оценочного средства выставляется в баллах (см. раздел 5 «Система оценивания результатов»).