

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

проверки сформированности компетенций

| | |
|---|--|
| Направление подготовки | <i>15.04.01 «Машиностроение»</i> |
| Направленность (профиль) образовательной программы | <i>Оборудование и технология сварочного производства</i> |
| Квалификация выпускника | <i>Магистр</i> |
| Год начала подготовки (по учебному плану) | <i>2023</i> |
| Форма обучения | <i>очная</i> |

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА УК-1

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|--|--|--|
| Системное и критическое мышление | УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | <p>УК-1.1 Знает методы критического анализа и оценки современных научных достижений; методы критического анализа; основные принципы критического анализа.</p> <p>УК-1.2 Умеет получать новые знания на основе методов научного познания; собирать и анализировать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области; осуществлять поиск информации и решений на основе действий, эксперимента и опыта.</p> <p>УК-1.3 Владеет навыками исследования в сфере профессиональной деятельности с применением системного подхода; выявления научных проблем и использования адекватных методов для их решения; формулирования и высказывания аргументированных оценочных суждений при решении проблемных профессиональных ситуаций.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Теория и практика научных исследований, 1 семестр - Учебная практика (научно-исследовательская работа), 1-3 семестры - Функционально-стоимостной анализ, 2 семестр |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование компетенции УК-1 осуществляется в рамках 3-х последовательных этапов (семестров), а также социокультурной средой университета.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Если форма контроля зачет, то «зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне;

«не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована.

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

- 5 – высокий уровень;
- 4 – средний уровень;
- 3 – низкий уровень;
- 2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин / практик, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

- средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
- средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |
| Практическое задание (задача) | <ul style="list-style-type: none"> – способность анализировать и систематизировать исходную информацию; – грамотное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); – полнота и обоснованность сделанных выводов на основе интерпретации информации; – достаточность пояснений. |

Тест

За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Часть 1

1. Наука – это:

- а) то же, что познавательная деятельность человека вообще;
- б) различные способы добывания нового знания;
- в) совокупность всех имеющихся на данный момент знаний;
- г) специализированная познавательная деятельность сообществ ученых, направленная на получение такого нового знания о различного рода объектах, их свойствах и отношениях, которое должно отвечать критериям научности.

2. Научное знание – это:

- а) знание, получаемое, фиксируемое и обоснованное специфическими научными методами и средствами;
- б) знание, отличающееся от обыденного знания большей степенью общности;
- в) все, что считается научным знанием научным сообществом;
- г) знание, в котором заключена вся полнота истины.

3. Этнос науки – это:

- а) то же, что национальные особенности научного познания;
- б) то же, что ответственность ученого за последствия его открытий;
- в) понятие философии и социологии, обозначающее совокупность моральных установок и требований, принятых в научном сообществе и определяющих поведение ученого;
- г) нравственные принципы, определяющие нормы научных дискуссий и обсуждения научных результатов.

4. Научное сообщество – это:

- а) совокупность всех ученых;
- б) совокупность исследователей со специализированной и сходной научной подготовкой, которые едины в понимании целей науки и придерживаются сходных нормативно-

ценностных установок;

- в) группа исследователей, собравшаяся для решения конкретной научной проблемы;
- г) совокупность людей со специальной подготовкой или без нее, которые обществом признаются в качестве ученых.

5. Научная парадигма – это:

- а) набор научных теорий;
- б) научная традиция;
- в) верования, разделяемые большинством ученых;
- г) совокупность убеждений, ценностей, методов и технических средств, принятых научным сообществом и обеспечивающим существование научной традиции.

6. Научная рациональность – это:

- а) соблюдение в научном исследовании законов логики;
- б) совокупность норм и методов, характеризующих научное исследование;
- в) то же, что систематичность научного исследования;
- г) исключение из результатов научного познания эмоциональных факторов.

7 Научно-исследовательская программа (в философии науки) – это:

- а) непрерывно связанная последовательность научных теорий, в которой имеется «жесткое ядро», объединяющее условно не опровергаемые, фундаментальные для данной программы фундаментальные допущения, и «предохранительный пояс», состоящий из вспомогательных гипотез, благодаря чему каждая теория, за исключением исходной, считается возникающей в результате добавления вспомогательных гипотез к предыдущим теориям;
- б) план-график научно-исследовательской работы;
- в) детальная заявка на финансирование научно-исследовательской работы;
- г) то же, что научная парадигма.

8. Наблюдение (в науке) представляет собой:

- а) пассивное восприятие происходящих процессов с их последующим обобщением;
- б) преднамеренное и целенаправленное восприятие, обусловленное задачей научного познания и подчиненное определенным требованиям;
- в) исследование процессов и явлений без обращения к теории;
- г) исследование процессов и явлений без использования научных приборов.

9. Эксперимент – это:

- а) то же, что и опыт;
- б) метод познания, с помощью которого явления действительности исследуются на основе теории в контролируемых и управляемых условиях;
- в) опытное исследование, в котором учитывается система факторов, обуславливающих протекание исследуемых процессов;
- г) опытное исследование на основе теории, истинность которой не подтверждена.

10. Теория – это:

- а) систематическое описание явлений действительности;
- б) обобщение опытных фактов для удобства их систематизации;
- в) особая форма организации научного знания, комплекс взглядов, представлений, идей, направленных на истолкование и объяснение какого либо явления или совокупности явлений;
- г) совокупность правдоподобных гипотез, с помощью которых явления действительности объясняются наиболее убедительно.

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|--------------|---|
| 10– 9 баллов | 5 |
| 8– 6 баллов | 4 |
| 5 – 3 баллов | 3 |
| 2– 0 баллов | 2 |

Практическое задание

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество заданий – 1.

Применяя методики поиска, сбора и обработки информации выполните задание.

Используя персональный компьютер (ПК) с доступом к сети Internet и установленной операционной системой Windows, необходимо выполнить следующее **комплексное практическое задание**:

- 1) Выполнить поиск литературы в электронной библиотеке по тематике научного исследования;
- 2) Выполнить поиск статей по тематике научного исследования в информационных базах (например, Scopus, Web of science, РИНЦ и др.);
- 3) Выполнить патентный поиск по тематике научного исследования;
- 4) Обобщить результат и составить краткий обзор по результатам поиска в табличном виде (не менее 6 источников).
- 5) Сохранить результаты выполнения задания в виде текстового документа или документа электронных таблиц.

| Тип издания | Название | Год | Ключевые слова | Аннотация (формула изобретения) | Авторы | Выходные данные |
|-------------|----------|-----|----------------|------------------------------------|--------|-----------------|
| | | | | | | |

Тематики научного исследования (варианты):

1. Лазерная сварка;
2. Электронно-лучевая сварка;
3. Сварка трением с перемешиванием;
4. Аргодуговая сварка.

| Балл | Критерии оценивания практического задания |
|------|--|
| 5 | Студент правильно выполнил комплексное задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |
| 4 | Студент выполнил комплексное задание с небольшими неточностями. Показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |
| 3 | Студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |
| 2 | При выполнении комплексного задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. |

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;*
средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА УК-2

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|---|--|---|
| Разработка и реализация проектов | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | <p>УК-2.1 Знает методы представления и описания результатов проектной деятельности; методы, критерии и параметры оценки результатов выполнения проекта; принципы, методы и требования, предъявляемые к проектной работе.</p> <p>УК-2.2 Умеет обосновывать практическую и теоретическую значимость полученных результатов; проверять и анализировать проектную документацию; прогнозировать развитие процессов в проектной профессиональной области; выдвигать инновационные идеи и нестандартные подходы к их реализации в целях реализации проекта; анализировать проектную документацию; рассчитывать качественные и количественные результаты, сроки выполнения проектной работы.</p> <p>УК-2.3 Владеет навыками управления проектной деятельностью в области, соответствующей профессиональной деятельности; навыками анализа проектной документации, а также навыками разработки и реализации программы проекта в профессиональной области.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Управление проектами, 3 семестр - Учебная практика (научно-исследовательская работа), 1-3 семестры |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Формирование компетенции УК-2 осуществляется в рамках 3-х последовательных этапов (семестров), а также социокультурной средой университета.

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Если форма контроля зачет, то «зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне;

«не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована.

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

5 – высокий уровень;

4 – средний уровень;

3 – низкий уровень;

2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин / практик, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;

средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|---|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |
| Практическое задание (задача) | – способность анализировать и систематизировать исходную информацию; – правильность выполнения необходимых расчетов; – грамотное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); – полнота и обоснованность сделанных выводов на основе интерпретации информации; – достаточность пояснений. |

Тест

За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

1. Проект можно определить как:

а) совокупность мероприятий, направленных на достижение уникальной цели и ограниченных по ресурсам и времени;

б) систему целей, результатов, технической и организационной документации, материальных, финансовых, трудовых и иных ресурсов, а также управленческих решений и мероприятий по их выполнению;

2. Полный перечень базовых элементов управления проектом включает в себя:

а) ресурсы, работы, результаты;

б) цели, ресурсы, работы;

в) время, стоимость, качество;

г) ресурсы, работы, результаты, риски;

д) цели и мероприятия по их достижению.

3. _____ относится к видам управленческой деятельности:

а) анализ;

б) прогнозирование;

в) учет;

г) контроль;

д) администрирование.

3. Что из перечисленного составляет систему программно-целевого управления?

- а) совокупность элементов механизма экономического регулирования, направленных на достижение главной цели;
- б) главная цель, промежуточные цели различного уровня, общая программа и частные программы;
- в) комплекс целей развития системы;
- г) совокупность методов управления и рыночного механизма, включая финансовые рычаги и стимулы, которые объединены в определенную систему действий организаций.

4. Общая структура жизненного цикла проекта включает в себя:

- а) прединвестиционную, инвестиционную, эксплуатационную стадии;
- б) предпроектные исследования, проектный анализ, строительство, эксплуатацию;
- в) обоснование инвестиций, разработку бизнес-плана, технико-экономическое обоснование проекта, строительство, освоение производственной мощности, эксплуатацию, завершение проекта;
- г) фазу разработки, фазу реализации.

5. Окружающая среда проекта – это:

- а) совокупность факторов и объектов, непосредственно не принимающих участия в проекте, но влияющих на проект и осуществляющих взаимодействие с проектом и отдельными его элементами;
- б) совокупность всех участников проекта и других физических и юридических лиц, заинтересованных в его результатах;
- в) совокупность независимых хозяйствующих субъектов, взаимодействующих с участниками проекта напрямую.

6. _____ это субъекты, самостоятельно реализующие деятельность по проекту или деятельность, результаты которой влияют на проект (взаимодействуют с проектом)

- а) пассивные участники проекта;
- б) активные участники проекта;
- в) косвенные участники проекта.

7. Руководитель проекта относится:

- а) к активным непосредственным участникам;
- б) пассивным участникам;
- в) пассивным непосредственным участникам;
- г) непосредственным участникам; д) пассивным косвенным участникам.

8. Что представляет собой организационная структура проекта?

- а) связь элементов;
- б) единство устойчивых взаимосвязей элементов системы управления проектом, количество которых связано с жизненным циклом проекта;
- в) четкое разделение труда.

9. Содержание (предметная область) проекта – это:

- а) совокупность целей, работ и участников проекта;
- б) перечень целей, работ и ресурсов проекта;
- в) совокупность поставленных целей и связей между ними;
- г) предметная область, ограниченная рамками окружения проекта

10. Каждое действие из нижеследующих описывает процесс определения предметной области проекта, за исключением:

- а) разбиение главных целей проекта на более мелкие, лучше управляемые части;
- б) проведение вспомогательных мероприятий;
- в) декомпозиция работ и структуры проекта;
- г) повышение точности предварительных оценок проекта по стоимости и времени выполнения.

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|---------------|---|
| 8 – 10 баллов | 5 |
| 5 – 7 баллов | 4 |
| 3 – 4 баллов | 3 |
| 0 – 2 баллов | 2 |

Практическое задание (задача)

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество задач – 1.

Задача 1

Определить стоимость ($S_0 = П \cdot T \cdot D_{п,}$) промышленного образца по прибыли ($П_0 = Ц \cdot \Delta V \cdot H_{п,}$), получаемой за счет увеличения объема производства изделий (ΔV) в связи с повышением спроса по следующим исходным данным:

- вероятная цена изделия – 2000 руб.;
- увеличение объема производства изделий – 5000 ед/год;
- норма прибыли – 0,15;
- время реализации продукции – 3 года;
- доля прибыли – 0,3 (изделие защищено патентом).

Задача 2

Что показывает коэффициент рентабельности от продаж? Определите коэффициент рентабельности от продаж, если чистая прибыль составляет – 4000000 руб.; выручка от реализации продукции – 5000000 руб.

| Балл | Критерии оценивания практического задания (задачи) |
|------|--|
| 5 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал отличные знания, умения и навыки в рамках усвоенного учебного материала |
| 4 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения |
| 3 | Студент полностью выполнил практическое задание (задачу), но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты |
| 2 | Студент не полностью выполнил практическое задание (задачу), при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также не способен пояснить полученный результат |

По результатам решения задачи и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
- средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|--|---|---|
| Командная работа и лидерство | УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели | <p>УК-3.1 Знает стратегии и принципы командной работы, проблемы подбора эффективной команды; основные условия эффективной командной работы; нормативные правовые акты в сфере профессиональной деятельности; методы научного исследования в сфере управления человеческими ресурсами.</p> <p>УК-3.2 Умеет определять стиль управления руководства командой; выработывая командную стратегию; владеет технологиями реализации основных функций управления в сфере профессиональной деятельности, а также осуществлять исследования, анализировать и интерпретировать их результаты в области управления человеческими ресурсами.</p> <p>УК-3.3 Владеет навыками организации и управления командным взаимодействием при решении задач профессиональной деятельности, навыками работы в команде.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Социальное поведение и управление персоналом // Технологии социальной интеграции в условиях образовательной и трудовой деятельности, 1 семестр - Управление проектами, 3 семестр - Теория и практика подготовки к преподавательской деятельности (факультатив), 3 семестр - Учебная практика (научно-исследовательская работа), 1-3 семестры - Научный семинар 2-3 семестры |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование компетенции УК-3 осуществляется в рамках 3-х последовательных этапов (семестров), а также социокультурной средой университета. В университете на постоянной основе действует студенческая Академия коммуникаций. В рамках Академии проходят ежемесячные занятия в форме тренингов, семинаров, молодежных акций и т.п.: тренинг «Стоп-конфликт!»; тренинг уверенного поведения; молодежная акция «Добровольчество - это выбор!»; тренинг «Я – лидер!»; тренинг и семинар «Познаю себя»; социальное занятие и тренинг «Эмоциональный интеллект»; молодежная акция «Мы вместе!»; тренинг лидерских качеств; акция «Все различны – все равны!», посвященная Международному дню толерантности; тренинг коммуникативных умений «Секрет общения» и проч.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Форма контроля зачет: «зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне; «не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована.

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

5 – высокий уровень;

4 – средний уровень;

3 – низкий уровень;

2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин / практик, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;

средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |
| Практическое задание (задача) | – способность анализировать и систематизировать исходную информацию; – грамотное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); – полнота и обоснованность сделанных выводов на основе интерпретации информации; – достаточность пояснений. |

Тест

За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

Фонд типовых тестовых заданий

1. Чтобы произвести хорошее впечатление на партнера по общению в процессе деловых переговоров рекомендуется ...

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) доброжелательно, но ненавязчиво смотреть в глаза собеседнику
- б) скрывать свою заинтересованность, выглядеть безразличным
- в) смотреть в пространство, выражая скуку
- г) держаться с опущенной головой и смотреть исподлобья

2. Понимание другого человека посредством уподобления характеризует механизм

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) приспособления
- б) идентификации
- в) эмпатии
- г) рефлексии

3. Если человек собирается на серьезную деловую встречу, ему рекомендуется выбирать одежду

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) соответствующую стилю, принятому в данной компании

- б) самую дорогую
- в) ультрамодную
- г) яркую, пеструю, подчеркнута необычную

4. Деловые, краткие распоряжения, запреты без снисхождения, угрозы характерны для _____ стиля общения

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) попустительского
- б) либерального
- в) авторитарного
- г) демократического

5. Сложный многоплановый процесс развития контактов между людьми в служебной сфере, участники которого выступают в официальных статусах, ориентированы на достижение конкретных профессиональных задач, называется

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) деловым общением
- б) межличностным взаимовлиянием
- в) вербальной коммуникацией
- г) неформальными отношениями

6. Установите соответствие между фазами общения и их последовательностью.

- а) Вступление
- б) Основная часть общения
- в) Заключение

Варианты ответов: (укажите соответствия)

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3

7. Установите соответствие между механизмами восприятия человека человеком и их характеристиками

- а) Идентификация
- б) Эмпатия
- в) Рефлексия

Варианты ответов: (укажите соответствия)

- 1) понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним
- 2) осознание того, каким представляет вас партнер по общению
- 3) постижение эмоционального состояния, проникновение, в чувствование в переживания другого человека, основанное на непосредственном эмоциональном опыте

8. Установите соответствие между элементами коммуникативного процесса и их характеристиками

- а) Адресант
- б) Адресат
- в) Сообщение
- г) Код
- д) Результат

Варианты ответов: (укажите соответствия)

- 1) передаваемое содержание
- 2) объект, кому направлено сообщение
- 3) то, что достигнуто в итоге общения
- 4) средства передачи сообщения
- 5) субъект общения

9. Установите соответствие между компонентами межличностного общения (интерперсональных отношений) и их характеристиками

- а) Когнитивный компонент
- б) Аффективный компонент
- в) Поведенческий компонент

Варианты ответов: (укажите соответствия)

- 1) реализуется в конкретных действиях и предполагает большое количество форм интеракции, обусловленных социокультурными нормами групп, к которым принадлежат общающиеся
- 2) выражает различные эмоциональные переживания людей по поводу взаимосвязей между ними
- 3) предполагает познание, понимание и осознание информации, задействованной в межличностных отношениях

10. Установите соответствие между сторонами общения и их определениями.

- а) Коммуникативная
- б) Перцептивная
- в) Интерактивная

Варианты ответов: (укажите соответствия)

- 1) обмен информацией между людьми, её понимание
- 2) процесс восприятия друг друга партнерами по общению и установление на этой почве взаимопонимания
- 3) организация взаимодействия между людьми при организации и выполнении совместной деятельности

11. Невербальная коммуникация - это процесс общения с помощью ...

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) языка
- б) дипломатии
- в) жестов
- г) информации

12. Коммуникативная сторона общения предполагает ...

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) взаимовосприятие
- б) взаимоинформирование
- в) взаимооценку
- г) взаимовлияние

13. Тональность голоса является _____ средством невербальной коммуникации

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) перцептивным
- б) интерактивным
- в) паралингвистическим
- г) ольфакторным

14. Коммуникативная сторона общения состоит в...

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) процессе установления взаимопонимания
- б) обмене информацией между людьми
- в) организации взаимодействия между людьми
- г) процессе восприятия друг друга партнерами по общению

15. Интерактивная сторона общения состоит в.

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) процессе установления взаимопонимания
- б) процессе восприятия друг друга партнерами по общению
- в) организации взаимодействия между людьми
- г) обмену информацией между людьми

16. Разъяснение требований к работе, координационные и интеграционные механизмы, общеорганизационные комплексные цели и структура системы вознаграждения относятся к _____ методам разрешения конфликта,

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) межличностным
- б) функциональным
- в) дисфункциональным
- г) структурным

17. Процесс продвижения и разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников (мнений участников по сути решаемой проблемы), называется

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) спором
- б) конфликтом
- в) дискуссией
- г) беседой

18. Группа, к которой индивид себя сознательно относит и на которую ориентируется в своих действиях, хотя не является ее непосредственным членом, и которая служит образцом или критерием для оценки его личного поведения, называется

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) постоянной
- б) реальной
- в) неформальной
- г) референтной

19. В структуру общения не входит такой компонент как...

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) интерактивный
- б) поведенческий
- в) аффективный
- г) когнитивный

20. Объединения людей, возникающие на основе внутренних, присущих самим индивидам потребностей в общении, принадлежности, понимании, симпатии и любви, называются

Варианты ответов: (выберите один правильный ответ)

- а) временными
- б) неформальными
- в) реальными
- г) формальными

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|---------------|---|
| 8 – 10 баллов | 5 |
| 6 – 7 баллов | 4 |
| 3 – 5 баллов | 3 |
| 0 – 2 баллов | 2 |

Практическое задание (задача)

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество задач – 1.

-1) Молодой сотрудник, профессионал своего дела, однако безответственный и недисциплинированный (опаздывает на работу, забывает выполнить поручение и т.п.), вызвал неприязнь к себе у коллектива. Как руководству разрешить конфликт?

2) В небольшом отделе появляется новый молодой, образованный, энергичный сотрудник. Руководитель отдела - пожилая дама - постоянно к нему придирается. Как молодому сотруднику выйти из создавшейся ситуации?

3) Произошел конфликт между двумя сотрудниками отдела. Выполняя совместный проект, один из них сделал большую ее часть, второй принял незначительное участие в работе, однако он защитил его целиком и получил премию. Первый же сотрудник отсутствовал на защите проекта по болезни и не смог выступить с докладом, поэтому не был оценен. Как им строить взаимоотношения друг с другом и с руководством?

4) У одного из ваших дилеров на важной сбытовой территории недавно начались неурядицы в семье, и показатели его продаж упали. В прошлом это был один из самых высокопроизводительных продавцов фирмы. Как скоро войдет в норму его семейная жизнь неясно, а пока что большое количество продаж теряется. Есть юридическая возможность ликвидировать выданную этому дилеру торговую привилегию и заменить его. Как вы поступите?

5) Вы изо всех сил стараетесь добиться заключения большого контракта и в ходе переговоров о продаже узнаете, что представитель покупателя подыскивает себе более выгодную работу. У вас нет желания брать его к себе, но если вы намекнете ему об этой возможности, он, по всей вероятности, передаст заказ вашей фирме. Как вы поступите?

| Балл | Критерии оценивания практического задания (ситуации) |
|------|--|
| 5 | Студент самостоятельно и правильно построил модель ситуации взаимодействия, предложил способы решения проблемы, уверенно и аргументировано обосновывал применение психологических понятий, . |
| 4 | Студент, в целом, самостоятельно и, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, предложил способы решения проблемы, аргументировано обосновывал применение психологических понятий. |
| 3 | Студент, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, допустил несущественные ошибки, предложил не все способы решения проблемы, слабо аргументировал свое решение, использовал, в целом, психологические понятия. |
| 2 | Студент не построил модель ситуации взаимодействия, не предложил способы решения проблемы |

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;

средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|--|--|--|
| Коммуникация | УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия | <p>УК-4.1 Знает компьютерные технологии и информационную инфраструктуру в организации; основы и значение коммуникации в профессиональной сфере; современные средства информационно-коммуникационных технологий, особенности академического и профессионального взаимодействия в том числе на иностранном языке.</p> <p>УК-4.2 Умеет создавать на русском и иностранном языке письменные тексты научного и официально-делового стиля по профессиональным вопросам; анализировать систему коммуникационных связей в организации; применять современные коммуникационные средства и технологии в профессиональном взаимодействии.</p> <p>УК-4.3 Владеет принципами формирования системы коммуникации, навыками осуществления устного и письменного профессионального и академического взаимодействия, в том числе на иностранном языке; владеет технологией построения эффективной коммуникации в организации; передачей профессиональной информации в информационно-телекоммуникационных сетях с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Профессиональный иностранный язык, 1 семестр - Научный семинар, 2-3 семестры - Научно-технический перевод (факультатив), 2 семестр - - Учебная практика (научно-исследовательская работа), 1-3 семестры |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование компетенции УК-4 осуществляется в рамках **3-х** последовательных эта-

пов (семестров), а также социокультурной средой университета, а также в течение всего образовательного процесса.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Если форма контроля зачет, то

«зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне;

«не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована.

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

5 – высокий уровень;

4 – средний уровень;

3 – низкий уровень;

2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;

средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Практическое комплексное задание | - способность анализировать и обобщать информацию; - способность синтезировать новую информацию; - знание профессиональной терминологии; - умение выполнять аннотированный перевод. |

Практические задания

Максимальное количество баллов за одно задание – 5.

Выполняются все задания

Задание 1. Выполните перевод текста:

Welding, while very physically demanding, can be very rewarding for those who enjoy working with their hands. Welders need good eyesight, manual dexterity and hand-eye coordination. They should also be able to concentrate for long periods of time on very detailed work, as well as be in good enough physical shape to bend and stoop, often holding awkward positions for long periods of time. Welders work in a variety of environments, both indoors and out, using heat to melt and fuse separate pieces of metal together. Training and skill levels can vary, with a few weeks of school or on-the-job training for the lowest level job and several years of school and experience for the more skilled welding positions.

Задание 2. Ознакомьтесь с фрагментом требований по оформлению статей в зарубежный рецензируемый журнал. Ответьте на следующие вопросы:

- 1) Как должны быть оформлены заголовки разделов статьи?
- 2) Какой должен быть объем аннотации к статье?
- 3) Что должно содержать введение к статье?
- 4) С какого раздела начинается основная часть статьи?

- 5) Где располагаются благодарности автора (если они приводятся)?
 6) Какой рекомендуемый объем текста статьи?

HEADING in CAPITAL but not in bold face font.

A short abstract (50 to 100 words) in a single paragraph should be included: Tell new or key findings, why and how you did this study.

KEY WORDS: For library indexing and on-line searching, list up to 7 key words. Please separate the keywords with semicolons. Example: Wire; cable; rope; tension.

INTRODUCTION

The body of the paper begins with the Introduction. In the Introduction, state the purpose of the paper, or author's aim, so that the reader will have a clear concept of the objective(s). Following the Introduction, text should be organized into logical parts or sections that describe the problem, the means of solution, technical data or substantiation and other information necessary to qualify properly the results presented and conclusions drawn. Acknowledgments (where applicable), References, and Appendices (where applicable) follow the Conclusions.

A typical conference paper should not exceed 6000 words (8 pages).

Задание 3.

Распределите следующие служебные слова и словосочетания по смыслу организации научного изложения текста:

| Слова, которые заключают ранее приведенные рассуждения | Слова, которые показывают новую грань предмета или сопоставляют его с другим | Слова, которые расширяют приведенные ранее соображения | Слова, которые ограничивают соображения | Слова, которые вводят примеры | Слова, которые определяют степень достоверности |
|--|--|--|---|-------------------------------|---|
| | | | | | |

Поэтому, кроме того, например, по-видимому, тогда, а также, безусловно, таким образом, в частности, считают, тем самым, естественно, с другой стороны, отсюда, конечно, тем не менее, все же, в случае, вероятно, при условии, тогда и только тогда, дополнительно, установлено, не исключено, следовательно, в отличие, в свою очередь, известно, возможно, напротив, в результате, доказано, однако, утверждают, в то же время,

| Балл | Критерии оценивания практического задания |
|------|--|
| 5 | Студент демонстрирует глубокое и прочное усвоение программного материала, свободно справляется с поставленными задачами. |
| 4 | Студент демонстрирует знание программного материала, без существенных неточностей, - правильное применение теоретических знаний. |
| 3 | Студент демонстрирует усвоение основного материала, при выполнении задания допускаются неточности. |
| 2 | Студент демонстрирует незнание программного материала. |

По результатам выполнения практических заданий выставляется средняя оценка

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|----------------|---|
| 13 – 15 баллов | 5 |
| 11– 12 баллов | 4 |
| 8 – 10 баллов | 3 |
| 0 – 7 баллов | 2 |

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;
 средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
 средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
 средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА УК-5

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|--|---|---|
| Межкультурное взаимодействие | УК-5. Способен анализировать и учитывать различия культур в процессе межкультурного взаимодействия | <p>УК-5.1 Знает психологические основы социального межкультурного взаимодействия, направленного на решение профессиональных задач; основные принципы и методы организации деловых контактов с учетом национальных, этнокультурных и конфессиональных особенностей потенциальных коммуникаторов.</p> <p>УК-5.2 Умеет грамотно, доступно излагать информацию в процессе профессионального взаимодействия; соблюдать этические нормы межкультурного взаимодействия; анализировать и реализовывать социальное взаимодействие с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей оппонентов.</p> <p>УК-5.3 Владеет навыками организации продуктивного взаимодействия в профессиональной среде с учетом национальных, этнокультурных, конфессиональных особенностей; преодолением коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных и других барьеров в процессе межкультурного взаимодействия.</p> | - Социальное поведение и управление персоналом // Технологии социальной интеграции в условиях образовательной и трудовой деятельности, 1 семестр - научный семинар 2-3 семестры |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование компетенции УК-5 осуществляется в рамках 2 этапов (семестров), а также социокультурной средой университета. В университете на постоянной основе действует студенческая Академия коммуникаций. В рамках Академии проходят ежемесячные занятия в форме тренингов, семинаров, молодежных акций и т.п.: тренинг «Стоп-конфликт!»; тренинг уверенного поведения; молодежная акция «Добровольчество - это выбор!»; тренинг «Я – лидер!»; тренинг и семинар «Познаю себя»; социальное занятие и тренинг «Эмоциональный интеллект»; молодежная акция «Мы вместе!»; тренинг лидерских качеств; акция «Все различны – все равны!», посвященная Международному дню толерантности; тренинг коммуникативных умений «Секрет общения» и проч.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Если форма контроля зачет, то «зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне;

«не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

5 – высокий уровень;

4 – средний уровень;

3 – низкий уровень;

2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин / практик, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;

средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;

средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |
| Практическое задание (задача) | – способность анализировать и систематизировать исходную информацию; – полнота и обоснованность сделанных выводов на основе интерпретации информации; – достаточность пояснений. |

Тест

За каждый верный ответ обучающийся получает 1 балл, за неверный – 0 баллов.

Фонд типовых тестовых заданий

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов; д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;
- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|---------------|---|
| 8 – 10 баллов | 5 |
| 6 – 7 баллов | 4 |
| 3 – 5 баллов | 3 |
| 0 – 2 баллов | 2 |

Практическое задание (задача)

Максимальное количество баллов – 5. Минимальное количество задач – 1.

Задание. Какой ответ руководителя на обращение подчиненного создает наилучшие условия для эффективного решения проблемы и почему?

1. Начальник отдела делает замечание сотруднице пенсионного возраста, она отвечает ему, что, конечно, я свое отработала и надо увольняться по собственному желанию.

- а) - Напрасно вы так считаете
- б) - Я дорожу вашим опытом и у меня на этот счет другое мнение
- в) - Вы считаете, что я к вам придираюсь
- г) - Вы полагаете, что для этой работы нужен более подготовленный работник

2. Опытный сотрудник пенсионного возраста в разговоре с руководителем заметил: «В компании переходят на новые компьютерные технологии и мне не понятно, как будет выполняться моя работа? Я думаю, что мой опыт еще пригодится».

- а) - Вы считаете, что новое оборудование нам пока ни к чему?
- б) - Вас волнует, как это отразится на вас?
- в) - Не спешите ли вы уйти от нас?
- г) - Вы полагаете, что не все можно решить с помощью новых технологий?

3. Менеджер объясняет молодому работнику, что надо придерживаться установленных правил, а не поступать по своему усмотрению, на что сотрудник отвечает: «Вы призываете к творчеству, а сами пресекаете всякую инициативу».

- а) - Почему вам не посоветоваться со мной, прежде чем что-либо предпринимать?
- б) - Вы полагаете, что рутинную работу должен выполнять кто-нибудь другой?
- в) - Вам не по душе, что вас критикуют?
- г) - По-видимому, вас следует больше учить

4. Новый сотрудник работает на предприятии первый месяц. В беседе с руководителем отмечает, что не чувствует себя полноправным членом коллектива. Все приятные люди, но они держатся своим кругом, а он ощущает себя чужим. Может это ему кажется, точного ответа у него нет.

- а) - Почему вам не сделать что-нибудь для группы?
- б) - Вы думаете, что чем-то не нравитесь коллективу?
- в) - Вам кажется, что группа вас не принимает?
- г) - Вы полагаете, что они должны считать вас своим.

| Балл | Критерии оценивания практического задания (ситуации) |
|------|--|
| 5 | Студент самостоятельно и правильно построил модель ситуации взаимодействия, уверенно и аргументировано обосновывал применение психологические понятия, правильно определил стили общения в разных странах |
| 4 | Студент, в целом, самостоятельно и, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, аргументировано обосновывал применение психологические понятия, понятия, правильно определил стили общения в разных странах |
| 3 | Студент, в основном, правильно построил модель ситуации взаимодействия, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, использовал, в целом, психологические понятия, понятия, допустил ошибки в определении стилей общения в разных странах |
| 2 | Студент не построил модель ситуации взаимодействия, не верно определил стили общения |

По результатам решения задач и выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|----------------|---|
| 13 – 15 баллов | 5 |
| 10 – 12 баллов | 4 |
| 8 – 9 баллов | 3 |
| 0 – 7 баллов | 2 |

Вывод об уровне сформированности компетенции

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;
 средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
 средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
 средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА УК-6

| Категория (группа) универсальных компетенций | Код и наименование универсальной компетенции | Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции | Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции |
|---|---|---|---|
| Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение) | УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | УК-6.1 Знает теоретические основы саморазвития, самореализации, самосовершенствования, а также способы и методы использования собственного потенциала; деятельностный подход в исследовании личностного развития; методы самооценки. УК-6.2 Умеет оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) и оптимально их ис- | - Социальное поведение и управление персоналом // Технологии социальной интеграции в условиях образовательной и трудовой деятельности, 1 семестр - Научный семинар, 2-3 семестры - Теория и прак- |

| <i>Категория (группа) универсальных компетенций</i> | <i>Код и наименование универсальной компетенции</i> | <i>Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции</i> | <i>Обязательные дисциплины, участвующие в формировании компетенции</i> |
|---|---|---|--|
| | | <p>пользовать для успешного выполнения порученного задания; определять приоритеты собственной деятельности и саморазвития и способы их совершенствования на основе самооценки; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач.</p> <p>УК-6.3</p> <p>Владеет навыками определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки; принятия решений и их реализации в плане профессионального и личностного самосовершенствования; навыками планирования собственной профессиональной карьеры.</p> | <p>тика подготовки к преподавательской деятельности (факультатив), 3 семестр</p> |

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование компетенции УК-6 осуществляется в рамках 3-х последовательных этапов (семестров), а также в течение всего образовательного процесса социокультурной средой университета.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭТАПА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Оценка сформированности компетенции на каждом этапе (семестре) проводится опосредованно на основании результатов промежуточной аттестации по дисциплинам учебного плана.

Если форма контроля зачет, то «зачтено» означает сформированность компетенции на данном этапе на среднем уровне;

«не зачтено» - компетенция на данном этапе не сформирована.

Если форма контроля «экзамен» или «зачет с оценкой», то можно сделать вывод об уровне сформированности компетенции на определенном этапе:

5 – высокий уровень;

4 – средний уровень;

3 – низкий уровень;

2 – недостаточный уровень.

Если на определенном этапе компетенция формируется при изучении нескольких дисциплин / практик, то вычисляется среднее значение по результатам промежуточной аттестации при обязательном получении всех зачетов:

средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;

средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;
средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;
средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.

ОЦЕНКА УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

| Наименование оценочного средства | Показатели оценки |
|----------------------------------|--|
| Тест | Количество правильно выполненных заданий теста |

Тест

Максимальное количество баллов – 5. Кол-во вопросов в тесте - 20. За каждый верный ответ обучающийся получает 0,5 балла, за неверный – 0 баллов.

Фонд типовых тестовых заданий

1. Один из законов развития систем утверждает, что любая система развивается в направлении увеличения своей идеальности. Понятие идеальности системы означает:

- а) максимальное выполнение своего предназначения (функции)
- б) достижение некоторого предельного уровня своего развития
- в) минимальные затраты на ее функционирование
- г) что системы нет, а ее функция выполняется
- д) минимальные затраты при максимальном уровне функционирования

2. Теория утверждает, что системы развиваются. Постарайтесь выбрать ответ, наиболее точно характеризующий это утверждение

- а) системы не могут развиваться, их развивают люди;
- б) системы не развиваются, а изменяются по желанию людей;
- в) системы развиваются в силу необходимости соответствовать требованиям надсистемы (в частности людей);
- г) системы развиваются поскольку стремятся к идеальности;
- д) системы развиваются в соответствии с законами развития.

3. Коэффициент идеальности системы при ее развитии стремится:

- а) к нулю;
- б) к максимальному значению;
- в) к заданному производителем значению;
- г) он не может куда-то стремиться – какой получится, такой и будет;
- д) к бесконечности.

4. Противоречие это:

- а) конфликт между кем-то и кем-то;
- б) несовпадение взглядов;
- в) несовместимость требований;
- г) несовместимость двух противоположных требований к одному компоненту или системе;
- д) верного ответа нет.

5. Административное противоречие закрепляет:

- а) только требование к системе по ее улучшению;
- б) требование к системе по ее улучшению и возникающий недостаток;
- в) желание администрации улучшить систему не увеличивая затрат;
- г) желание администрации что-то изменить;
- д) только требование к системе не ухудшать ее показатели.

6. Техническое противоречие это:

- а) неспособность системы выполнять свою функцию;
- б) несовместимость двух несовместимых действий (требований) предъявленных к системе;
- в) несовместимость двух требований предъявленных к одному компоненту системы;
- г) несовместимость требований предъявленных к системе;
- д) несовместимость двух свойств предъявленных к одному компоненту системы.

7. Всегда ли в формулировке противоречия присутствуют противоположные требования (действия или свойства)?

- а) всегда;
- б) иногда;
- в) никогда;
- г) не противоположный, взаимозависимые;
- д) правильного ответа нет.

8. Структура модели задачи включает:

- а) конфликтующую пару, противоречие и ресурсы;
- б) конфликтующую пару, противоречие и ограничение;
- в) конфликтующую пару, противоречие и х-элемент;
- г) конфликтующую пару, противоречие, х-элемент и ограничения;
- д) конфликтующую пару и противоречие;

9. Структура технической системы это:

- а) совокупность компонентов системы;
- б) совокупность связей между компонентами системы;
- в) совокупность связей между компонентами системы и между ними и компонентами надсистемы;
- г) совокупность требований к компонентам системы;
- д) совокупность всех связей и требований к системе.

10. Возможно ли развитие системы без возникновения противоречия в ней?

- а) да;
- б) когда, как;
- в) нет;
- г) смотря для какой системы;
- д) да, в природных системах.

11. Физическое противоречие на макро-уровне это:

- а) два несовместимых, противоположных действия предъявляемые к одному компоненту системы;
- б) два несовместимых, противоположных требования предъявляемые к одному компоненту системы;
- в) два несовместимых, противоположных свойства предъявляемые к одному компоненту системы;
- г) два свойства предъявляемые к одному компоненту системы, которые принципиально не могут быть у него;
- д) два несовместимых действия которые должны выполнять частицы компонента системы;

12. Физическое противоречие на микро-уровне это:

- а) два несовместимых действия которые должны выполнять частицы компонента системы;
- б) два несовместимых свойства которым должны соответствовать частицы компонента системы;
- в) два несовместимых действия которые должны выполнять компоненты системы;

- г) два несовместимых действия которые должен выполнять один компонент системы;
- д) два несовместимых действия которые должны выполнять частицы компонента системы.

13. Полезная функция системы это:

- а) то, что выполняет система, ее предназначение;
- б) то действие которое выполняет одна система над другой системой;
- в) действие выполняемое системой над надсистемным компонентом;
- г) действие выполняемое системой над надсистемным компонентом с целью изменения его свойств;
- д) действие выполняемое системой над надсистемным компонентом с целью изменения его свойств для удовлетворения потребности надсистемы.

14. Главная функция системы это:

- а) полезное действие, ради которого и создавалась система;
- б) полезное действие, выполняемое системой для удовлетворения потребности надсистемы;
- в) последнее полезное действие, выполняемое системой над надсистемным компонентом, ради преобразования которого и создавалась эта система;
- г) любое полезное действие, направленное на надсистемные компоненты и меняющие их свойства в нужном надсистеме направлении;
- д) та, которую назначает исследователь системы.

15. Нежелательный эффект это:

- а) это- свойство компонента системы или действие совершаемое компонентом системы над другим компонентом системы или надсистемы;
- б) это- свойство компонента системы или действие совершаемое компонентом системы над другим компонентом результатом которых является уменьшение ее идеальности;
- в) это- действие совершаемое компонентом системы над другим компонентом системы или надсистемы результатом которых является уменьшение ее идеальности;
- г) это- свойство компонента системы или действие совершаемое компонентом системы над другим компонентом системы или надсистемы результатом которых является уменьшение ее идеальности;
- д) это- уменьшение идеальности системы за счет снижения ее функциональности или повышения затратности при изменении свойств системы.

16. ИКР – это:

- а) избыточное конечное решение;
- б) индивидуальное конкретное решение;
- в) идентифицированный компонент решения;
- г) идеальное качество решения;
- д) идеальный конечный результат.

17. X – элемент это:

- а) вводимый в систему компонент, который устраняет недостаток, не препятствуя выполнению главного производственного процесса, и не удорожает, и не вносит новых нежелательных эффектов в систему;
- б) неизвестное изменение в системе, которое следует найти и которое устраняет недостаток, не препятствуя выполнению главного производственного процесса, и не удорожает, и не вносит новых нежелательных эффектов в систему;
- в) неизвестное изменение в системе, которое следует найти и которое устраняет недостаток;
- г) системный ресурс, который устраняет недостаток, не препятствуя выполнению главного производственного процесса, и не удорожает, и не вносит новых нежелательных эффектов в систему;
- д) неизвестное, которое следует найти.

18. Почему следует избавляться от специальных терминов в формулировке задачи?

- а) Они создают вектор инерции мышления;
- б) Они непонятны всем;
- в) Они усложняют понимание сути задачи;
- г) Они затрудняют решение задачи;
- д) Правильного ответа нет.

19. Ресурсы это:

- а) то, что отложено на крайний случай;
- б) то, что имеется, и может быть использовано для решения задачи;
- в) то, что добавляется в систему для решения задачи;
- г) то, что есть в других системах;
- д) то, что не жалко использовать для решения задачи

20. По качеству ресурсы делятся на полезные, нейтральные и вредные, а по количеству на неограниченные (много), достаточные (хватает) и не достаточные (мало). В каком порядке следует использовать эти ресурсы для создания X-элемента?

- а) полезные и которых много – нейтральные и которых достаточно – и затем вредные которых мало;
- б) нейтральные, которых много – полезные, которых достаточно – вредные, которых мало;
- в) вредных, которых достаточно – нейтральных, которых мало – полезные, которых много;
- г) вредные которых много – нейтральные, которых много – и затем полезные, которых много;
- д) вредные, которых достаточно – нейтральных, которых мало – полезные, которых достаточно.

| Балл | Критерии оценивания уровня сформированности компетенции |
|---------------|---|
| 8 – 10 баллов | 5 |
| 6 – 7 баллов | 4 |
| 3 – 5 баллов | 3 |
| 0 – 2 баллов | 2 |

По результатам выполнения заданий теста выставляется средняя оценка

Вывод об уровне сформированности компетенции

- средняя оценка $\geq 4,5$ – высокий уровень;*
- средняя оценка $\geq 3,7$ и $< 4,5$ – средний уровень;*
- средняя оценка $\geq 3,0$ и $< 3,7$ – низкий уровень;*
- средняя оценка $< 3,0$ – недостаточный уровень.*

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ФОРМИРУЮТСЯ НА ОСНОВЕ ФОС СООТВЕТСТВУЮЩИХ ДИСЦИПЛИН И ПРАКТИК**