МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра философии и права

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)

«ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ»

(Оценочные средства и методические материалы)
приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практики)

Направление подготовки
21.04.02 «Землеустройство и кадастры»

Направленность (профиль) подготовки
«Землеустройство и кадастр недвижимости»

Форма обучения
очная, заочная

Казань-2026

Составитель:

доцент, к.филос.н., доцент Должность, ученая степень, ученое звание	Шарыпова Наиля Хабибрахмановна Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права философии и права «27» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

к.ф.н., доцент Должность, ученая степень, ученое звание	Нежметдинова Фарида Тансыковна Ф.И.О.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент Должность, ученая степень, ученое звание	Авхадиев Фаяз Нурисламович Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич Ф.И.О.

Протокол Ученого совета института экономики № 9 от «19» мая 2026 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП магистратуры по направлению обучения 21.04.02 «Землеустройство и кадастры», направленность (профиль) подготовки «Землеустройство и кадастр недвижимости» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология и педагогика высшей школы».

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** общие формы организации деятельности коллектива; **Уметь:** создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; **Владеть:** навыками постановки цели в условиях командой работы
	УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; **Уметь:** учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; **Владеть:** способами управления командной работой в решении поставленных задач
	УК-3.3Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** психологию межличностных отношений в группах разного возраста **Уметь:** учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; **Владеть:** предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий;
	УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	**Знать:** методы эффективного организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям **Уметь:** эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

		Владеть: навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
	УК-3.5Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**Знать:** основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; **Уметь:** планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды **Владеть:** способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	**Знать:** выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп **Уметь:** уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп **Владеть:** навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	УК-5.3Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	**Знать:** принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий. **Уметь:** реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и

		выполнении поставленной задачи. **Владеть:** способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.3Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	**Знать:** важность планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда; **Уметь:** расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки **Владеть:** пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности	ОПК-5.1 Демонстрирует знания основ педагогики и психологии	**Знать:** основные категории и понятия психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования. **Уметь:** грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики Владеть: общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально психологического климата
	ОПК-5.2. Демонстрирует умение общаться с аудиторией, заинтересовать слушателей	**Знать:** особенности общения с аудиторией и способы заинтересовать слушателей **Уметь:** Уметь: выбирать способы общения с ауди-торией и способы заинтересовать слушателей **Владеть:** Навыками реализации умений общаться с аудиторией и заинтересовать слушателей
	ОПК-5.3. Владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательск ой, проектной и конструкторской задачи	**Знать:** основы менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач **Уметь:** организовывать работу коллектива при выполнении определенной

		исследовательской, проектной и конструкторской задачи **Владеть:** основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3 -1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	**Знать:** общие формы организации деятельности коллектива	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает общие формы организации деятельности коллектива	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание общих форм организации деятельности коллектива	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании общих форм организации деятельности коллектива	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает общие формы организации деятельности коллектива
	Уметь: создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок, умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду

	Владеть: навыками постановки цели в условиях командой работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками постановки цели в условиях командой работы	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками постановки цели в условиях командой работы	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками постановки цели в условиях командой работы	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками постановки цели в условиях командой работы
УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	**Знать:** основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели
	Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок, умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег
	Владеть: способами управления командной	При решении стандартных задач не	Имеется минимальный набор навыков для	Продемонстрированы базовые навыки при	Продемонстрированы навыки при решении

	работой в решении поставленных задач	продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач	решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение способами управления командной работой в решении поставленных задач	решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении способами управления командной работой в решении поставленных задач	нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	**Знать:** психологию межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает психологию межличностных отношений в группах разного возраста	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание психологии межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании психологии межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает психологию межличностных отношений в группах разного возраста
	Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи без ошибок, умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег
	Владеть: предвидением результатов (последствия) как	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки,	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов,

	личных, так и коллективных действий	имели место грубые ошибки, не владеет предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	недочетами, фрагментарное владение предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	недочетами, есть пробелы во владении предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	владеет предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий
УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	**Знать:** методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание методов эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании методов эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
	Уметь: эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении эффективно дискуссировать по заданной теме и	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, умеет эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

		привлечением оппонентов разработанным идеям	привлечением оппонентов разработанным идеям	обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	
	Владеть: навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	**Знать:** основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок, знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели
	Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения,	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми	При решении нестандартных задач без ошибок и недочетов умеет планировать

	делегировать полномочия членам команды	имели место грубые ошибки, не умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
	Владеть: способами управления командной работой в решении поставленных задач	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение во владении способами управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы в способах управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы навыки во владении способами управления командной работой при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и	**Знать:** выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания,

конфессий, различных социальных групп	групп	общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	Уметь: уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	Владеть: навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками

	учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	**Знать:** принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание принципов толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании принципов принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок, знает о принципах принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.
	Уметь: реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме и без ошибок, умеет

	особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	ошибки, не умеет реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	но не в полном объеме, фрагментное неумение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в реализации недискриминационного толерантного восприятия культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи
	Владеть: способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.3 Определяет приоритеты профессионального роста и способы	**Знать:** важность планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает важность планирования	Минимально допустимый уровень знаний об важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Уровень знаний важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Уровень знаний о важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так

совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	и других видов деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов
	Уметь: расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы все основные умения расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи в полном объеме и без ошибок
	Владеть: пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Продемонстрированы навыки понимания важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда без ошибок и недочётов

		профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	
ОПК-5. Способен разрабатывать и реализовывать образовательные программы в сфере своей профессиональной деятельности					
ОПК-5.1. Демонстрирует знания основ педагогики и психологии	***Знать:*** основные категории и понятия психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования	Незнание (или фрагментарное знание) об основных категориях и понятиях психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования	Неполное знание об основных категориях и понятиях психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования	В основном полное (пробелы не носят существенного характера) знание об основных категориях и понятиях психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования	Полное (отличное, без пробелов) знание об основных категориях и понятиях психологии педагогики (предмет, объект, функции, задачи, методы исследования
	Уметь: грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики	Отсутствие даже начальных умений грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики	Слабое умение применять полученные знания грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики	Среднее умение грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики	Уверенное умение грамотно ставить и решать исследовательские и практические задачи в области психологии и педагогики
	Владеть: общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально психологического климата	Отсутствие владения общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально-	Слабое владения общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально психологического климата	Владеет общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально психологического климата	Уверенное владения общей, профессиональной, информационной, психологической культуры общения, а также методами эффективного взаимодействия с людьми с целью создания благоприятного социально психологического

		психологического климата			климата
ОПК-5.2. Демонстрирует умение общаться с аудиторией, заинтересовать слушателей	***Знать:*** методы общения с аудиторией	Отсутствие знания (фрагментарное знание) о методах общения с аудиторией	Слабое (неполное, со значительными пробелами) знание) о методах общения с аудиторией	В основном полное (пробелы не носят существенного характера) знание) о методах общения с аудиторией	Хорошее (полное, или почти без пробелов) знание) о методах общения с аудиторией
	Уметь: заинтересовать слушателей при публичных выступлениях	Не умеет заинтересовать слушателей при публичных выступлениях	В целом успешное, но несистематическое умение заинтересовать слушателей при публичных вы ступлениях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении заинтересовать слушателей при публичных выступлениях	Сформированное умение заинтересовать слушателей при публичных выступлениях
	Владеть: приемами общения для повышения заинтересованности целевой аудитории	Отсутствие владения приемами общения для повышения заинтересованности целевой аудитории	Слабое владения приемами общения для повышения заинтересованности целевой аудитории	Владеет приемами общения для повышения заинтересованности целевой аудитории	Уверенное владение приемами общения для повышения заинтересованности целевой аудитории
ОПК-5.3. Владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательск ой, проектной и конструкторской задачи	***Знать:*** основы менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач	Отсутствуют представления об основах менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач	Неполные представления об основах менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач	Сформированные систематические представления об основах менеджмента в организации работы коллектива при решении профессиональных задач
	Уметь: организовывать работу коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и	Не умеет организовывать работу коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи	В целом успешное, но не систематическое умение организовывать работу коллектива при выполнении определенной исследовательской,	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы в умении организовывать работу коллектива при выполнении определенной	Сформированное умение организовывать работу коллектива при выполнении определенной исследовательской,
	Владеть: основами менеджмента в	Не владеет основами менеджмента в	В целом успешное, но не систематическое владение	В целом успешное, но содержащее отдельные	Успешное и систематическое

	организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи	организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи	основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской проектной и конструкторской задачи	пробелы в умении основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи	владение основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательской, проектной и конструкторской задачи

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на зачете, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1 типовые контрольные задания

УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	
Задания закрытого типа	1. Какие критерии мы будем использовать для отбора членов команды? - Опыт работы - Образование - Навыки и компетенции - Личностные качества
	2. Какие навыки и опыт мы ожидаем от наших командных игроков? - Коммуникационные навыки - Руководящий опыт - Знание технологий и инструментов - Все перечисленное
	3. Какие личностные качества и характеристики мы ищем в наших командных игроках? -Целеустремленность - Ответственность - Творческий подход - Все перечисленное
	4. Какие методы мы будем использовать для привлечения талантливых людей в нашу команду? - Поиск в социальных сетях - Рекомендации от коллег - Реклама на специализированных ресурсах - Все перечисленное
	5. Как мы будем распределять обязанности и роли в нашей команде? - По желанию членов команды - По опыту и навыкам - По профессиональным качествам - Все перечисленное
	6. Как мы будем мотивировать наших командных игроков для достижения поставленных целей? - Финансовые поощрения - Оценка результатов работы - Развитие профессиональных навыков - Все перечисленное
	7. Как мы будем оценивать производительность нашей команды и ее членов? - По количеству выполненных задач - По качеству выполненных задач - По скорости выполнения задач - Все перечисленное

	8. Какие инструменты мы будем использовать для управления проектами и задачами в нашей команде? - CRM-системы - Таблицы Excel - Программы управления проектами - Все перечисленное
	9. Как мы будем решать конфликты, которые могут возникнуть в нашей команде? - Общение и диалог - Поиск компромиссов - Помощь третьей стороны - Все перечисленное
	10. Как мы будем продвигать нашу команду и ее достижения внутри и вне организации? - Реклама на сайте компании - Участие в конференциях и мероприятиях - Публикация статей и материалов в СМИ - Все перечисленное
	11. Считаете ли вы, что ваша команда успешно применяет стратегию сотрудничества для достижения целей? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не согласен
	12. Чувствуете ли вы, что ваша роль в команде соответствует вашим навыкам и способностям? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не соответствует
	13. Как вы оцениваете свою способность вносить свой вклад в общую цель команды через сотрудничество? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	14. Какие преимущества вы видите в использовании стратегии сотрудничества для достижения целей? - Большая эффективность - Улучшение отношений в команде - Развитие лучших решений
	15. Как вы оцениваете свою готовность поддерживать и развивать сотрудничество в рамках команды? - Готов всегда помогать и сотрудничать - Иногда готов, зависит от обстоятельств - Не всегда готов, предпочитаю работать самостоятельно
Задания открытого типа	1. Какие изменения в рабочей среде могут помочь команде работать более эффективно?
	2. Какие инструменты и технологии могут помочь команде достичь цели?
	3. Какие навыки и знания нужны для эффективной работы в команде?
	4. Как ты можешь оценить свою роль в команде и улучшить свою производительность?
	5.Высший регулятор поведения – это:

УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	
	1. Какой метод планирования работы команды лучше использовать при наличии ограниченного времени? - Метод SWOT-анализа; - Метод SMART-целей; - Метод критического пути.
	2. Какие ресурсы необходимы для успешной работы команды? - Технические средства; - Финансовые средства; - Все вышеперечисленное.
	3. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению поставленных целей? - Недостаточная мотивация членов команды; - Отсутствие необходимых ресурсов; - Все вышеперечисленное.
	4. Какие методы можно использовать для преодоления препятствий в работе команды? - Метод SWOT-анализа; - Метод SMART-целей; - Методы мотивации и развития навыков.
	5. Какие цели должна поставить перед собой команда в ближайшее время? - Улучшение качества работы; - Повышение эффективности работы; - Все вышеперечисленное.
	6. Какие роли и обязанности каждого члена команды необходимо определить для решения поставленных задач? - Распределение ролей и обязанностей должно быть гибким и изменяться в зависимости от задач; - Распределение ролей и обязанностей должно быть жестким и фиксированным; - Распределение ролей и обязанностей не имеет значения.
	7. Какие ограничения необходимо учитывать при планировании работы команды? - Ограничения по времени; - Ограничения по бюджету; - Все вышеперечисленное.
	8. Какие методы можно использовать для повышения мотивации каждого члена команды? - Методы финансовой мотивации; - Методы социальной мотивации; - Все вышеперечисленное.
	9. Какие методы можно использовать для улучшения качества работы команды? - Методы обучения и развития навыков; - Методы контроля и оценки работы; - Все вышеперечисленное.
	10. Какие методы можно использовать для улучшения коммуникации между членами команды?

	- Регулярные встречи и общение; - Использование средств связи и коммуникации; - Все вышеперечисленное.
	11. Готовы ли вы принимать во внимание культурные особенности группы людей при планировании мероприятий? - Да, всегда - Иногда - Нет, не считаю нужным
	12. Как вы относитесь к тому, чтобы учитывать индивидуальные особенности каждого члена группы при взаимодействии с ними? - Положительно - Нейтрально - Отрицательно
	13. Считаете ли вы, что знание и учет особенностей группы людей позволяют достигать лучших результатов в работе? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не думаю
	14. Готовы ли вы изменить свои методы работы, если это поможет лучше учитывать особенности группы людей? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	15. Считаете ли вы, что учет социальных особенностей группы людей помогает создать более благоприятную атмосферу для работы? - Да, я это замечаю - Иногда - Нет, не согласен
Задания открытого типа	1. На взаимодействие участников группы влияют особенности их характера: (перчислите)
	2. При взаимодействии с участниками группы какие культурные и социальные особенности необходимо учитывать?
	3. При работе с участниками группы какие их потребности и интересы необходимо учитывать?
	4. Возможность человека определять свои поступки, ориентируясь не на давление окружающих, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его...
	5.Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется.....
УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	
Задания закрытого типа	1. Метод разрешения конфликта, позволяющий использовать разум и интуицию для формирования возможных решений, приемлемых для всех заинтересованных сторон, - это: - составление карты возможностей - рационально-интуитивный метод

	- метод мысленного контроля и техника волевого мышления - нет правильного ответа
	2. Стиль, позволяющий выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных конфликтных ситуациях: - конкуренции - компромисса - приспособления - сотрудничества
	3. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает: -Ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами -Признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга -Рациональное использование партнерами поддерживающих техник -Умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации
	4. Человек, использующий стиль сотрудничества: - сходится на частичном удовлетворении своего желания и частичном выполнении желания другого человека - активно участвует в разрешении конфликта и отстаивает свои интересы, учитывая при этом интересы другого человека - действует совместно с другим человеком, не пытаясь отстаивать собственные интересы - все ответы правильные
	5. Стиль уклонения можно использовать, когда: - Вы знаете, что не можете решить конфликт в свою пользу - другие подходы к решению конфликта оказались неэффективными - Вы находитесь в критической ситуации, которая требует мгновенного реагирования - все ответы правильные
	6. Конфликт – это……. - столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений, серьёзное разногласие, острый спор. - это принятие противоположностями друг друга в тех или иных свойствах и взаимодействиях. - процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений, и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти.
	Если сотрудник вызывает у руководителя личную неприязнь, это: (1 правильный ответ) - конфликт целей - конфликт взглядов - эмоциональный конфликт
	7. Когда Вы чувствуете, что важнее сохранить с кем-

	то хорошие отношения, чем отстаивать свои интересы, наиболее эффективен стиль: - конкуренции - компромисса - приспособления - уклонения
	8. В результате недостатка общения возникает проблема: - неясности - недоверия - антипатии - все ответы правильные
	9. Что является главной причиной конфликтов: - желание быть лучшим - разные интересы - неумение уступать
	10.Стиль разрешения конфликтов, который считается самым трудным, однако позволяет выработать наиболее удовлетворяющее обе стороны решение в сложных конфликтных ситуациях: - стиль конкуренции - стиль компромисса - стиль уклонения - стиль сотрудничества
	11. Какие поведенческие характеристики присущи конфликтной личности ригидного типа: - ведет себя вызывающе, агрессивно, подозрителен, хорошо приспосабливается к различным ситуациям - отношение к людям определяет тем, как они к нему относятся, обладает завышенной самооценкой, несамокритичен - обладает завышенной самооценкой, подозрителен, прямолинеен и негибок
	12. Готовность частично поступиться своими интересами, надеясь, что соперник поступится своими, - это: - метод конкуренции - уклонение от конфликта - компромисс - приспособление
	13. Когда решение проблемы очень важно для обеих сторон и никто не хочет полностью от нее устраняться, следует использовать: - стиль компромисса - стиль приспособления - стиль сотрудничества - стиль конкуренции
	14. Стиль компромисса при разрешении конфликтов рекомендуется использовать при следующей ситуации: - если нет достаточной информации - если Вас не особенно волнует случившийся

	конфликт - если обе стороны обладают одинаковой властью и имеют взаимоисключающие интересы - все ответы правильные
	15. В ловушку ответственности не попадает тот, кто: - не желает брать на себя ответственность - берет на себя ответственность в разумных пределах и возлагает часть ответственности на желающих ее разделить - берет на себя чрезмерную ответственность - все ответы правильные
Задания открытого типа	1Для повышения уровня доверия внутри группы можно использовать следующие стратегии.....
	2. Различия в мнениях и взглядах участников группы при работе с ними можно учитывать следующим образом.....
	3. Принципы эффективной командной работы при работе с группой: .....
	4. Позитивную атмосферу внутри группы можно поддерживать .....
	5. Для повышения эффективности принятия решений внутри группы можно использовать методы....
УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	
Задания закрытого типа	1. Коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных и других проблем, на решение которых нет общепринятого ответа, называется: - Дикуссия - Диспут - Дебаты
	2..Цель полемического спора – это… - Коллективный поиск истины - Одержание победы над противником - Получение нового знания - Достижение конфронтации
	3. Вариант протекания дискуссии-спора, при котором одна из сторон стремится победить любым, даже логически неправильным путем, называется: - Эвристическим - Критикующим - Софическим - Авторитарным
	4. Участник спора, способный находить самые неожиданные, оригинальные, творческие решения – это: - Эврист - Авторитет - Теоретик - Альтруист
	5. Предмет спора, о котором каждая из сторон имеет собственное мнение, называется: - Гипотеза

	- Теория - Тезис d. Аргумент
	6. Особенностью аргументационного текста является то, что в нем реализуется…… - Собственно логическая структура - Логико-коммуникативная структура - Логико-когнитивная структура - Логико-лингвистическая структура
	7. Спор, при котором спорящие имеют в виду спорный тезис, и все, что они говорят или приводят в доказательство, служит для того, чтобы опровергнуть или защитить этот тезис, называется… - Сосредоточенный - Бесформенный - Простой - Однонаправленный
	8. Ошибка в аргументации, при которой участник спора в своих рассуждениях отходит от исходного тезиса настолько далеко, что забывает его, называется: - Отступлением от тезиса - Потерей тезиса - Подменой тезиса - Срывом тезиса
	9. Какое контрдействие необходимо предпринять, если собеседник прибегает к некорректному действию, выраженному в намеренном уводе к ложным выводам, подтасовке фактов: - Остроумно сорвать маску оратора - Прекратить обмен мнениями и попросить оратора сделать обобщающий вывод - Спросить оратора о цели дискуссии - Не пытаться оправдываться, не проявлять резких эмоций, не поддаваться на провокацию
	10. Рекомендуется использовать сатиру, иронию, сарказм, пародию, если некорректные действия собеседника выражаются в… - Грубом одергивании собеседника - Постоянном изменении позиции - Демагогических рассуждениях - Игре на ошибках оппонента
	11. К логическим методам аргументирования в споре относится: - Исключения третьего - Личностно-ориентированный - Диалектический - Фундаментальный
	12. К спекулятивным методам аргументирования относится техника: - Апелляции - Бумеранга - Соучастия

	- Игнорирования
	13. Вид дискуссии, где обсуждение и спор предваряются коротким сообщением о состоянии проблемы или результатах некоторой работы, называется: - Дискуссия-диспут - Конференция - Прогрессивная дискуссия - Дискуссия-соревнование
	14. Одним из принципов полемики как искусства убеждения является принцип: - Критицизма - Кооперации - Демократизма - Индивидуализма
	15.Первый уровень «атаки» при проведении дебатов называется: - Опровержение критерия - Опровержение темы - Опровержение аргументов - Опровержение идеи
Задания открытого типа	1. Современные виды групповых дискуссий
	2. «Круглый стол» -это...
	3. Панельная дискуссия-это...
	4. Симпозиум - это...
	5. Форум-обсуждение- это...
УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	
Задания закрытого типа	1.Ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение задач: - полномочия - мотивация - власть
	2.Признак эффективного делегирования полномочий: - неблагоприятные условия для делегирования в коллективе - благоприятные условия для делегирования в коллективе - либеральный стиль руководства
	3. Передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение: - стиль руководства - мотивация - делегирование
	4.Возникающее обязательство исполнить поставленные перед вами задачи: - ответственность - полномочия - делегирование
	5.Благодаря командам компания становится более - инициативной при выборе вариантов решений -активной при разработке решений

	-дисциплинированной при исполнении решений -гибкой в принятии решений
	6.Командная организация труда обеспечивает … - высокую мотивацию - получение синергии -повышение производстельности труда
	7. При его использовании руководитель всегда прислушивается к членам своей команды, доверяет им. Решения принимаются совместно, что положительно влияет на персонал: сотрудники вовлечены в рабочий процесс, нацелены на общий результат: -демократический стиль -авторитарный стиль -либеральный стиль -персональный стиль -критический стиль
	8. … (допишите слово) как черта психологии группы, выражающая степень единомыслия и единодействия ее членов, является обобщенным показателем их духовной общности и единства. -сплоченность -толерантность - единообразие -целостность
	9. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и …ее членов -нейтральность - совместимость - толерантность - неконфликтность
	10. … решения подразделяются на запрограммированные и незапрограммированные -интуитивные -рациональные -организационные
	11. Коллективным можно назвать … стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками -демократический -либеральный деловой -компромиссный
	12. … стиль управления целесообразен и оправдан лишь в критических ситуациях (аварии, боевые военные действия и т.п.) -компромиссный -демократический -деловой -авторитарный -либеральный

	13. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки … критики. -конструктивной -эффективной -контрманипулятивной -целенаправленной
	14. Слаборазвитые группы, как группы находящиеся па начальном этапе своего существования, называют … -диффузными -аморфным -стартовым -примитивным
	15. Как понять, что человеку можно делегировать какую-то часть полномочий: - не адекватно оценивает свои силы - он ещё не имел дело с подобными задачами - он напрямую заинтересован в задаче и болеет за результат
Задания открытого типа	1. Предпосылками сплоченности группы являются, в первую очередь срабатываемость и …ее членов
	2. Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать …
	3. Харизма – это греческое слово, буквально означающее…
	4. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки … критики.
	5. К наиболее существенными характеристиками взаимопонимания являются адекватность и …
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	
Задания закрытого типа	1.Этика национальных отношений включает (допускается несколько ответов): - Социальная справедливость. -Миролюбие. - Вежливость. - Грубость.
	2. Моральное сознание включает в себя (допускается несколько ответов): - Общественное сознание. - Самосознание. - Общественное созерцание. - Самосозерцание.
	3..К моральным качествам относятся (допускается несколько ответов): - Благородство.

	- Мужество. - Гордость. - Стыд.
	4. К моральным ценностям относятся (допускается несколько ответов): - Справедливость. - Принципиальность. - Страдание. - Гордость.
	5. Моральные отношения включают (допускается несколько ответов): - Ответственность. - Традиция. - Благодеяние. - Искупление
	6.Теоретическое обоснование моральных отношений в сфере труда предполагает себя (допускается несколько ответов): - Определение цели и мотивов деятельности. - Оценку результатов труда, их общественной значимости. - Определение задач и средств достижения целей. - Эффективность деятельности.
	7. Процесс углубления культурного взаимодействия и взаимовлияния между государствами, национально-культурными группами и историко-культурными областями при образовании некоего единого культурного пространства называется: - частичная ассимиляция; - геттоизация; - культурная интеграция; - ассимиляция.
	8. Процесс обоюдного заимствования моделей поведения и ценностных установок культур в их коммуникации друг с другом называется: - аккультурация; - ассимиляция; - интеграция; - коммуникация.
	9. Процесс вхождения индивида в общество, овладение им социокультурным наследием называется: - инкультурация; - интеграция; - инициация; - идентификация.
	10. Однородность по составу культуры обозначают понятием: - культурная идентичность; - культурная гомогенность; - культурная суперсистема;

	11.Стрессовое воздействие иной культуры на человека или общество называется: - культурный шок; - культурный конфликт; - культурный взрыв; - культурное насыщение.
	12.Сущность культурного консерватизма состоит в стремлении: - сохранить ценности культуры; - сохранить отжившую культуру; - сохранить элитарную культуру; г) сохранить отжившие элементы общества.
	13. Межличностные отношения и общение, доверие и сплоченность составляют … . -деловой аспект групповой жизни -социальный аспект групповой жизни - управленческий аспект групповой жизни -групповое развитие
	14. Эмпатия и толерантность, стратегии межкультурных Контактов составными элементами _____ компетентности. -коммуникативной -социальной -аналитической -межкультурной
	15. Социальная установка, порожденная интеграционными процессами в обществе и направленная на принятие культурного многообразия в мировом пространстве, это – -толерантность - интеграция -мультикультурализм - консерватизм
Задания открытого типа	1.Основной технологией социально-психологической групповой работы является ….
	2. Лидерство, обусловленное руководящим или управленческой должностью, – это… лидерство.
	3. Какая идентичность является осознанием гражданином Страны своей государственной принадлежности?
	4. Укажите пропущенное слово: К двум основным видам барьеров на пути межкультурной коммуникации относятся культурный и … барьеры.
	5. Фантастическое повествование, основанное на религиозных верованиях, в которых рассказывается о богах, сотворении мира, «начале всех вещей». Что это?
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	
Задания закрытого типа	1. Какое из перечисленных ниже поведений является

	нарушением культурных норм? - Рукопожатие при знакомстве; - Поцелуй в щеку при приветствии; - Отказ от алкоголя на общественном мероприятии.
	2. Какие из перечисленных ниже качеств являются важными для эффективного межкультурного взаимодействия? - Готовность к компромиссам; - Умение быстро адаптироваться к новым условиям; - Навыки убеждения и управления конфликтами.
	3. Какое из перечисленных ниже мероприятий не учитывает культурные различия? - Организация традиционного российского праздника для иностранных гостей; - Использование универсальных символов и цветов в дизайне рекламной кампании; - Проведение тренинга по межкультурной коммуникации для сотрудников компании.
	4. Какие из перечисленных ниже методов могут использоваться для изучения культурных особенностей других культурных сообществ? - Изучение истории и культурных традиций; - Наблюдение за поведением представителей других культурных сообществ; - Использование интернет-ресурсов и литературы.
	5. Какое из перечисленных ниже преимуществ межкультурного взаимодействия является наиболее значимым для бизнеса? - Увеличение числа клиентов из других стран; - Расширение географии продаж; - Улучшение качества продукции и услуг.
	6. Какие из перечисленных ниже культурных различий могут возникнуть при работе в международных командах? - Различия во взглядах на роль личной свободы и прав; - Различия в религиозных убеждениях; - Различия в кулинарных предпочтениях.
	7 Какое из перечисленных ниже навыков необходимо для эффективного межкультурного переговорного процесса? - Умение быстро реагировать на изменения ситуации; - Умение слушать и понимать точку зрения другой стороны; - Навыки манипулирования и убеждения.
	8. Какое из перечисленных ниже преимуществ межкультурного взаимодействия является наиболее значимым для международной безопасности? - Улучшение дипломатических отношений между странами; - Развитие международного сотрудничества в борьбе с терроризмом; - Обмен опытом и знаниями в области национальной безопасности.

	9. Какое из перечисленных ниже поведений является нарушением культурных норм при общении с клиентами из других стран? - Использование жестов и мимики для выражения своих мыслей; - Использование неформальной речи и сокращений; - Отказ от предложенного чая или кофе при встрече.
	10. Какое из перечисленных ниже мероприятий может использоваться для развития международного культурного обмена? - Организация конференции по обмену опытом в области науки и технологий; - Организация культурных фестивалей и выставок; - Проведение спортивных соревнований между различными странами.
	11. Наиболее высокоорганизованной просоциальной группой людей является: - Коллектив; - Ассоциация; - Корпорация.
	12. В классификацию этносов не входит: - нация; - религиозная группа; - род.
	13. Этнокультурной группой не являются: - группа студентов; - семья; - национальная команда по футболу из Сенегала
	14. Ожидания окружающих по отношению к данному человеку это: - нормы; - санкции; - экспектации
	15. Классифицируйте группу – семья (лишнее вычеркнуть): -Возрастная, -гендерная, -референтная, -нормативная, -сравнительная, -малая, -большая, - естественная, -диффузная.
Задания открытого типа	1. При общении с представителями других культурных сообществ могут возникнуть культурные различия.....
	2. В процессе межкультурного взаимодействия можно избежать конфликтов, связанных с культурными различиями....
	3. Для эффективного межкультурного взаимодействия нужны следующие навыки и качества.....
	4. Перечислите стадии социализации:…

	5. Для эффективного переговорного процесса с представителями других культурных сообществ нужны навыки.....
УК-6.3 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	
Задания закрытого типа	1. Как часто вы учитываете условия и средства для достижения своих целей? - Постоянно - Иногда - Редко
	2. Насколько важным для вас является планирование этапов карьерного роста? - Очень важно - Средне важно - Не важно
	3. Как вы оцениваете свои личностные возможности при принятии решений о целях деятельности? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	4. Готовы ли вы адаптировать свои цели в соответствии с временной перспективой развития деятельности? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	5. Как часто вы анализируете требования рынка труда при формулировании своих целей? - Постоянно - Иногда - Редко
	6. Способны ли вы учитывать изменяющиеся условия и средства при достижении целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	7. Как вы оцениваете свою способность планировать этапы карьерного роста? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	8. Учитываете ли вы временную перспективу развития деятельности при постановке целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	9. Готовы ли вы изменить свои цели в соответствии с требованиями рынка труда? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	10. Как часто вы обновляете свои цели и планы деятельности с учетом новых условий и средств? - Регулярно - Иногда - Редко
	11. Способны ли вы адаптировать свои цели к изменяющимся

	условиям и средствам? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	12. Как вы оцениваете свою способность принимать решения о карьерном росте на основе временной перспективы развития деятельности? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	13. Учитываете ли вы требования рынка труда при выборе своих целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	14. Готовы ли вы адаптировать свои цели и планы деятельности к изменяющимся требованиям рынка труда? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	15. Какие преимущества вы видите в способности адаптировать свои цели и планы деятельности к условиям, средствам, личностным возможностям и требованиям рынка труда? - Больше возможностей для карьерного роста - Более успешное достижение целей - Улучшение профессионального развития
Задания открытого типа	1.Какие ресурсы нужны человеку для достижения карьерных целей?
	2. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
	3. Как можно убедиться, что выбранная сфера деятельности соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?
	4. Как можно измерить прогресс в достижении карьерных целей?
	5. Какие изменения в окружающей среде человека могут помочь ему продвигаться по карьерной лестнице успешно?
ОПК-5.1 Демонстрирует знания основ педагогики и психологии	
Задания закрытого типа	**1.** Какие преимущества дает специалисту знание основных категорий и понятий психологии (предмет, объект, функции, задачи) при постановке исследовательской задачи в рабочем коллективе? • Более точное определение причин проблемы • Возможность выбрать адекватный метод сбора данных • Снижение вероятности субъективных ошибок в выводах

	2. Как знание возрастной педагогики помогает адаптировать методы обучения для сотрудников с разным опытом работы (от новичков до экспертов)? • Индивидуализация темпа подачи материала • Предотвращение демотивации из-за несоответствия сложности • Повышение эффективности наставничества
	3. Опишите ситуацию, в которой владение информационной культурой общения позволило бы вам избежать конфликта в профессиональной среде. • Корректная интерпретация полученных данных без искажений • Отказ от распространения непроверенной информации • Соблюдение границ конфиденциальности
	1. Какие преимущества дает специалисту знание основных категорий и понятий психологии (предмет, объект, функции, задачи) при постановке исследовательской задачи в рабочем коллективе? • Более точное определение причин проблемы • Возможность выбрать адекватный метод сбора данных • Снижение вероятности субъективных ошибок в выводах
	5. Почему знание различий между житейским и научным психологическим знанием важно для грамотной постановки практической задачи в организации? • Житейское знание часто содержит стереотипы • Научное знание позволяет прогнозировать последствия • Снижение риска ложных выводов о мотивах сотрудников
	6. Как умение применять методы педагогической диагностики помогает вам оценить реальный уровень компетенций подчиненного, а не его самооценку? • Использование объективных критериев вместо впечатлений • Выявление зоны ближайшего развития • Построение персонализированного плана обучения
	7. В чем выражается ваша профессиональная психологическая культура общения при критике выполненной работы коллегой?

	• Отделение личности от результата • Использование «я-сообщений» • Предложение конструктивной альтернативы
	8. Каким образом знание психологии малых групп помогает вам эффективно распределять роли в команде для достижения карьерной цели? • Выявление неформальных лидеров • Предотвращение ролевых конфликтов • Учет коммуникативных предпочтений членов группы
	9. Приведите пример, как метод «педагогического наблюдения» может быть использован для выявления причин снижения продуктивности сотрудника без прямого опроса. • Анализ изменений в поведении в разные дни недели • Фиксация невербальных реакций на задачи • Оценка временных затрат на переключение между задачами
	10. Какие риски для социально-психологического климата вы видите, если руководитель не владеет основами психологии общения? • Нарастание скрытой напряженности • Формирование «слепых зон» в коммуникации • Уход талантливых сотрудников без объяснения причин
	11. Как вы примените знание теории мотивации (например, разницы между внешней и внутренней) при постановке практической задачи повышения вовлеченности отдела? • Переформулирование задачи в терминах интереса, а не принуждения • Предоставление автономии в способах решения • Признание достижений без материального подкрепления
	12. Почему владение общей психологической культурой помогает вам быстрее адаптировать свои карьерные цели при изменении требований рынка труда? • Осознание собственных профессиональных страхов • Гибкость в пересмотре установок • Способность к рефлексии своих реальных возможностей

	13. Какой метод создания благоприятного климата вы выберете, если заметили, что два ключевых сотрудника избегают прямого общения друг с другом? • Организация совместной задачи с взаимной зависимостью результатов • Посредничество с переводом позиций в интересы • Анонимный опрос о причинах дискомфорта
	14. Каким образом знание педагогических принципов (систематичность, доступность, наглядность) может улучшить вашу способность обучать новых сотрудников без отрыва от производства? • Разбивка сложных процессов на микро-шаги • Использование чек-листов вместо устных инструкций • Регулярное повторение через короткие интервалы
	15. Опишите ситуацию, где понимание разницы между предметом и объектом психологии помогло вам не смешивать личное отношение сотрудника с его профессиональной эффективностью. • Оценка только измеримых результатов (объект) • Отказ от интерпретации «характера» в ущерб делу • Разделение «нравится/не нравится» и «компетентен/не компетентен»
Задания открытого типа	**1.** Что является предметом педагогики высшей школы?
	2. Какие методы относятся к активным методам обучения в высшей школе?
	3. Что из перечисленного является наиболее значимым барьером для создания благоприятного социально-психологического климата в студенческой академической группе?
	4. Какой термин в педагогике высшей школы обозначает способность преподавателя организовать учебное взаимодействие так, чтобы студент стал субъектом собственного учения?
	5. Какие характеристики относятся к психологической культуре общения преподавателя высшей школы при работе с иностранными студентами? (выберите все верные)
ОПК-5.2. Демонстрирует умение общаться с аудиторией, заинтересовать слушателей	

Задания закрытого типа	**1.** Какая характеристика является наиболее важной для эффективного общения преподавателя с академической аудиторией? 1. Громкий голос без пауз 2. Умение задавать вопросы и давать обратную связь 3. Чтение материала строго по слайдам 4. Минимальный зрительный контакт со слушателями
	2. Какой способ начала лекции, скорее всего, НЕ заинтересует современную студенческую аудиторию? 1. Проблемный вопрос, связанный с будущей профессией 2. Неожиданный факт или статистика 3. Сухое объявление темы и плана лекции («Сегодня мы рассмотрим параграф 3.2...») 4. Короткая история из практики
	3. Какие приемы помогают поддерживать внимание аудитории на протяжении длительной лекции (90+ минут)? (выберите все верные) 1. Смена интонации и темпа речи 2. Периодическое обращение с вопросами к разным частям аудитории 3. Монотонное чтение с листа 4. Визуальные якоря (смена слайдов, схемы, примеры на доске) 5. Микропаузы для записи или обдумывания
	4. Что из перечисленного является признаком того, что аудитория потеряла интерес к вашему выступлению? 1. Студенты задают уточняющие вопросы 2. Взгляды направлены на вас, позы открытые 3. Учащенное поглядывание на часы или телефоны, шевеление на местах 4. Конспектирование ключевых тезисов

	5. Как лучше всего поступить преподавателю, если он заметил, что аудитория «выключилась» (потеряла внимание)? (выберите все верные) 1. Продолжить лекцию в том же темпе, игнорируя состояние слушателей 2. Сделать незапланированную паузу и задать провокационный вопрос 3. Повысить голос и потребовать внимания 4. Предложить 1-2 минуты обсуждения в парах по последнему тезису 5. Сменить активность (например, перейти от лекции к короткому кейсу)
	6. Что из перечисленного относится к эффективным невербальным способам удержания внимания аудитории? (выберите все верные)
	1. Хождение по аудитории с постоянной сменой позиции 2. Взгляд в одну точку (в окно или на заднюю стену) 3. Жестикуляция, акцентирующая ключевые тезисы 4. Стояние неподвижно за кафедрой всю лекцию 5. Периодический зрительный контакт с разными слушателями
	7. Какая интонационная стратегия наиболее эффективна для удержания внимания студентов? 1. Монотонная, ровная речь на одной громкости 2. Эмоциональное выделение ключевых слов, смена темпа и громкости 3. Шепот на протяжении всей лекции 4. Постоянно повышенный голос (как на митинге)
	8. Какой вопрос к аудитории лучше всего задать, чтобы «разбудить» внимание после пассивного фрагмента лекции? 1. «Все понятно?» 2. «А как вы думаете, что произойдет, если...?» (проблемный) 3. «Кто не слушал?» 4. «Записать это?»

	9. Какие способы заинтересовать слушателей наиболее эффективны для гуманитарных дисциплин? (выберите все верные) 1. Обсуждение этических дилемм и противоречий 2. Разбор реальных кейсов из практики 3. Чтение параграфа из учебника вслух 4. Организация короткой дискуссии с противоположными точками зрения 5. Рассказ о личном опыте, связанном с темой
	10. Какие способы заинтересовать слушателей наиболее эффективны для естественно-научных дисциплин? (выберите все верные) 1. Демонстрация неожиданного результата эксперимента 2. Парадоксальный факт, противоречащий здравому смыслу 3. Только формулы без объяснения смысла 4. Связь абстрактной теории с практическим применением в жизни 5. Решение задачи с ошибкой, которую нужно найти
	11. Что из перечисленного является ошибкой преподавателя при попытке заинтересовать аудиторию с помощью юмора? 1. Шутка, связанная с содержанием предмета 2. Сарказм в адрес конкретного студента 3. Легкая самоирония по поводу сложности темы 4. Уместная аналогия из повседневной жизни
	12. Как лучше всего адаптировать общение с аудиторией, если вы выступаете перед первокурсниками (только пришли из школы)? 1. Использовать тот же стиль, что и для магистрантов 2. Чаще проверять понимание базовых понятий, больше наглядности 3. Читать максимально быстро, чтобы они привыкали к темпу вуза 4. Избегать любых вопросов к аудитории

	13. Какие приемы помогают заинтересовать слушателей в онлайн-лекции ? (выберите все верные) 1. Регулярная смена визуального контента (слайды, демонстрация экрана) 2. Опросы (прямые голосования) в чате 3. Длительные монологи по 20 минут без интерактива 4. Обращение к студентам по именам с вопросами 5. Игнорирование сообщений в чате
	14. Какой способ обратной связи лучше всего поддерживает интерес аудитории к предмету в долгосрочной перспективе? 1. Только итоговая оценка на экзамене 2. Публичное высмеивание неправильных ответов 3. Позитивное подкрепление правильных ответов и корректное исправление ошибок 4. Отсутствие какой-либо обратной связи
	15. Что из перечисленного является наиболее эффективным способом заинтересовать аудиторию в самом конце лекции (последние 5-7 минут)? 1. «Ну всё, пока, до свидания» 2. Интригующий вопрос или проблема, которая будет раскрыта на следующем занятии 3. Повторение того же, что было в начале 4. Объявление, что следующая тема будет еще скучнее
Задания открытого типа	1. Какие особенности общения с академической аудиторией (студенты, магистранты) вы считаете наиболее важными для удержания внимания?
	2. Как вы можете заинтересовать слушателей в начале лекции, если тема объективно сложная и теоретическая?
	3. Какие невербальные сигналы аудитории подскажут вам, что студенты потеряли интерес к вашему выступлению?
	4. Опишите ситуацию, когда вам пришлось изменить запланированный способ общения с аудиторией по ходу занятия. Что послужило причиной?
	5. Какие приемы риторики помогают превратить монолог преподавателя в диалог с аудиторией?
ОПК-5.3. Владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательск ой, проектной и конструкторской задачи	

Задания закрытого типа	**1.** Что из перечисленного является первым шагом руководителя при организации работы коллектива над исследовательской задачей? 1. Сразу распределить задачи между сотрудниками 2. Четко сформулировать цель и критерии успеха проекта 3. Назначить ответственного за ведение документации 4. Провести командный тимбилдинг
	2. Какой стиль управления наиболее эффективен при работе временного проектного коллектива над срочной конструкторской задачей с жестким дедлайном? 1. Либеральный (полная свобода действий) 2. Авторитарный (единоличные решения, жесткий контроль) 3. Демократический (коллективное обсуждение всех решений) 4. Хаотичный (отсутствие какого-либо управления)
	3. Какие элементы необходимо включить в план организации работы коллектива над проектной задачей? (выберите все верные) 1. Разбивку задачи на этапы и подзадачи 2. Определение сроков по каждому этапу 3. Назначение ответственных за каждую подзадачу 4. Только конечную дату сдачи проекта 5. Точки промежуточного контроля
	4. Что из перечисленного является признаком того, что распределение ролей в коллективе выполнено неудачно? 1. Каждый член команды знает свою зону ответственности 2. Возникают дублирования или, наоборот, «серые зоны» без ответственного 3. Соблюдаются сроки промежуточных этапов 4. Участники самостоятельно координируют стыки задач

	5. Как лучше всего поступить руководителю, если два члена коллектива не могут согласовать между собой техническое решение исследовательской задачи? (выберите все верные) 1. Игнорировать конфликт, пусть разбираются сами 2. Организовать короткое совещание с участием обоих и зафиксировать решение 3. Назначить третьего сотрудника арбитром 4. Принять решение единолично на основе экспертной оценки 5. Уволить обоих
	6. Какие методы контроля выполнения проектной задачи являются наиболее эффективными для долгосрочного проекта (3-6 месяцев)? (выберите все верные) 1. Ежедневные двухчасовые планерки 2. Регулярные еженедельные встречи с отчетом по этапам 3. Контроль только конечного результата без промежуточных проверок 4. Использование диаграммы Ганта и цифровых систем отслеживания задач 5. Внезапные проверки в любое время суток
	7. Что из перечисленного является наиболее частой причиной срыва сроков при выполнении коллективной исследовательской задачи? 1. Слишком подробное техническое задание 2. Некорректная оценка трудоемкости на этапе планирования 3. Слишком частые совещания 4. Высокая квалификация всех членов команды
	8. Как правильно делегировать задачу члену коллектива, чтобы обеспечить ее качественное выполнение? (выберите все верные) 1. Сказать «сделай это» без пояснений 2. Четко описать ожидаемый результат и критерии приемки 3. Обговорить сроки и ресурсы 4. Убедиться, что сотрудник понял задачу (обратная связь) 5. Постоянно перепроверять каждый шаг

	9. Какой тип коммуникации в коллективе наиболее критичен для успешного выполнения конструкторской задачи? 1. Только вертикальная (руководитель → подчиненные) 2. Только горизонтальная (между рядовыми сотрудниками) 3. Как вертикальная, так и горизонтальная с регулярной синхронизацией 4. Полное отсутствие коммуникации
	10. Какие факторы необходимо учитывать при распределении исследовательских задач внутри коллектива? (выберите все верные) 1. Индивидуальные компетенции и опыт сотрудников 2. Текущую загруженность каждого члена команды 3. Личные симпатии и антипатии между сотрудниками 4. Степень сложности каждой подзадачи 5. Желание сотрудника взять на себя ответственность
	11. Что из перечисленного является эффективным способом мотивации коллектива при выполнении сложной проектной задачи? 1. Только угрозы и штрафы за срыв сроков 2. Публичное признание промежуточных успехов команды 3. Игнорирование достижений до полного завершения проекта 4. Постоянная критика каждого действия
	12. Как лучше всего организовать совещание по статусу исследовательского проекта? (выберите все верные) 1. Проводить встречу без заранее объявленной повестки 2. Заранее разослать повестку и запросить статусы по каждому пункту 3. Ограничить время встречи (например, 15-20 минут) 4. Обсуждать все проблемы вне зависимости от регламента 5. Фиксировать принятые решения и назначенных ответственных

	13. Какое распределение ролей в исследовательском коллективе из 5 человек является минимально необходимым для эффективной работы? 1. Один лидер, остальные делают всё одинаково 2. Лидер, аналитик, исполнитель, критик, координатор связей с внешними стейкхолдерами 3. Пять одинаковых универсалов без разделения функций 4. Только один исполнитель, остальные наблюдают
	14. Что из перечисленного является признаком здорового менеджмента в исследовательском коллективе? 1. Решения принимаются хаотично, задним числом 2. Роли и зоны ответственности четко определены и известны всем 3. Задачи дублируются несколькими сотрудниками «для надежности» 4. Один сотрудник делает всю работу, остальные числятся в проекте
	15. Как лучше всего поступить руководителю, если коллектив отстает от графика выполнения проектной задачи на 20% в середине проекта? (выберите все верные) 1. Паниковать и кричать на команду 2. Проанализировать причины отставания 3. Пересмотреть оставшийся план и скорректировать сроки или ресурсы 4. Добавить в команду дополнительных сотрудников без анализа 5. Убрать некоторые менее критичные задачи (приоритизация)
Задания открытого типа	1. Какие критерии вы используете при распределении ролей в исследовательском коллективе на начальном этапе проекта?
	2. Как вы организуете коммуникацию в коллективе, если участники проекта работают удаленно и находятся в разных часовых поясах?
	3. Опишите конкретную ситуацию, когда вам пришлось скорректировать план работы коллектива из-за незапланированных трудностей. Что вы сделали?
	4. Как вы оцениваете вклад каждого члена коллектива в общий результат при выполнении проектной задачи, если итоговый продукт неделим?

	5. Какие методы вы используете для предотвращения конфликтов между членами коллектива на этапе распределения ресурсов (время, бюджет, оборудование)?

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

1. Какие цели мы хотим достичь через сотрудничество и формирование команды?
2. Какие критерии мы будем использовать для отбора членов команды?
3. Какие навыки и опыт мы ожидаем от наших командных игроков?
4. Какие личностные качества и характеристики мы ищем в наших командных игроках?
5. Какие методы мы будем использовать для привлечения талантливых людей в нашу команду?
6. Какие шаги мы можем предпринять, чтобы обеспечить эффективное сотрудничество в нашей команде?
7. Как мы будем распределять обязанности и роли в нашей команде?
8. Какие принципы мы будем следовать при принятии решений в нашей команде?
9. Как мы будем мотивировать наших командных игроков для достижения поставленных целей?
10. Как мы будем оценивать производительность нашей команды и ее членов?
11. Какие инструменты мы будем использовать для управления проектами и задачами в нашей команде?
12. Как мы будем обеспечивать коммуникацию и связь между членами нашей команды?
13. Как мы будем решать конфликты, которые могут возникнуть в нашей команде?
14. Как мы будем обучать и развивать наших командных игроков?
15. Какие ресурсы мы будем использовать для поддержки нашей команды (финансовые, материальные, информационные и т.д.)?

УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов

1. Какие изменения нужно внести в работу команды, чтобы улучшить ее эффективность?
2. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению поставленных целей?
3. Какие методы можете использовать для преодоления препятствий?
4. Какие ресурсы нужны для успешной работы команды?
5. Какие ограничения должны учитывать при планировании работы команды?
6. Как можете улучшить коммуникацию между членами команды?
7. Как можете повысить мотивацию каждого члена команды?
в будущем?
8. Как можете поддерживать и развивать навыки каждого члена команды?
Как можете учитывать различия в мнениях и интересах членов команды при принятии решений?
9. Как можете учитывать особенности поведения каждого члена команды при планировании работы?
10. Как можете обеспечить равноправие и уважение между членами команды?
11. Как можете создать дружественную и продуктивную атмосферу в нашей команде?
12.Как можете улучшить качество работы?
13. Как можете оценить результаты работы?

14. Как можете спользовать полученные знания и опыт для улучшения работы команды в будущем?
15. Как можно обеспечивать безопасность и здоровье командных игроков?

УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
1.Какие факторы влияют на формирование групповой динамики?
2.. Какие методы можно использовать для решения конфликтов внутри группы?
3. Каким образом можно учитывать индивидуальные потребности и интересы участников группы при работе с ними?
4. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня доверия внутри группы?
5. Каким образом можно учитывать различия в мнениях и взглядах участников группы при работе с ними?
6. Какие принципы эффективной командной работы можно применять при работе с группой?
7. Каким образом можно поддерживать позитивную атмосферу внутри группы?
8. Какие методы можно использовать для повышения эффективности принятия решений внутри группы?
9. Каким образом можно учитывать различия в культурных ценностях и нормах поведения участников группы при работе с ними?
101. Какие методы можно использовать для повышения эффективности обратной связи внутри группы?
11. Каким образом можно поддерживать мотивацию участников группы в условиях изменений и неопределенности?
12. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня эмпатии внутри группы?
13. Каким образом можно поддерживать мотивацию участников группы в условиях изменений и неопределенности?
14. Какие методы можно использовать для повышения уровня самоорганизации внутри группы?
15. Каким образом можно поддерживать позитивный настрой участников группы в условиях неудач и неуспеха?

УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
1.Какие шаги нужно предпринять, чтобы достичь поставленной цели?
2. Какие возможные препятствия могут возникнуть на пути к достижению цели?
3. Какие действия необходимо предпринять для минимизации рисков при достижении поставленной цели?
4. Какие альтернативные пути можно выбрать для достижения поставленной цели?
5. Какие ресурсы нужно использовать для достижения поставленной цели?
6. Какие сроки нужно установить для достижения поставленной цели?
7. Какие изменения в личной жизни могут возникнуть при достижении поставленной цели?
8. Какие действия нужно предпринять для поддержания мотивации в процессе достижения поставленной цели?
9. Какие навыки и знания нужно развивать для успешного достижения поставленной цели?
10. Какие люди могут помочь в достижении поставленной цели?

11. Какие шаги нужно предпринять, чтобы избежать отвлекающих факторов при достижении поставленной цели?
12. Какие действия нужно предпринять, чтобы измерить прогресс в достижении поставленной цели?
13. Какие изменения в поведении и привычках нужно внести для достижения поставленной цели?
14. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует личным ценностям и убеждениям?
15. Какие возможности для обучения и развития могут помочь в достижении поставленной цели?
101. Какие действия нужно предпринять, чтобы избежать перегрузки при работе над достижением поставленной цели?
102. Какие изменения в окружающей среде могут помочь в достижении поставленной

УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

1. Хронометраж как инструмент самодисциплины
2. Инструменты целеполагания и расстановки приоритетов
3. Инструменты планирования
4. Инструменты организации работы
5. Определение целей. Поиск источников. Ознакомление и фильтрация
6. Анализ и понимание (скорость чтения, внимание, понимание)
7. Анализ и понимание (запоминание)
8. Основные понятия управления командой:
9. Процессы управления человеческими ресурсами в команде.
10. Организационные структуры команд.
11. Миссия, цели, задачи организации. Цели и задачи команды.
12. Природа планирования, распределение ресурсов.
13. Критерии отбора в команду.
14. Ролевая модель.
15. Стратегии реагирования и выхода из конфликта

Ук-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп

1 Специфика проявления бессознательного этноса
2 Этнические константы
3 Носители этнического сознания
4 Специфика национальной культуры
5 Этнопсихологическая характеристика отдельных народов
6 Национальные чувства, темперамент, настроения, стереотипы и т.д.
7 Вербальное и невербальное общение
8 Стили вербального общения: прямой и непрямой, искусный и вычурный, точный, сжатый и др. стили
9 Проксемика в этническом и культурном контексте
10 Тактильное взаимодействие, зрительный контакт, особенности мимического выражения и жестикуляция
11 Восприятие, память и этническая принадлежность
12. Специфика мыслительных процессов у представителей различных этносов
13. Специфика национальной культуры
14. Стили вербального общения: прямой и непрямой, искусный и вычурный, точный,сжатый и др. стили

15. Климатические и географические факторы формирования этнопсихологических особенностей

УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции

1. Понятие «межкультурная коммуникация в социальной работе».
2. Классификация видов технологий социальной работы различными этнокультурными группами.
3. Понятие и структура полиэтнической среды.
5. Формы социальной работы с разными группами населения.
6. Проблема социальной идентичности личности.
7. Психология национальной нетерпимости, неприязни, конфликта.
8.Этнические установки, стереотипы и предрассудки, их происхождение и функции.
9. Модели развития этнокультурной компетентности в социальной сфере.
10. Социально-психологическая модель этнокультурной компетентности.
11. Психолого-педагогическая модель этнокультурной компетентности.
12. Тренинги межэтнической коммуникации.
13 Особенности межличностной коммуникации и культура.
14.Влияние культурного контекста на особенности коммуникации.
15. Этнокультурные особенности вербальной коммуникации.

УК-6.3 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям

1. Современные социально-экономические условия как комплекс факторов управления карьерой.
2. Управление карьерой, или продвижение по службе.
3. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
4. Факторы личной и профессиональной самореализации
5. Стратегия самоуправления карьерой
6. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений
7. Цели карьерного развития
8.Этапы карьерного планирования.
9. Структура карьерного плана
10.Методы преодоления кризиса профессионального становления работника
11.Технологии планирования профессиональной карьеры
12.Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования
13. Факторы личной и профессиональной самореализации
14..Самооценка своих навыков и профессиональных качеств.
15. Роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана профессиональной траектории

ОПК-5.1 Демонстрирует знания основ педагогики и психологии

1. Какие преимущества дает преподавателю высшей школы знание возрастной психологии студентов при постановке учебных задач?
2. Как знание различий между объектом и предметом педагогики помогает грамотно сформулировать исследовательскую задачу в магистратуре?
3. Опишите ситуацию, в которой профессиональная психологическая культура общения преподавателя предотвратила конфликт со студентом.

4. Какие методы активного социально-психологического обучения вы примените для создания благоприятного климата в группе, где есть «изгой»?
5. Почему знание педагогической этики (принципа ненанесения вреда) важно при работе с тревожным аспирантом?
6. Как умение применять методы психолого-педагогической диагностики помогает выявить реальное понимание темы студентом, а не его способность к заучиванию?
7. В чем выражается общая психологическая культура преподавателя при проведении семинара в смешанной группе (очно + онлайн)?
8. Каким образом знание андрагогики помогает адаптировать цели преподавателя под требования рынка труда?
9. Как метод психологического наблюдения позволяет заметить академический кризис у успешного студента без прямого опроса?
10. Какие риски для социально-психологического климата кафедры возникают, если заведующий не владеет основами педагогической психологии?
11. Как применить теорию самодетерминации при постановке задачи для студенческой проектной группы?
12. Почему информационная культура общения критически важна для преподавателя при работе с дипломными работами?
13. Какой метод создания благоприятного психологического климата вы выберете, если магистранты боятся задавать вопросы из-за страха показаться глупыми?
14. Как знание психологии малых учебных групп помогает эффективно распределять роли в командном проекте?
15. Приведите пример, где понимание разницы между житейским и научным психолого-педагогическим знанием уберегло вас от ложного вывода о мотивации студента.

ОПК-5.2. Демонстрирует умение общаться с аудиторией, заинтересовать слушателей

1. Как вы можете заинтересовать аудиторию, если тема лекции объективно сложная и теоретическая?
2. Какие невербальные сигналы аудитории подскажут вам, что студенты потеряли интерес к вашему выступлению?
3. Опишите конкретный прием, который вы используете для удержания внимания аудитории в середине лекции, когда естественное падение внимания максимально.
4. Почему важно учитывать размер аудитории (10 человек vs 100 человек) при выборе способов заинтересовать слушателей?
5. Как вы поступите, если заметили, что несколько студентов в задних рядах откровенно скучают или отвлеклись на телефоны?
6. Какие приемы риторики помогают превратить монолог преподавателя в диалог с аудиторией?
7. Как вы можете использовать юмор в общении со студенческой аудиторией, чтобы не потерять авторитет, но повысить вовлеченность?
8. Какие вопросы к аудитории (открытые, закрытые, риторические) и в какой момент занятия лучше всего работают на удержание интереса?
9. Каким образом вы можете заинтересовать аудиторию, используя личный профессиональный опыт, но при этом не уйти в саморекламу?
10. Назовите три самых эффективных, с вашей точки зрения, способа начать выступление перед незнакомой студенческой группой.
11. Как адаптировать стиль общения с аудиторией, если вы выступаете перед вечерним потоком уставших работающих студентов?

12. Какие ошибки в общении с аудиторией чаще всего приводят к тому, что слушатели перестают задавать вопросы и «выпадают» из занятия?
13. Как вы можете использовать технику «эмоциональное заражение» (энтузиазм, искренняя увлеченность темой) как инструмент удержания внимания?
14. Опишите конкретный пример, когда вам удалось заинтересовать изначально немотивированную аудиторию. Что именно сработало?
15. Как выстроить общение с аудиторией в онлайн-формате , чтобы удержать внимание студентов на протяжении всей лекции?

ОПК-5.3. Владеет основами менеджмента в организации работы коллектива при выполнении определенной исследовательск ой, проектной и конструкторской задачи

1. Какие критерии вы используете при распределении ролей в исследовательском коллективе на начальном этапе проекта?
2. Как вы организуете коммуникацию в коллективе, если участники проекта работают удаленно и находятся в разных часовых поясах?
3. Опишите конкретную ситуацию, когда вам пришлось скорректировать план работы коллектива из-за незапланированных трудностей. Что вы сделали?
4. Как вы оцениваете вклад каждого члена коллектива в общий результат при выполнении проектной задачи, если итоговый продукт неделим?
5. Какие методы вы используете для предотвращения конфликтов между членами коллектива на этапе распределения ресурсов (время, бюджет, оборудование)?
6. Как вы определите, что распределение задач в коллективе выполнено неудачно, и какие шаги предпримете для исправления ситуации?
7. Как часто и в каком формате вы проводите контрольные точки (статус-митинги) при долгосрочном исследовательском проекте?
8. Что вы делаете, если коллектив отстает от графика на 30% в середине проекта, а дедлайн жесткий?
9. Как вы мотивируете членов коллектива, которые выполнили свою часть работы раньше, но вынуждены ждать отстающих?
10. Какие методы вы используете для быстрого введения нового сотрудника в уже работающий проектный коллектив?
11. Как вы принимаете техническое решение, если в коллективе возник спор между двумя экспертами с противоположными мнениями?
12. Какие элементы управления вы считаете избыточными и вредящими творческому процессу в исследовательской задаче?
13. Как вы распределяете время и внимание между оперативным управлением проектом и стратегическим видением конечного результата?
14. Опишите случай, когда вам пришлось отказаться от демократического стиля управления в проекте и перейти к авторитарному. Почему?
15. Как вы документируете и передаете опыт организации коллективной работы после завершения проекта, чтобы следующий проект шел быстрее?

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду в течение семестра, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета или экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачёта (экзамена) в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки деловой (ролевой) игры:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он:

-продемонстрировал уверенные знания (не менее 3-х);

-показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов);

-проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он:

-продемонстрировал знания и использовал литературные источники (не менее 2-х);

-показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента);

-проявил активность в обсуждении вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он:

-продемонстрировал знания по учету денежных средств;

-показал умение аргументировать свою точку зрения.

Выступления с докладом по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки доклада (сообщения) являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – важный критерий оценки работы студента над докладом (сообщением) В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме;

б) соответствие содержания теме и плану выступления (доклада, сообщения);

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки доклада (сообщения):

Оценка «отлично» выставляется, если обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в работе имеются существенные отступления от требований докладу (сообщению). В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» доклад представлен, но тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или доклад не представлен студентом.

Критерии оценки текущих тестов:

если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» – ставится, если контрольная работа выполнена в срок, выполнена полностью: даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» – ставится, если контрольная работа не выполнена в установленный срок, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту