**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
_____ Дмитриев А.В.
«22» мая 2025 г.

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

**Б1.О.06 «Социология и психология»**
**(Оценочные средства и методические материалы)**

приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практике)

Направление подготовки
**36.03.02 Зоотехния**

Направленность (профиль) подготовки
**Технология производства продуктов животноводства**

Квалификация

Форма обучения
**Очная, заочная**

Казань-2025

Составитель:

| | |
|---|---|
| доцент, кандидат пед. наук., доцент | Смелкова Елена Владимировна |
| Должность, ученая степень, ученое звание | Ф.И.О. |

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

Заведующий кафедрой:

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

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии Института экономики «06» мая 2024 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

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

Согласовано:

| | |
|---|---|
| Декан | Низамутдинов Марат Мингалиевич |
| | Ф.И.О. |

Протокол Ученого совета Института экономики № 8 от «19» мая 2025 года

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

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 36.03.02 Продукты питания из растительного сырья, направленность (профиль)-«Технология производства продуктов животноводства» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Социология и психология»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

| Компетенции | Индикатор достижения компетенции | Перечень планируемых результатов обученияпо 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-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.) | ***Знать:*** особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.).<br>***Уметь:*** эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности<br>***Владеть:*** способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности |
| | УК-3.3Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата | **Знать:** основные виды, особенности и принципы мышления<br>**Уметь:** формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата<br>**Владеть:** предвидениями последствий личных действий на основе принятого решения |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в | УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. | ***Знать:*** свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.<br>***Уметь:*** эффективно использовать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.<br>***Владеть:*** базовыми навыками грамотно применять свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы |

| | | |
|---|---|---|
| течение всей жизни | УК-6.2 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. | ***Знать:*** пути реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда<br>***Уметь:*** реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда<br>***Владеть:*** навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда |

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 индикаторов достижения компетенций)

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценка уровня сформированности | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | неудовлетворительно | удовлетворительно | хорошо | отлично |
| 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 | 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 | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания в полном объеме |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Владеть:** коммуникативными навыками | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые коммуникативные навыки, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный уровень коммуникативных навыков с множеством негрубых ошибок | Продемонстрированы базовые коммуникативные навыки, допущено несколько негрубых недочётов | Продемонстрированы базовые коммуникативные навыки без ошибок |
| УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.) | ***Знать:*** особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п). | Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает /взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.), допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует (по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | ***Уметь:*** эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодейств | Продемонстрированы основные умения эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, | Продемонстрированы все основные умения эффективного использования особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их | Продемонстрированы все основные умения эффективного использования особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, решены все основные задачи с |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ует, учитывает их в своей деятельности, имели место грубые ошибки | решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | в своей деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
| | ***Владеть:*** способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодейству-ет, учитывать их в своей деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов |
| УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата | **Знать:** основные виды, особенности и принципы мышления **Владеть:** предвидениями последствий личных действий на основе принятого решения | Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Уметь:** формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме |
| | **Владеть:** предвидением последствий личных действий на основе принятого решения | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков предвидения последствий личных действий на основе принятого решения с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения при выполнении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения при выполнении задач без ошибок и недочетов |
| **УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни** | | | | | |
| УК-6. 1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) | ***Знать:*** свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. | Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного | Минимально допустимый уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, | Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личност-ных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения | Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| для успешного выполнения порученной работы. | | выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, допущено много негрубых ошибок | порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | ***Уметь:*** эффективно использовать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки | Продемонстрированы основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Продемонстрированы все основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
| | ***Владеть:*** базовыми навыками грамотно применять свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки грамотно применять свои ресурсы для | Имеется минимальный набор навыков применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения стандартных | Продемонстрированы базовые навыки применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения | Продемонстрированы навыки применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения стандартных задач без ошибок и недочетов |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | успешного выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки | задач с некоторыми недочетами | стандартных задач с некоторыми недочетами | |
| УК-6.2 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. | ***Знать:*** пути реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда | Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки | Минимально допустимый уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, допущено много негрубых ошибок | Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок | Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок |
| | ***Уметь:*** реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного | Продемонстрированы основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития | Продемонстрированы все основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы | Продемонстрированы все основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, имели место грубые ошибки | деятельности и требований рынка, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме | развития деятельности и требований рынка, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме |
| | ***Владеть:*** навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки | Имеется минимальный набор навыков реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами | Продемонстрированы навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении нестандартных задач 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.Что формируется в течение жизни и проявляется в поведении и отношении к<br>чему - либо?<br>-темперамент<br>- характер<br>-способности<br>-здоровье |
| | 2 Для какого типа темперамента характерны спокойствие, размеренность,<br>миролюбивость?<br>-холерик<br>- флегматик<br>-сангвиник<br>-меланхолик |
| | 3.Для какого типа темперамента характерны повышенная чувствительность,<br>тревожность, замкнутость?<br>-холерик<br>-меланхолик<br>-сангвиник<br>-флегматик |
| | 4.Руководить людьми труднее всего<br>-сангвинику<br>-холерику<br>-флегматику<br>-+ меланхолику |
| | 5. Для интроверта больше всего подойдет работа<br>юриста<br>-журналиста<br>-парикмахера<br>- корректора |
| | 6.Что можно охарактеризовать как «Хочу знать»?<br>-здоровье<br>-склонности<br>- интересы<br>-способности |
| | 7. При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и<br>возрасту, эффективна стратегия<br>-избегания<br>-сотрудничества<br>-компромисса |

| | |
|---|---|
| | 8. Экстраверту лучше заниматься<br>-научной деятельностью<br>-конкретным практическим трудом<br>-+ обслуживанием клиентов<br>-вычислениями и расчетами. |
| | 9. «Деятельной стороной разума и морального чувства» И.М. Сеченов назвал:<br>-волю<br>-сознание<br>-поведение |
| | 10. В условиях строгой регламентации и монотонного труда обнаруживают большую<br>продуктивность и сопротивляемость утомлению люди с темпераментом:<br>-флегматика и меланхолика<br>-сангвиника<br>-холерика |
| | 11 Субъекты, для которых важнее всего активность, включенность в дело, умение<br>формулировать любые мысли кратко и точно, — это описание личности ...<br>-+реалиста<br>-собеседника<br>-мыслителя |
| | 12. Для организаторской деятельности, политической карьеры в большей степени<br>подходят люди с темпераментом<br>-сангвиника<br>-холерика<br>-флегматика |
| | 13. При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и<br>возрасту, эффективна стратегия<br>-сотрудничества<br>-компромисса<br>-приспособления |
| | 14. Ощущения человека могут быть ...?<br>только сознательным<br>-+ и сознательными, и бессознательными<br>-только бессознательными |
| | 15. Руководить людьми труднее всего<br>-сангвинику<br>-холерику<br>-флегматику<br>- меланхолику |
| Задания открытого типа | 1 Основные методы психологии для организации командной работы |
| | 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- Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.) | |
| Задания закрытого типа | 1 При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и возрасту, эффективна стратегия<br>-избегания<br>-сотрудничества<br>-компромисса<br>-приспособления |
| | 2.Автором сценарной теории «трансактного анализа» является:<br>-Э. Берн<br>-З. Фрейд<br>-К.Г. Юнг |
| | 3.Автором теории компромисса с реальностью является:<br>-Э. Гинзберг<br>-Дж. Холланд<br>-Дж. Керруак<br>-П. Орловски |
| | 4.Мера психологической общности субъектов группы определяет …<br>Выберите один ответ:<br>-сплоченность группы<br>-размер группы<br>-композицию группы<br>-естественность группы |
| | 5.«Индивид» рассматривается как …<br>Выберите один ответ:<br>-+неделимое природное существо<br>-делимое природное существо<br>-социальное существо<br>-существо отличающееся от других людей |
| | 6. Большая часть людей работоспособного возраста считает, что основой для успешной профессиональной самореализации в России является:<br>-предприимчивость и инициативность<br>-талант<br>-способности<br>Т-емперамент |
| | 7. В профессиональной деятельности двигательные, познавательные, действия межличностного общения и действия по согласованию усилий выделены:<br>-Е.А. Климовым<br>-А.Г. Грецовым<br>-Л.Н. Кабардовой |
| | 8. Витальные потребности — это потребности ...<br>-+жизненно важные<br>-потребности хорошо одеваться |

| | |
|---|---|
| | -потребности хорошо поесть |
| | 9. Выделение лиц, знания которых обеспечивают успешное овладение или выполнение<br>ими определенных профессиональных обязанностей, является задачей профотбора<br>-+педагогического<br>-психологического<br>-инженерного |
| | 10. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными группами людей?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 11. Действия восприятия, воображения относятся к действиям<br>-+гностическим<br>-эмоциональным<br>-волевым |
| | 12. Для активной рискованной деятельности больше других подходят люди с<br>-темпераментом<br>-+холерика<br>-флегматика<br>-меланхолика |
| | 13. Для проведения игровых профориентационных упражнений ведущий должен владеть<br>опытом<br>-+психотерапии<br>-организаторскими качествами<br>-коммуникации |
| | 14. Что из перечисленного входит в структуру личности не как коллекционерский<br>подход?<br>Выберите один ответ:<br>-+способности<br>-внимание<br>-память<br>-мышление |
| | 15. Личность – явление<br>Выберите один ответ:<br>-+ социальное<br>-биологическое<br>-психобиологическое<br>-психологическое |
| Задания открытого типа | 1.Какие особенности характера и личности участников группы влияют на их взаимодействие? |
| | 2. Какие культурные и социальные особенности участников группы необходимо учитывать при взаимодействии с ними? |
| | 3. Какие потребности и интересы участников группы необходимо учитывать при работе с ними? |

| | |
|---|---|
| | 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- Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата | |
| Задания закрытого типа | 1. Организация труда выступает как преобладающий мотив профессиональной<br>деятельности у:<br>-+работников со стажем 5 лет<br>-1 год<br>-3 года<br>-10 лет |
| | 2. Первоначальная ориентировка в различных сферах трудовой деятельности происходит<br>на этапе<br>-+профессионального самоопределения<br>-профессионального становления<br>-профессиональной адаптации |
| | 3. Готовы ли вы изменить свои планы, если предвидите негативные последствия ваших действий?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не готов |
| | 4. Как вы оцениваете свою способность предвидеть возможные риски и проблемы при выполнении задач?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 5. Учитываете ли вы возможные альтернативные пути действий при планировании своих шагов?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 6. Считаете ли вы важным иметь четкий план действий для достижения поставленной цели?<br>- Да, полностью согласен<br>- Возможно<br>- Нет, не считаю |
| | 7. Как часто вы пересматриваете свой план действий, чтобы учесть новые обстоятельства или информацию?<br>- Регулярно<br>- Иногда<br>- Почти никогда |
| | 8. Готовы ли вы отказаться от первоначального плана, если обнаруживаете, что он неэффективен?<br>- Да, я готов<br>- Возможно<br>- Нет, я придерживаюсь первоначального плана |

| | |
|---|---|
| | 9. Как вы оцениваете свою способность адаптировать план действий к изменяющимся обстоятельствам?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 10. Предпочитаете ли вы иметь запасной план действий на случай непредвиденных ситуаций?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, не считаю нужным |
| | 11. Как вы относитесь к тому, чтобы обдумывать возможные последствия своих действий заранее?<br>- Положительно<br>- Нейтрально<br>- Отрицательно |
| | 12. Считаете ли вы, что предвидение результатов помогает вам более эффективно достигать целей?<br>- Да, абсолютно<br>- Возможно<br>- Нет, не думаю |
| | 13. Как часто вы консультируетесь с другими людьми или специалистами при разработке своего плана действий?<br>- Постоянно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 14. Готовы ли вы принимать ответственность за последствия своих действий, как положительные, так и отрицательные?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не готов |
| | 15. Какие преимущества вы видите в способности предвидеть результаты и планировать шаги для их достижения?<br>- Большая эффективность в работе<br>- Меньше вероятность ошибок и неудач<br>- Большая уверенность в своих действиях |
| Задания открытого типа | 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 изменения в поведении и привычках нужно внести для достижения поставленной цели? |
| | 5. Какие люди могут помочь в достижении поставленной цели? |
| УК 6.1- Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. | |
| | 1. Как часто вы осознаете свои личностные ресурсы (навыки, качества) при выполнении задач?<br>- Всегда<br>- Иногда<br>- Редко |

| | |
|---|---|
| Задания закрытого типа | 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<br>- 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, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд<br>1. Аффект<br>2. Фрустрация<br>3. Стеническая эмоция<br>4. Стресс |
| | 11. К типичным отрицательным психическим состояниям не относится<br>1. Фрустрация<br>2. Вдохновение профессионала |

| | |
|---|---|
| | 3. Стресс<br>4. Агрессия |
| | 12. Какой человек в большей степени подчинен не зависящим от него факторам и более склонен к стереотипным действиям и поведению:<br>А. Человек, который преодолевает внутренние препятствия<br>Б. Человек, который управляем эмоциями<br>В. Человек, который проявляет волевую регуляцию<br>Г. 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?<br>- Более эффективное достижение целей<br>- Меньший стресс и усталость<br>- Улучшение качества работы |
| Задания открытого типа | 1.Как можно определить пределы своих ресурсов для какой-либо конкретной работы? |
| | 2. Какие навыки и знания нужны человеку для успешного выполнения работы? |
| | 3. Как можно использовать свой опыт и знания для выполнения работы? |
| | 4. Как можно убедиться, что эта работа соответствует вашим личным ценностям и убеждениям? |
| | 5. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы? |
| УК 6.2- Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. | |
| Задания закрытого типа | 1. Как часто вы учитываете условия и средства для достижения своих целей?<br>- Постоянно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 2. Насколько важным для вас является планирование этапов карьерного роста?<br>- Очень важно<br>- Средне важно<br>- Не важно |
| | 3. Как вы оцениваете свои личностные возможности при принятии решений о целях деятельности?<br>- Очень хорошо |

| | |
|---|---|
| | - Средне<br>- Плохо |
| | 4. Готовы ли вы адаптировать свои цели в соответствии с временной перспективой развития деятельности?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 5. Как часто вы анализируете требования рынка труда при формулировании своих целей?<br>- Постоянно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 6. Способны ли вы учитывать изменяющиеся условия и средства при достижении целей?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 7. Как вы оцениваете свою способность планировать этапы карьерного роста?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 8. Учитываете ли вы временную перспективу развития деятельности при постановке целей?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, не обязательно |
| | 9. Готовы ли вы изменить свои цели в соответствии с требованиями рынка труда?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- Нет, не готов |
| | 10. Как часто вы обновляете свои цели и планы деятельности с учетом новых условий и средств?<br>- Регулярно<br>- Иногда<br>- Редко |
| | 11. Способны ли вы адаптировать свои цели к изменяющимся условиям и средствам?<br>- Да, всегда<br>- Иногда<br>- Нет, редко |
| | 12. Как вы оцениваете свою способность принимать решения о карьерном росте на основе временной перспективы развития деятельности?<br>- Очень хорошо<br>- Средне<br>- Плохо |
| | 13. Учитываете ли вы требования рынка труда при выборе своих целей?<br>- Да, всегда |

| | |
|---|---|
| | - Иногда<br>- Нет, не обязательно |
| | 14. Готовы ли вы адаптировать свои цели и планы деятельности к изменяющимся требованиям рынка труда?<br>- Да, безусловно<br>- Возможно<br>- 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?<br>- Больше возможностей для карьерного роста<br>- Более успешное достижение целей<br>- 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? |

### 3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать 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?
17. Какие примеры успешного сотрудничества вы можете привести в контексте достижения поставленной цели?

УК 3.2- Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)

1. .Какие особенности характера и личности участников группы влияют на их взаимодействие?
2. Какие культурные и социальные особенности участников группы необходимо учитывать при взаимодействии с ними?
3. . Какие потребности и интересы участников группы необходимо учитывать при работе с ними?
4. Какие проблемы и вызовы могут возникнуть при работе с группой и как их решать?
5. Каким образом можно улучшить коммуникацию внутри группы?
6. Какие инструменты и методы можно использовать для повышения эффективности работы группы?
7. Каким образом можно поддерживать мотивацию участников группы в процессе работы?
8. Какие роли и функции выполняют участники группы и как это влияет на работу группы в целом?
9. Какие профессиональные навыки необходимо иметь для работы с группой?
10. Какие стратегии лидерства можно использовать для эффективной работы группы?
11. . Каким образом можно оценивать эффективность работы группы?
12. . Какие факторы влияют на формирование групповой динамики?
13. Какие методы можно использовать для решения конфликтов внутри группы?
14. . Каким образом можно учитывать индивидуальные потребности и интересы участников группы при работе с ними?
15. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня доверия внутри группы?

УК 3.3-Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

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?

УК 6.1- Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.

1. Как можно убедиться, что эта работа соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?
2. Какие возможности для обучения и развития могут помочь человеку выполнить эту работу успешно?
3. Как можно избежать перегрузки при выполнении этой работы?
4. Какие изменения в моей окружающей среде могут помочь мне выполнить эту работу успешно?
5. Как можно убедиться, что эта работа реалистична и достижима для тебя?
6. Какие действия я могу предпринять, чтобы избежать отложения на потом при выполнении этой работы?
7. Как можно убедиться, что эта работа соответствует текущей жизненной ситуации?
8. Какие возможные последствия могут возникнуть при выполнении этой работы и как их учитывать?
9. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы?
10. Какие изменения в образе жизни могут помочь человеку выполнить работу успешно?
11. Как можно убедиться, что эта работа выгодна для всех заинтересованных сторон?
12. Какие возможные проблемы могут возникнуть при выполнении работы и как их решать?
13. Как можно убедиться, что работа соответствует текущим трендам и тенденциям?
14. . Какие изменения в расписании человека могут помочь ему выполнить работу успешно?
15. Как можно убедиться, что эта работа соответствует текущим ресурсам и потребностям?

УК 6.2- Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

1. Какие ресурсы нужны для достижения моих карьерных целей?
2. Как можно оценить свои ресурсы и определить, что тебе нужно для достижения поставленных целей?
3. Какие навыки и знания нужны для успешного продвижения по карьерной лестнице?
4. Как можно использовать свой опыт и знания для достижения карьерных целей?
5. Какие инструменты и технологии нужны для развития в выбранной сфере деятельности?
6. Как можно определить, какие ресурсы человек может использовать для достижения карьерных целей?
7. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
8. Как можно минимизировать риски при продвижении по карьерной лестнице?
9. Какие альтернативные способы достижения карьерных целей можно рассмотреть?
10. Как можно определить, какие ресурсы можно использовать для достижения конкретных этапов карьерного роста?
11. Какие сроки можно установить для достижения своих карьерных целей?
12. Как можно поддерживать свою мотивацию в процессе продвижения по карьерной лестнице?
13. Как можно измерить прогресс в достижении карьерных целей?

14. Какие изменения в привычках и поведении могут помочь человекупродвигаться по карьерной лестнице успешно?
15. Как я могу убедиться, что мой план развития соответствует текущим ресурсам и потребностям на рынке труда?

УК-9-1. Использует основные дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.Какие особенности нужно учитывать при планировании профессиональной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья или инвалидов?
1. Какие ресурсы могут помочь инвалидам достичь своих карьерных целей?
2. Как оценить потребности и возможности инвалида при планировании его профессиональной деятельности?
3. Какие навыки и знания нужны для успешной профессиональной деятельности инвалида?
4. Какие технологии и инструменты могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
5. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при планировании его профессиональной деятельности?
6. Какие препятствия могут возникнуть при осуществлении профессиональной деятельности инвалида, и как их преодолеть?
7. Какие альтернативные способы достижения карьерных целей могут быть доступны для инвалидов?
8. Какие изменения в рабочей среде могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
9. Какие изменения в процессе обучения могут помочь инвалиду достичь своих карьерных целей?
10. Как оценить прогресс инвалида в профессиональной деятельности и какие показатели использовать?
11. Какие изменения во взаимодействии с коллегами и руководством могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
12. Какие изменения в рабочем графике могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
13. Какие возможности для обучения и развития могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
14. Какие изменения в бизнес-процессах могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?

## 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.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и 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).