

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**Структурное подразделение Факультет музыкально-художественного  
образования имени Джульетты Якубович  
Кафедра дополнительного образования детей и взрослых**



Декан ФМХО  
имени Джульетты Якубович  
А.П. Кондратенко  
«17» января 2024 г.

Приложение к рабочей программе учебной дисциплины

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации  
обучающихся по дисциплине  
Консалтинг и мониторинг качества в дополнительном образовании**

По направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование  
Профиль подготовки – Дополнительное образование детей и взрослых  
Квалификация выпускника – бакалавр  
Форма обучения – очная  
Курс – 4 курс (7 семестр)

Разработчик  
доцент Федорищева С.П.  
ст. преподаватель Кривуля И.А.  
Заведующий кафедрой  
дополнительного образования  
детей и взрослых  
Федорищева С.П.  
Протокол  
№ 7 от «16» января 2024 г.

Луганск, 2024

# 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

## 1.1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) – неотъемлемая часть рабочей программы дисциплины «Консалтинг и мониторинг качества в дополнительном образовании» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений студентов, освоивших программу дисциплины.

## 1.2. Цели и задачи фонда оценочных средств

Цель ФОС – установить соответствие уровня подготовки обучающегося требованиям ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.02.2018 №121 (с изменениями и дополнениями) и Профессионального стандарта, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог дополнительного образования детей и взрослых”» от 29.09.2021 № 652н.

## 1.3. Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения основной образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций и индикаторов их достижения:

Код по ФГОС ВО	Индикатор достижения
Универсальные	
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Демонстрирует знание особенностей системного и критического мышления, аргументированно формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение. УК-1.2. Применяет логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности. УК-1.3. Анализирует источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений
Общепрофессиональные	
ОПК-5. Способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	ОПК-5.1. Осуществляет выбор содержания, методов, приемов организации контроля и оценки, в том числе ИКТ, в соответствии с установленными требованиями к образовательным результатам обучающихся

	ОПК-5.2. Осуществляет контроль и оценку образовательных результатов на основе принципов объективности и достоверности. ОПК-5.3. Выявляет и корректирует трудности в обучении, разрабатывает предложения по совершенствованию образовательного процесса.
<b>Профессиональные</b>	
ПК-5. Способен проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития	ПК-5.1. Знать цели своего профессионального и личностного развития ПК-5.2. Уметь осуществлять отбор средств реализации программ профессионального и личностного роста ПК-5.3. Владеть навыком разработки программы профессионального и личностного роста

#### **1.4. Этапы формирования компетенций и средства оценивания уровня их сформированности**

<b>Этапы формирования компетенций</b>	<b>Компетенции</b>	<b>Контрольно-оценочные средства / способ оценивания</b>
Раздел 1. Введение в теорию консалтинга	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Устный опрос, реферат
Раздел 2. Функции, свойства и виды организационной культуры	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, доклад
Раздел 3. Содержание и структура организационной культуры	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, презентация
Раздел 4. Миссия учреждения дополнительного образования как целевая функция организации, ее главная цель	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, реферат
Раздел 5. Знаково-символическая составляющая организационной культуры	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, доклад
Раздел 6. Подходы к типологии, классификации и диагностике организационной культуры	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Устный опрос, презентация
Раздел 7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, реферат
Раздел 8. Развитие организационной культуры и ее влияние на поведение персонала и эффективность деятельности учреждений дополнительного образования	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Выполнение практических заданий, доклад
Раздел 9. Консалтинговые технологии	УК-1	Устный опрос, презентация

управления организационной культурой	ОПК-5 ПК-5	
Раздел 10. Имидж и бренд учреждения дополнительного образования в процессе развития организационной культуры	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Устный опрос, реферат
<b>Текущая аттестация</b>	УК-1 ОПК-5 ПК-5	Тестирование
<b>Промежуточная аттестация</b>	УК-1 ОПК-5 ПК-5	экзамен

### 1.5. Описание показателей формирования компетенций

Код компетенции	Результаты сформированности
УК-1	<p><b>знать:</b> механизмы и методики поиска, анализа и синтеза информации, включающие системный подход в области образования; методики постановки цели и способы ее достижения, научное представление о результатах обработки информации;</p> <p><b>уметь:</b> анализировать задачу, выделять ее базовые составляющие, осуществлять декомпозицию задачи; находить и критически анализировать информацию, необходимую для решения поставленной задачи; рассматривать возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки;</p> <p><b>владеть:</b> методами установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; механизмами поиска информации, в том числе с применением современных информационных и коммуникационных технологий.</p>
ОПК-5	<p><b>знать:</b> научные представления о результатах образования, путях их достижения и способах оценки; нормативно-правовые, этические, психологические и педагогические закономерности, принципы и методические особенности осуществления контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявления и психолого-педагогической коррекции трудностей в обучении в мониторинговом режиме;</p> <p><b>уметь:</b> определять и реализовывать формы, методы и средства осуществления контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявления и психологопедагогической коррекции групповых и индивидуальных трудностей в обучении в мониторинговом режиме;</p> <p><b>владеть:</b> приемами и алгоритмами реализации контроля и оценки сформированности образовательных результатов обучающихся, выявления и психолого-педагогической коррекции групповых и индивидуальных трудностей в обучении в мониторинговом режиме; приемами объективной оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся;</p>
ПК-5	<p><b>знать:</b> структуру проектирования траектории профессионального роста; - теоретические основы личностного развития.</p> <p><b>уметь:</b> анализировать источники информации по указанной проблеме; определять объект проектирования;</p> <p><b>владеть:</b> методами проектирования траектории своего</p>

	профессионального роста и личностного развития в стандартных условиях;
--	--

## 1.6. Критерии оценивания компетенций на разных этапах их формирования

Вид учебной работы	Количество баллов		
	ОФО	О-ЗФО	ЗФО
Выполнение и защита практических работ 11x5	55		
Самостоятельная работа	15		
выполнение тестовых заданий	10		
экзамен	20		
<b>Всего</b>	<b>100</b>		

### Накопительная система оценивания по 100-балльной шкале

Четырехбалльная система оценивания экзамена	100-балльная шкала	Буквенная шкала, соответствующая 100-балльной шкале	Система оценивания зачета
Отлично	90-100	<b>А</b> – 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
Хорошо	83-89	<b>В</b> – 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	
Хорошо	75-82	<b>С</b> – хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью; 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	
Удовлетворительно	63-74	<b>Д</b> – 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 содержат ошибки	

Удовлетворительно	<b>50-62</b>	<b>Е</b> – посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично; некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные учебной программой обучения учебные задания не выполнены либо качество выполненных некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	
Неудовлетворительно	<b>21-49</b>	<b>FX</b> – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом не сформированы; большинство предусмотренных учебной программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительно самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий	Не зачтено
Неудовлетворительно	<b>0-20</b>	<b>F</b> – неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено; необходимые практические навыки работы не сформированы; все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	

## 2. КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

### 2.1. Оценочные средства текущего контроля

#### Вопросы для устного опроса:

1. Охарактеризуйте предпосылки возникновения и перспективы развития организационной культуры.
2. Разведите два понятия «организационная» и «корпоративная» культура.
3. Перечислите стратегии диагностики организационной культуры.
4. Перечислите методы изучения организационной культуры.
5. Опишите подструктуры организационной культуры.
6. Разведите понятия «объективная» и «субъективная» организационная культура.
7. Перечислите функции организационной культуры.
8. Перечислите свойства организационной культуры.
9. Охарактеризуйте этапы формирования организационной культуры.
10. Перечислите проблемы и методы управленческого консультирования учреждений дополнительного образования.

#### Вопросы для проведения контрольных работ:

1. Происхождение, становление и понятие организационной культуры.
2. Функции, свойства, источники и принципы формирования организационной культуры.
3. Виды организационных культур: объективная-субъективная, декларируемая-реальная, открытая-закрытая, положительная-отрицательная, сильная-слабая, управленческая.
4. Признаки культуры организации. Признаки сильных и слабых культур.
5. Виды субкультур в организациях.
6. Области и модели проявления организационной культуры.
7. Процесс формирования оргкультуры учреждений дополнительного образования: подходы, этапы.
8. Роль и место организационной культуры в системе управленческого консультирования.
9. Важнейшие элементы управленческого консультирования и механизм его взаимодействия.
10. Коммуникативное единство организации. Организационный климат.

### **Практические задания:**

Задание 1. Разделите задачи организационной культуры учреждения дополнительного образования на две группы:

- задачи, связанные с изменениями внутренней среды учреждения;
- задачи, связанные с изменениями внешней среды.

Составьте таблицу.

Задание 2. Используя один из инструментов управленческого консультирования, попытайтесь выявить базовые представления (предположения), ценности и артефакты (внешние признаки), характерные для корпоративной культуры учреждения дополнительного образования по выбору.

Задание 3. Опишите на примере какого-либо учреждения дополнительного образования роль корпоративной культуры в решении проблем внешней адаптации и внутренней интеграции.

Задание 4. Составьте кодекс корпоративной культуры учреждения дополнительного образования по выбору.

Задание 5. Разработайте профессионально-этический кодекс педагога дополнительного образования (специализация на выбор).

Задание 6. Изобразите графически в виде схем ценностную модель корпоративной культуры и определите на схеме место каждого элемента корпоративной культуры учреждения дополнительного образования.

Задание 7. Проведите сопоставление стадий развития организации и типов корпоративной культуры конкурирующих учреждений дополнительного образования. Результаты оформите в виде таблицы.

Задание 8. Обсуждение в группах вопросов:

1. Методы организационной самодиагностики.

2. Регулирующий индикатор типов организационной культуры.

3. Диагностика учреждений дополнительного образования по главным параметрам организационной культуры.

Обоснование группой своих идей на примере учреждения дополнительного образования.

Задание 9. Написать статью по одному из направлений формирования организационной культуры учреждения дополнительного образования опираясь на основы теории организации.

Задание 10. Ознакомиться с приведенной на рисунке типологией организационных культур.



Рассмотреть следующие характеристики организационных культур и определить их тип из приведенного рисунка.

А. Этот тип культуры поддерживает систематический подход к ведению дела, превыше всего ценится соблюдение правил и бережливость; поощряется методичный, рациональный, упорядоченный подход ко всему и вся. При таком типе культуры символы, образцы для подражания и церемонии подчеркивают важность для достижения целей организации сотрудничества, традиций и соответствия утвержденной политике. Личная вовлеченность работников здесь несколько ниже, но это компенсируется высокой степенью согласованности действий, лояльностью и сотрудничеством. Организации с подобной культурой преуспевают благодаря своей хорошей внутренней интеграции и экономичности.

В. Возникает в среде, требующей от организации быстрой реакции и принятия решений в ситуациях повышенного риска. В такой культуре развиваются ценности, способствующие как можно более быстрому обнаружению, интерпретации и трансляции сигнала внешней среды в новые поведенческие реакции компании. Сотрудники имеют право самостоятельного принятия решений и действий сообразно своим



потребностям. Высокая ценится отзывчивость к пожеланиям потребителя. Менеджеры способствуют изменениям, стимулируя и вознаграждая творчество, эксперименты, риск.

С. Данный тип культуры подходит для организаций, деятельность которых заключается в обслуживании известных потребителей в среде, не требующей особой гибкости и быстрых изменений. Ориентация на результат предполагает такие ценности, как конкурентоспособность, личная инициатива, готовность работать много и долго. «Цементом», на котором держится такая организация, является стремление к победе, к достижению заранее определенных амбициозных целей.

Д. Данная культура имеет внутренний фокус: основное внимание в ней уделяется вовлечению работников в процесс ускоренной адаптации к переменам во внешней среде. Основные ценности такой культуры – удовлетворение потребностей работников, а организация в целом характеризуется заботливой, атмосферой. Менеджеры приветствуют кооперацию, учитывают интересы и потребителей, и сотрудников, предпочитают не афишировать различия в статусе.

Привести примеры известных учреждений дополнительного образования и определить тип их организационной культуры в соответствии с приведенной выше классификацией.

## **2.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

1. Понятие культура, подходы к анализу «культуры».
2. Понятие организационной культуры и её элементы.
3. Сравнительный анализ понятий: организационная, корпоративная и предпринимательская культуры.
4. Горизонтальное и вертикальное измерение организационной культуры.
5. Уровни организационной культуры.
6. Структура организационной культуры.
7. Характеристики рассмотрения организационной культуры.
8. Функции организационной культуры.
9. Факторы, влияющие на организационную культуру.
10. Жизненный цикл организационной культуры.
11. Понятие субкультура, критерии возникновения и особенности формирования.
12. Взаимосвязь стратегии и культуры организации.
13. Показатели анализа организационной культуры.
14. Инструменты оценки организационной культуры.
15. Инструмент оценки конкурентных ценностей.
16. Методы поддержания и укрепления организационной культуры.
17. Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

18. Этапы формирования организационной культуры.
19. Базовые конкурентные стратегии.
20. Основные подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в учреждениях дополнительного образования.
21. Этапы изменения культуры в учреждениях дополнительного образования.
22. Закономерности и особенности развития важнейших элементов культуры учреждений дополнительного образования.
23. Методологические и методические проблемы диагностики организационной культуры.
24. Визуализация организационной культуры.
25. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.
26. Модели влияния организационной культуры на организационную эффективность и конкурентоспособность.
27. Лояльность и приверженность сотрудников учреждений дополнительного образования. Формирование лояльности сотрудников к учреждению дополнительного образования.
28. Организационная культура как метод коллективной мотивации.
29. Основные этапы изменения культуры учреждений дополнительного образования. Идеология как фактор изменений в культуре учреждения дополнительного образования.
30. Факторы, способствующие поддержанию организационной культуры в учреждении дополнительного образования.
31. Понятие и виды управленческого консультирования.
32. Характерные черты управленческого консультирования и основные этапы его развития.
33. Профессиональные требования к консультанту.
34. Анализ проблем клиентской организации.
35. Обоснование решения о приглашении консультантов.
36. Понятие процесса управленческого консультирования.
37. Организация процессов управленческого консультирования и их характеристика.
38. Стадии и этапы управленческого консультирования.
39. Начало работы. Первый контакт с клиентом и формирование коммерческого предложения.
40. Выявление необходимых фактов. Их анализ и синтез.
41. Установление обратной связи с клиентом. Планирование действий.
42. Поиск альтернативных вариантов действий и предложения по их осуществлению.
43. Внедрение консультационного проекта. Контроль за его реализацией.
44. Обучение персонала клиента работе в новых условиях.

45. Завершение работы над проектом. Оценка результатов работы, подведение итогов и расчет по обязательствам, обсуждение планов будущего сотрудничества.
46. Виды консультационных организаций. Внешние и внутренние консультационные организации.
47. Алгоритм поиска консультационной организации.
48. Техническое задание консультанту.
49. Формы, структура и содержание договоров на консультационные услуги.
50. Принципы организации консультант-клиентских отношений.
51. Характеристика экспертного, диагностического, обучающего и интегративного консультирования, организация выполнения консультационных работ.
52. Содержание завершающего консультационного отчета.
53. Системный подход к решению управленческих проблем.
54. Сбор и анализ данных на объекте консультирования.
55. Методы разработки предложений, оценки качества консультационных услуг.
56. Оценка результатов консультирования.
57. Назовите основные подходы к определению сущности организационной и корпоративной культуры.
58. Обоснуйте связь культуры и жизни общества.
59. Определите особенности системного подхода к анализу организационной культуры.
60. Какое значение организационной культуры для развития организаций.
61. Раскройте основные условия формирования организационной культуры.
62. Охарактеризуйте основные концепции организационной культуры. Определите их преимущества и недостатки для анализа сущности организационной культуры.
63. Какова структура организационной культуры.
64. Назовите уровни организационной культуры и дайте им характеристику.
65. Каковы критерии оценки организационной культуры.
66. Каковы особенности символического подхода к анализу организационной культуры.
67. Раскройте содержание понятия «знаково-символическая система организационной культуры».
68. Охарактеризуйте особенности функционирования знаково-символической системы и основные элементы знаково-символической системы на примере конкретного учреждения дополнительного образования.
69. Охарактеризуйте матрицу настройки компонентов организационной культуры.

70. Какие факторы влияют на использование той или иной типологии в процессе изучения организационной культуры.

ОПК-5. Способен осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении.

1. В чем заключается синергетический эффект организационной культуры.

2. Назовите особенности органической, предпринимательской, бюрократической, партисипативной организационных культур.

3. Каковы параметры, характеризующие силу организационной культуры.

4. Какими причинами следует объяснить неоднородность организационной культуры.

5. Объясните разницу понятий «субкультура» и «контркультура» в учреждении дополнительного образования.

6. Раскройте выделяемую в организационных науках связь стиля руководства и культуру управления.

7. Охарактеризуйте основные проблемы формирования оргкультуры в рамках процессов внешней адаптации и внутренней интеграции учреждения дополнительного образования.

8. Раскройте содержание и функции механизмов формирования организационной культуры.

9. Выделите основные особенности методов поддержания и методов изменения организационной культуры.

10. Охарактеризуйте модель воспроизводства организационной культуры.

11. В чем заключаются принципы и методы управления организационной культурой.

12. Определите причины неудовлетворительного состояния организационной культуры и возможные пути их преодоления.

13. Как соотносятся между собой понятия стратегии учреждения дополнительного образования и ее организационной культуры.

14. Охарактеризуйте основные этапы управления организационной культуры.

15. Какими методами осуществляется диагностика недостатков и анализ признаков благополучия в коллективе.

16. Раскройте роль социальных технологий в формировании и развитии организационной культуры.

17. Какова роль руководителя в создании организационной культуры.

18. В чем сходства и отличия в технологиях разработки и освоения оргкультуры.

19. Раскройте содержание процесса рефрейминга в современных учреждениях дополнительного образования.

20. Охарактеризуйте основные этапы брендинга учреждения дополнительного образования.
21. Как влияет менталитет персонала на состояние и изменение организационной культуры.
22. Назовите основные причины сопротивления персонала при реализации инноваций.
23. Охарактеризуйте основные направления влияния организационной культуры на инновационную деятельность.
24. Раскройте содержание изменений в оргкультуре как организационно-управленческие инновации.
25. Каковы основные признаки инновативной организационной культуры.
26. Организационная культура как необходимое условие развития учреждения дополнительного образования.
27. Предпосылки формирования организационной культуры.
28. Содержание отношений организационной культуры.
29. Понятие знаково-символической системы.
30. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии.
31. HR-инжиниринг как модель формирования оргкультуры.
32. Матрица настройки компонентов организационной культуры.
33. Практическая значимость идентификации различных типов организационных культур.
34. Классические подходы к типологии организационной культуры.
35. Новые подходы к типологии организационной культуры.
36. Понятие и функции субкультур.
37. Закономерность становления субкультур.
38. Типы субкультур.
39. Формирование организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
40. Роль лидера в поддержании организационной культуры.
41. Пути влияния культуры на организационную жизнь.
42. Матрица оценки «культурного» риска.
43. Подходы к изменению влияния культуры.
44. Соответствие культуры принятой стратегии. Матрица оценки «культурного» риска.
45. Понятие социальной технологии и ее роль в управлении персоналом.
46. Технологии разработки оргкультуры.
47. Технологии освоения оргкультуры.
48. Коучинг. Имидж и бренд учреждения дополнительного образования в процессе развития оргкультуры.
49. Формы познания сотрудниками организационной культуры.
50. Моноактивные, полиактивные, реактивные культуры.
51. Цикл культурного шока.

52. Инновации и организационные изменения: типы и стадии внедрения.

53. Методы развития инновационной организационной культуры.

54. Инновативная организационная культура.

55. Что такое консалтинг в контексте дополнительного образования.

56. Какие основные услуги предоставляет консалтинговая компания в сфере дополнительного образования.

57. Какие проблемы и задачи решает консалтинг в дополнительном образовании.

58. В чем заключается мониторинг качества в системе дополнительного образования.

59. Какие стандарты и требования применяются при мониторинге качества дополнительного образования.

60. Как происходит оценка качества образовательных программ и услуг в сфере дополнительного обучения.

61. Какие методы используются для мониторинга качества дополнительного образования на практике.

62. Каким образом осуществляется взаимодействие между консультантами, образовательными учреждениями и родителями в процессе консалтинга и мониторинга качества.

63. Как определяются критерии для оценки качества дополнительного образования в разных регионах.

64. Как осуществляется мониторинг удовлетворенности учащихся и их родителей качеством дополнительного образования.

65. Какую роль играют профессиональные ассоциации и общественные организации в обеспечении качества дополнительного образования и консалтинге.

66. Как можно использовать информационные технологии для мониторинга и обеспечения качества дополнительного образования.

67. Что включает в себя понятие “прозрачность” в контексте мониторинга качества дополнительного образования.

68. Какие подходы к повышению квалификации преподавателей используются в рамках консалтинговых услуг в дополнительном образовании.

69. Какими методами можно оценить эффективность консалтинговых проектов в дополнительном образовании.

70. Что такое «система обеспечения качества» и как она работает в дополнительном образовании.

ПК-5. Способен проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития.

1. Каким образом обеспечивается контроль за соблюдением стандартов качества в дополнительном образовании.

2. Какие существуют способы мотивации преподавателей и учащихся к улучшению качества обучения.

3. Что такое сертификация и аккредитация программ дополнительного образования, и зачем они нужны.

4. Что такое система управления качеством и как она функционирует в дополнительном образовании.

5. Что такое независимая экспертиза качества дополнительного образования и как она проводится.

6. Какие существуют методы оценки эффективности использования ресурсов в дополнительном образовании.

7. Как осуществляется контроль за исполнением рекомендаций консалтинговых компаний в дополнительном образовании.

8. Что такое «непрерывное образование» и как оно связано с консалтингом и мониторингом качества.

9. Какие технологии и методы дистанционного обучения используются в дополнительном образовании и как они контролируются.

10. Что такое оценка рисков и как она применяется в дополнительном образовании при проведении мониторинга.

11. Как осуществляется оценка эффективности внедрения новых технологий и методов обучения в дополнительном образовании.

12. Какие показатели используются для оценки качества обучения в дополнительном образовании.

13. Как можно определить тип организационной культуры в учреждении дополнительного образования.

14. Каким образом можно создать благоприятную организационную культуру в учреждении дополнительного образования.

15. Как корпоративная культура влияет на мотивацию и удовлетворенность сотрудников.

16. В чем заключаются особенности организационной культуры в современных учреждениях дополнительного образования.

17. Каким образом ценности компании отражаются в организационной культуре.

18. Как организационная культура может помочь в преодолении конфликтов и достижении общих целей.

19. Каковы основные проблемы, связанные с изменением организационной культуры.

20. Какие инструменты и методы могут помочь в изменении или усилении организационной культуры.

21. Как обучение и развитие персонала может способствовать формированию сильной организационной культуры.

22. Какую роль играет обратная связь от сотрудников в процессе формирования и поддержания организационной культуры.

23. Какие факторы внешней среды могут влиять на организационную культуру учреждения дополнительного образования.

24. Как цифровая трансформация может повлиять на организационную культуру и какие меры можно принять для адаптации к новым условиям.

25. Сущность, цели и задачи управленческого консультирования в дополнительном образовании.
26. Внутреннее и внешнее консультирование.
27. Принципы управленческого консультирования.
28. Этапы развития управленческого консультирования.
29. Контроль в процессе управленческого консультирования.
30. Опишите объект и предмет консультационной деятельности в системе дополнительного образования.
31. Раскройте инструменты консультационной деятельности в системе дополнительного образования.
32. Раскройте основные функции консультантов по управлению.
33. Опишите роли консультанта в процессе выполнения работ по управленческому консультированию в системе дополнительного образования.
34. Опишите отличие экспертного консультирования от процессного.
35. Раскройте этапы консультационных работ в системе дополнительного образования.
36. Опишите нормы этики во взаимоотношениях между клиентом и консультантом.
37. Раскройте классификацию методов консультирования в системе дополнительного образования.
38. Раскройте этапы технологии консультационной деятельности в системе дополнительного образования.
39. Опишите основы формирования качества консультационной услуги. Раскройте критерии результативности консультационной работы.
40. Что такое миссия учреждения дополнительного образования.
41. Какие основные функции выполняет миссия учреждения дополнительного образования.
42. В чем заключается главная цель миссии учреждения дополнительного образования.
43. Какие задачи стоят перед учреждением дополнительного образования для достижения своей миссии.
44. Как миссия учреждения дополнительного образования влияет на его деятельность и развитие.
45. Может ли миссия учреждения меняться с течением времени и почему.
46. Каковы основные принципы формулировки миссии учреждения дополнительного образования.
47. Каким образом миссия учреждения дополнительного образования связана с его стратегией развития.
48. Какое значение имеет миссия для определения целей и задач учреждения дополнительного образования.
49. Как соотносятся миссия и ценности учреждения дополнительного образования.



50. Какую роль играет миссия в процессе принятия решений в учреждении дополнительного образования.

51. Какова взаимосвязь миссии и организационной культуры учреждения дополнительного образования.

52. Как осуществляется коммуникация и информирование о миссии учреждения дополнительного образования среди сотрудников и учащихся.

53. Каковы основные цели и задачи консалтинговых технологий управления организационной культурой.

54. В чем состоит роль консультантов в процессе управления организационной культурой.

55. Какие методы и подходы используются в консалтинговых технологиях управления организационной культурой.

56. Как происходит оценка эффективности управления организационной культурой с помощью консалтинговых технологий.

57. Что такое «культурный аудит» и как он проводится.

58. Какие ключевые элементы должны быть включены в план изменений организационной культуры с использованием консалтинговых технологий.

59. Какова роль коммуникации и обучения в процессе управления организационной культурой.

60. Как происходит адаптация новых сотрудников к организационной культуре с помощью консалтинговых технологий.

61. Что такое «культурные барьеры» и как их можно преодолеть с помощью консалтинга.

62. Какую роль играют корпоративные ценности в управлении организационной культурой.

63. Как осуществляется управление изменениями организационной культуры в условиях кризиса или реструктуризации.

64. Какие элементы организационной культуры влияют на имидж и бренд учреждения.

65. Как влияет организационная культура на восприятие имиджа и бренда учреждения внешними стейкхолдерами.

66. Как можно измерить эффективность имиджа и бренда учреждения дополнительного образования.

67. Как формируется имидж учреждения дополнительного образования на рынке образовательных услуг.

68. Какую роль играет бренд учреждения дополнительного образования в привлечении учащихся и их родителей.

69. Какие инструменты используются для создания и продвижения бренда учреждения дополнительного образования.

70. Какие стратегии можно использовать для улучшения имиджа и бренда учреждения.