**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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-воспитательной работе и молодёжной политике, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«16» мая 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009F6009FC37CC019368951F510A235A04
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 26.06.2024 до 19.09.2025

# ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**«Психология»**
**(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
**44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)**

Направленность (профиль) подготовки
**Педагог системы профессионального обучения в сфере АПК**

Форма обучения
**очная**

Казань – 2024

Составитель:

| | |
|---|---|
| д.ф.н., профессор<br>Должность, ученая степень, ученое звание | Шарыпова Наиля Хабибрахмановна<br>Ф.И.О. |

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права «23» апреля 2024 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

| | |
|---|---|
| к.ф.н., доцент<br>Должность, ученая степень, ученое звание | Нежметдинова Фарида Тансыковна<br>Ф.И.О. |

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии института экономики «6» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

| | |
|---|---|
| к.э.н., доцент<br>Должность, ученая степень, ученое звание | Авхадиев Фаяз Нурисламович<br>Ф.И.О. |

Согласовано:

| | |
|---|---|
| Директор | Низамутдинов Марат Мингалиевич<br>Ф.И.О. |

Протокол ученого совета института № 8 от «06» мая 2024 года

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

| Компетенции | Индикатор достижения компетенции | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|---|---|---|
| УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | **Знать:** этические принципы и нормы социального взаимодействия<br>**Уметь:** применять индивидуально-личностные особенности в командной работе<br>**Владеть**: коммуникативными навыками |
| | УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды | **Знать:** основы психологии командной работы и социальной психологии групп<br>**Уметь:** взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы<br>**Владеть**: специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методикам |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели | **Знать:** свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели<br>**Уметь:** эффективно использовать свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели<br>**Владеть**: базовыми навыками грамотно применять свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели |

## 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-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | **Знать:** этические принципы и нормы социального взаимодействия | Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | **Уметь:** применять индивидуально-личностные особенности в командной работе | Уровень умений применять индивидуально-личностные особенности в командной работе ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень умений применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, допущено много негрубых ошибок | Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
| | **Владеть:** коммуникативными навыками | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения коммуникацией , имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков владения коммуникацией для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки владения коммуникацией при решении стандартных задач с некоторыми | Продемонстрированы навыки владения коммуникацией при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | недочетами | |
| УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды | **Знать:** основы психологии командной работы и социальной психологии групп | Уровень знаний основ психологии командной работы и социальной психологии групп ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний основ психологии командной работы и социальной психологии групп, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний основ психологии командной работы и социальной психологии групп в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний основ психологии командной работы и социальной психологии групп в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | **Уметь:** взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы, выполнены все задания, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения взаимодействовать с членами команды для достижения цели работы, выполнены все задания в полном объеме без ошибок |
| | **Владеть:** специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методикам | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методиками, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков владения специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методиками для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки владения специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методиками при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки владения специальными приемами, инструментами и эффективными презентационными методиками при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов |
| УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели | **Знать:** свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели | Уровень знаний своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для достижения поставленной цели ниже минимальных | Минимально допустимый уровень знаний своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для достижения | Уровень знаний своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для достижения поставленной цели в | Уровень своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для достижения поставленной цели в объеме, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | требований, имели место грубые ошибки | поставленной цели средни допущено много негрубых ошибок | объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | **Уметь:** эффективно использовать свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения по эффективному использованию свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения по эффективному использованию своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения по эффективному использованию своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели, выполнены все задания в полном объеме, но некоторыми с недочетами | Продемонстрированы все основные умения по эффективному своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели, выполнены все задания в полном объеме |
| | **Владеть:** базовыми навыками грамотно применять свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки грамотно применять свои личные ресурсы, возможности и ограничения (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков применения своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки применения своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки применения своих личных ресурсов, возможностей и ограничений (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для достижения поставленной цели без ошибок и недочетов |

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 экзамене, 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

**Таблица 3.1 – типовые контрольные задания**

| УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | |
|---|---|
| Задания закрытого типа | 1. Вы считаете, что стратегия сотрудничества эффективнее стратегии конкуренции?<br>- Да<br>- Нет<br>- Затрудняюсь ответить |
| | 2. Вы часто принимаете инициативу в установлении сотрудничества с коллегами?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, никогда |
| | 3. Считаете ли вы, что ваша роль в команде важна для достижения общей цели?<br>- Да, полностью согласен |

| | |
|---|---|
| | - Возможно<br>- Нет, не считаю |
| | 4. Предпочитаете ли вы работать в команде или одиночно?<br>- В команде<br>- Одиночно<br>- Зависит от ситуации |
| | 5. Ваша команда обычно достигает поставленных целей благодаря сотрудничеству?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 6. Как вы оцениваете свою способность находить компромиссы в рамках командной работы?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 7. Считаете ли вы, что ваша роль в команде помогает достичь общей цели?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не думаю |
| | 8. Как часто вы ищете возможности для сотрудничества с коллегами?<br>- Постоянно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 9. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными членами команды?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 10. Как вы реагируете на предложения о совместной работе от коллег?<br>- С радостью принимаю<br>- Рассматриваю возможность<br>- Отказываюсь |
| | 11. Считаете ли вы, что ваша команда успешно применяет стратегию сотрудничества для достижения целей?<br>- Да, полностью согласен<br>- Возможно<br>- Нет, не согласен |
| | 12. Чувствуете ли вы, что ваша роль в команде соответствует вашим навыкам и способностям?<br>- Да, абсолютно<br>- Возможно<br>- Нет, не соответствует |
| | 13. Как вы оцениваете свою способность вносить свой вклад в общую цель команды через сотрудничество?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |

| | |
|---|---|
| | 14. Какие преимущества вы видите в использовании стратегии сотрудничества для достижения целей?<br>- Большая эффективность<br>- Улучшение отношений в команде<br>- Развитие лучших решений |
| | 15. Как вы оцениваете свою готовность поддерживать и развивать сотрудничество в рамках команды?<br>- Готов всегда помогать и сотрудничать<br>- Иногда готов, зависит от обстоятельств<br>- Не всегда готов, предпочитаю работать самостоятельно |
| Задания открытого типа | 1. Командная работа – это..<br>2. Цель командной работы – …<br>3. В основе командной работы лежит – ..<br>4. Тимбилдинг – это…<br>5.Высший регулятор поведения – это … |
| УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды | |
| Задания закрытого типа | 1.Система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде,проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды - это<br>-Корпоративная культура<br>-Статусная роль<br>-Ситуативная роль<br>-Символы |
| | 2.Система универсальных и специфических нравственных требований и норм поведения,реализуемых в процессе функционирования корпоративных структур - это<br>-Корпоративная этика<br>-Статусная роль<br>-Этика делового общения<br>-Корпоративная культура |
| | 3. Информация в исходном виде, которую автор хочет передать получателю, проект, идея предстоящего сообщения - это<br>-Замысел сообщения<br>-Статусная роль<br>-Ситуативная роль<br>-Символы |
| | 4. Выявляется уже в процессе коммуникации<br>-Ситуативная роль<br>-Замысел сообщения<br>-Статусная роль<br>-Символы |
| | 5. Условные знаки, обозначающие какие-то предметы, явления или процессы - это<br>-Символы<br>-Ситуативная роль<br>-Замысел сообщения |

| | |
|---|---|
| | -Статусная роль |
| | 6. Указывает на поведение, предписанное человеку его социальным (возрастным, половым,должностным и т.п.) положением, или статусом<br>-Статусная роль<br>-Символы<br>-Ситуативная роль<br>-Замысел сообщения |
| | 7. Речь, язык, слово - это<br>-Вербальные средства общения<br>-Денотация<br>-Коннотация<br>-Невербальная коммуникация |
| | 8. Взаимодействие неречевыми средствами<br>-Невербальная коммуникация<br>-Вербальные средства общения<br>-Денотация<br>-Коннотация |
| | 9. К элементам коммуникативной модели относятся:<br>-Отправитель<br>-Получатель<br>-Канал<br>-Культура<br>-Коммуникация |
| | 10. К элементам коммуникативной модели относятся:<br>-Кодирование<br>-Сообщение<br>-Обратная связь<br>-Декодирование<br>-Оценка |
| | 11. К психологическим компонентам акта коммуникации относятся<br>-коммуникативное намерение<br>-замысел<br>-цель<br>-канал<br>-шифр |
| | 12. К социальным компонентам коммуникативного акта относятся<br>-статусные роли<br>-ситуативные роли<br>-стилевые приемы<br>-замысел<br>-цель |
| | 13. Можно выделить следующие аспекты коммуникации:<br>-информационный<br>-интерактивный<br>-гносеологический<br>-фонетический<br>-орфографический |
| | 14. Можно выделить следующие аспекты коммуникации:<br>-аксиологический |

| | |
|---|---|
| | -нормативный<br>-семиотический<br>-пунктуационный<br>-физиологический |
| | 15. Вид коммуникации, для которого характерны процесс межличностного влияния, стимулирования группы, нацеливания её на выполнение задач:<br>-межличностная;<br>-групповая;<br>-массовая;<br>-культурная;<br>-межкультурная. |
| Задания открытого типа | 1. Взаимодействие в группе – это ….<br>2. Аккультурация –это…..<br>3. Целевая аудитория – это…<br>4. Возможность человека определять свои поступки исходя из своих убеждений, знаний – это …...<br>5.Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется ……. |
| УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели | |
| Задания закрытого типа | 1. Как часто вы осознаете свои личностные ресурсы (навыки, качества) при выполнении задач?<br>- Всегда<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 2. Как вы оцениваете свою способность использовать свои ресурсы для успешного выполнения работы?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 3. Готовы ли вы признать свои личностные ограничения и пределы при выполнении задач?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не готов |
| | 4. Как часто вы учитываете ситуативные факторы (обстоятельства, окружение) при планировании выполнения работы?<br>- Постоянно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 5. Способны ли вы адаптировать свои действия к изменяющимся ситуациям и ресурсам?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 6. Как вы оцениваете свою способность определить временные рамки и ресурсы для успешного выполнения задачи?<br>- Очень хорошо<br>- Средне |

| | |
|---|---|
| | - Плохо |
| | 7. Учитываете ли вы свои личностные предпочтения и возможности при выборе способа выполнения работы?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 8. Готовы ли вы признать, если у вас не хватает необходимых ресурсов для выполнения задачи?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не готов |
| | 9. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать имеющиеся ресурсы для достижения цели?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 10. Эмоциональное состояние, возникающее при неудачах,<br>сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд<br>- Аффект<br>- Фрустрация<br>- Стеническая эмоция<br>- Стресс |
| | 11. К типичным отрицательным психическим состояниям не относится<br>- Фрустрация<br>- Вдохновение профессионала<br>- Стресс<br>- Агрессия |
| | 12. Какой человек в большей степени подчинен не зависящим от него факторам и более склонен к стереотипным действиям и поведению:<br>- Человек, который преодолевает внутренние препятствия<br>- Человек, который управляем эмоциями<br>- Человек, который проявляет волевую регуляцию<br>-Человек, который руководствуется сознательными намерениями |
| | 13. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать доступные ситуативные ресурсы для выполнения работы?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 14. Умеете ли вы адекватно оценивать свои возможности и пределы при выполнении задачи?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>Нет, редко |
| | 15. Какие преимущества вы видите в умении применять знание о своих ресурсах для успешного выполнения работы? |

| | |
|---|---|
| | - Более эффективное достижение целей<br>- Меньший стресс и усталость<br>- Улучшение качества работы |
| Задания открытого типа | 1.Ресурсы – это…<br>2. Человеку для успешного выполнения любой деятельности необходимо –<br>3. Для выполнения работы нужно использовать свой:<br>4. Ценности в работе –<br>5. Переоценки своих возможностей – |

**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 преимущества вы видите в стратегии сотрудничества?
2. Какие виды сотрудничества вы используете в своей работе?
3. Какие проблемы могут возникнуть при сотрудничестве и как их можно решить?
4. Какие качества важны для успешного сотрудничества?
5. Какие роли могут играть участники сотрудничества?
6. Какие методы оценки эффективности сотрудничества вы используете?
7. Какие принципы должны быть основой для успешного сотрудничества?
8. Какие факторы могут повлиять на длительность сотрудничества?
9. Какие инструменты могут помочь в управлении сотрудничеством?
10. Какие виды контроля используются в сотрудничестве?
11. Какие требования нужно предъявлять к партнерам для успешного сотрудничества?
12. Какие методы общения могут помочь в разрешении конфликтов при сотрудничестве?
13. Какие виды рисков могут возникнуть при сотрудничестве и как их можно минимизировать?
14. Какие инструменты могут помочь в решении проблем при сотрудничестве?
15. Какие факторы влияют на эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели?

УК-3.3. Осуществляет обмен информацией с другими членами команды, осуществляет презентацию результатов работы команды

1.Какую роль ты играешь в команде?
2. Какие навыки и качества ты приносишь в команду?
3. Как ты считаешь, какую роль играют другие члены команды?
4. Как ты можешь поддержать других членов команды?
5. Какие задачи ты можешь взять на себя, чтобы помочь команде достичь цели?
6. Как ты можешь использовать свои навыки и опыт, чтобы помочь команде?
7. Как ты можешь лучше сотрудничать с другими членами команды?
8. Какие проблемы могут возникнуть при работе в команде и как их можно решить?
9. Какие ожидания у тебя есть от других членов команды?
10. Какие ожидания у других членов команды есть от тебя?
11. Если человек при общении ориентируется только на права и обязанности, которые ему диктует его социальное положение, и игнорирует свои личностные особенности, то мы имеем дело с … общением.
12. Какие изменения в рабочей среде могут помочь команде работать более эффективно?
13. Какие инструменты и технологии могут помочь команде достичь цели?
14. Какие навыки и знания нужны для эффективной работы в команде?

15.Высший регулятор поведения – это:

УК-6.1. Определяет свои личные ресурсы, возможности и ограничения для достижения поставленной цели

1. Как я могу определить, какие ресурсы я могу использовать для достижения поставленной цели?

2.. Как можно поддерживать свою мотивацию в процессе выполнения работы?

3. Какие изменения в личное расписание можно внести, чтобы успешно выполнить работу?

4. Как можно измерить прогресс в выполнении работы?

5. Какие изменения в личных привычках и поведении могут помочь выполнить работу успешно?

6. Как можно убедиться, что эта работа соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?

7. Какие возможности для обучения и развития могут помочь человеку выполнить работу успешно?

8. Как можно избежать перегрузки при выполнении работы?

9. Какие изменения в твоей окружающей среде могут помочь тебе выполнить работу успешно?

10. Как можно убедиться, что эта работа реалистична и достижима для тебя?

11. Какие действия можно предпринять, чтобы избежать отложения на потом при выполнении работы?

12. Как можно убедиться, что эта работа соответствует текущей жизненной ситуации?

13. Какие возможные последствия могут возникнуть при выполнении этой работы и как их учитывать?

14. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы?

15. Способности, влияющие на успешность выполнения различных видов деятельности - это:

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

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

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения заданий, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме тестового опроса.

Для получения соответствующей оценки на зачете 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 зачете.

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 %

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

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

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 полные. Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении аргументировать свои ответы, оценивается в 5 баллов (отлично);
2. Более 75 % ответов – полные. Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении грамотно ориентироваться в в поставленных вопросах – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов - полные. 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 - правильные. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении ориентироваться в вопросах – 2 балла (неудовлетворительно).