Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 09.09.2024 14:38:32
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b13008093d5726b159bf6064f865ae65b96a966c035

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»

Кафедра психологии и социальной педагогики

Утверждаю
Проректор по учебно-методической
работе и качеству образования
_____ Н.Н. Кислова

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Командная работа и лидерство»

Направление подготовки (специальность)
37.04.01 Психология

Направленность (профиль)
«Социальная психология»

Квалификация выпускника
Магистр

Рассмотрено
Протокол № 11 от 25.06.2024
Заседания кафедры психологии и социальной педагогики

Одобрено
Начальник Управления образовательных программ
_____ Н.А. Доманина

Самара, 2024

Пояснительная записка

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) для промежуточной аттестации по дисциплине «Командная работа и лидерство» разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования– магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841, основной профессиональной образовательной программой «Социальная психология» с учетом требований профессионального стандарта 01.002 Педагог-психолог (Психолог в сфере образования), утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 июля 2015 г. N 514н; 03.008 Психолог в социальной сфере, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2013 г. N 682н.

Цель ФОС для промежуточной аттестации – установление уровня сформированности компетенции УК-3.

Задачи ФОС для промежуточной аттестации - контроль качества и уровня достижения результатов обучения по формируемым в соответствии с учебным планом компетенциям:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

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

Знает: стадии развития группы и статус команды как особого типа малой группы; стили и приемы социального взаимодействия, распределение ролей группе

Умеет: определять формы организации и управления командной работой с учетом социальных и психологических особенностей командообразования

Владеет: анализом возможности и условий применения различных стратегий командной работы с учетом вариативности распределения ролей участников команды

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

Знает: структурные характеристики общения как информационной коммуникации, смыслового и рефлексивного общения в условиях межличностного взаимодействия в группе, смешанной по составу

Умеет: наблюдать и анализировать особенности общения в совместной деятельности людей, представляющих различные культуры с учетом наличия лидера в команде

УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

Знает: специфику различных форм, средств и типов коммуникации для постановки конкретных целей, и их достижения в руководстве командой

Владеет: методами психологической оценки коммуникативных особенностей членов команды для составления рекомендаций по достижению поставленной цели в руководстве командой

УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

Умеет: анализировать собственные действия и поведение, в соответствии с чем планировать и контролировать свою активность по достижению той или иной жизненно – важной цели

УК-3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команды, соблюдает этические нормы взаимодействия

Владеет: приемами оказания социального влияния с соблюдением этических норм; содействия групповому сплочению; развития у себя лидерских качеств и соответствующих коммуникативных способностей

Требование к процедуре оценки:
Помещение: особых требований нет
Оборудование: проектор, ноутбук
Нормы времени: 40 минут на подготовку

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

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

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: стадии развития группы и статус команды как особого типа малой группы; стили и приемы социального взаимодействия, распределение ролей группе

Умеет: определять формы организации и управления командной работой с учетом социальных и психологических особенностей командообразования

Владеет: анализом возможности и условий применения различных стратегий командной работы с учетом вариативности распределения ролей участников команды

Знает: структурные характеристики общения как информационной коммуникации, смыслового и рефлексивного общения в условиях межличностного взаимодействия в группе, смешанной по составу

Умеет: наблюдать и анализировать особенности общения в совместной деятельности людей, представляющих различные культуры с учетом наличия лидера в команде

Знает: специфику различных форм, средств и типов коммуникации для постановки конкретных целей, и их достижения в руководстве командой

Владеет: методами психологической оценки коммуникативных особенностей членов команды для составления рекомендаций по достижению поставленной цели в руководстве командой

Тип (форма) задания: Итоговая контрольная работа

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

1.Командообразование – это _____

2.Что такое организационная структура? Поясните: _____

3.Какую роль руководитель занимает в Команде? Поясните: _____

4.Для чего нужна корпоративная культура? Поясните: _____

5.Для чего нужна Команда? Поясните: _____

6.Допишите ресурсы:

Информационые, _____, материальные, _____.

7. Напишите стадии развития команды: _____

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Контролируемые компетенции:
УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели
Количество верных и полных ответов:
6-7 - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания); ***4-5 – оценка «хорошо» (***полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности); ***3 – оценка «удовлетворительно» (***обнаруживший знание основного учебно–программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения); ***2 и менее – оценка «*****неудовлетворительно»*** (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

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

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: стадии развития группы и статус команды как особого типа малой группы; стили и приемы социального взаимодействия, распределение ролей группе

Умеет: определять формы организации и управления командной работой с учетом социальных и психологических особенностей командообразования

Владеет: анализом возможности и условий применения различных стратегий командной работы с учетом вариативности распределения ролей участников команды

Знает: структурные характеристики общения как информационной коммуникации, смыслового и рефлексивного общения в условиях межличностного взаимодействия в группе, смешанной по составу

Умеет: наблюдать и анализировать особенности общения в совместной деятельности людей, представляющих различные культуры с учетом наличия лидера в команде

Знает: специфику различных форм, средств и типов коммуникации для постановки конкретных целей, и их достижения в руководстве командой

Владеет: методами психологической оценки коммуникативных особенностей членов команды для составления рекомендаций по достижению поставленной цели в руководстве командой

Тип (форма) задания: Тестовые задания для контроля знаний (каждое тестовое задание допускает выбор только одного варианта ответа)

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

Вариант 1

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли …

1.основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией

2.физического лица с набором определенных навыков и потребностей

3.ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности

4.легко заменяемого звена в организационной культуре

2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

1.часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму

2.социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.

3.социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.

4.биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

3. Основой конфликта между человеком и организационным окружением является …

1.психологическая несовместимость нового человека и организационного окружения

2.несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации

3.несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения

4.неспособность организации изменить свою структуру после появления в ней нового человека

4. Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой …

1.человек сталкивается во время своей работы

2.человеку удобно и приятно контактировать

3.человек контактирует наиболее эффективно

5. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является задачей…

1.каждого члена организации

2.коллег, непосредственно контактирующих с новым человеком

3.управления организацией

4.отдела кадров

Вариант 2

1. Одна из задач, которую должна решить организация на этапе вхождения нового работника в

1.организационное окружение:

2.создать доброжелательную атмосферу

3.ознакомить с новыми нормами поведения

4.понять цели, с которыми человек пришел в организацию

5.объяснить, что именно организация ожидает от него

6.разрушить старые поведенческие нормы входящего человека

2. При изучении системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов организации новому человеку необходимо …

1.знать только те из них, которые являются ключевыми на первом этапе взаимодействия человека и организации

2.собрать максимально возможное количество информации о системе ценностей, норм и т.д., характерных для данной организации

3.довольствоваться информацией, предоставленной работодателем

4.обговорить все интересующие с руководителем и выяснить, какие нормы являются формальными, а какие необходимо соблюдать

3. Вхождение нового человека в организацию сопряжено с …

1.адаптацией к физической среде

2.адаптацией к социальной среде

3.коррекцией или изменением поведения человека

4.изменениями и модификациями в организации

4. Удержание человека и его адаптация к условиям труда в организации является важной задачей для …

1.отдела кадров

2.сотрудников, окружающих человека

3.самого человека

4.управления организацией

5. Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

1.организации и внешней окружающей среды

2.организации и человека

3.человека и внешнего окружения

4.человека и его действий в организации

Вариант 3

1. К установлению взаимодействия человека и организации существует … подхода.

1.два
2.три
3.четыре

2. 4 типа адаптации человека в организации:

1.отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
2.отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм
3.конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание
4.объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

3. При вхождении в организацию человек не сталкивается с проблемой …

1.адаптации человека к новому окружению
2.коррекции поведения человека
3.изменение и модификации в организации
4.взаимодействие организации с ее конкурентами

4. Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:

1.наличие опыта работы
2.обладание яркой внешностью
3.изучение системы ценностей организации
4.личный контакт с руководством

5. У человека чувство ответственности в организации развивает …

1.усиленное включение человека в организацию
2.количество времени, потраченное организацией на этого человека
3.отношение членов организации к новому сотруднику
4.функционирование организации в целом

Вариант 4

1. Переход в полноправные члены организации – это когда …

1.новый член организации освоил нормы и ценности организации
2.человек частично освоил нормы и ценности организации
3.человек понимает сущность организации
4.человек полностью адаптировался в этой организации

2. Компенсация – это …

1.следование за осуществлением желаемым поведением человека, которое должно быть соответствовать нтересам поощряемого человека

2.внешняя реакция на поведение человека, выражающаяся в том, что человек либо что-то приобретает, либо что-то теряет в результате осуществления их в форме определенного поведения действий

3.когда человек осуществляет какие-то нежелательные действия, на которые ранее поступала положительная реакция

4.вид деятельности, направленный на мотивацию человека, с целью удовлетворения задач организации

3. Сущность приемлемости роли

1.Неосознанное выполнение роли, с целью получения результата для данной организации

2.Мотивация работника, с целью удовлетворения задач организации

3.Человек готов выполнять роль осознанно, исходя из того, что выполнение данной роли будет давать ему определенное удовлетворение и приведет к получению положительного результата

4.Полное удовлетворение своей деятельностью

4. Составляющая, которой не хватает в модели взаимодействия человека и организационного

1.окружения
2.вход
3.обратная связь
4.выход
5.преобразование

5. Критериальная основа поведения человека складывается из …

1.представлений, понятий, опыта, суждений
2.взглядов, убеждений, знаний, концепций
3.расположений, ценностей, верований, принципов
4.ситуации, целей, восприятия, установок

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ): Ключи к тестовым заданиям

Вариант 1	Вариант 2
1. 3 2. 4 3. 2 4. 1	1. 6 2. 1 3. 2 4. 4

5. 3	5. 2
Вариант 3	Вариант 4
1. 1 2. 2 3. 4 4. 3 5. 1	1. 1 2. 2 3. 3 4. 3 5. 3

- ***5 правильных ответов - оценка «отлично»*** (отличное знание учебного материала);
- ***4 правильных ответов - оценка «хорошо» (***хорошее знание учебного материала;
- ***3 правильных ответов - оценка «удовлетворительно» (***удовлетворительное знание учебного материала);
- ***2 и менее правильных ответов - оценка «*****неудовлетворительно»*** (неудовлетворительное знание учебного материала).

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

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

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

УК-3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команды, соблюдает этические нормы взаимодействия

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: стадии развития группы и статус команды как особого типа малой группы; стили и приемы социального взаимодействия, распределение ролей группе

Умеет: определять формы организации и управления командной работой с учетом социальных и психологических особенностей командообразования

Владеет: анализом возможности и условий применения различных стратегий командной работы с учетом вариативности распределения ролей участников команды

Знает: структурные характеристики общения как информационной коммуникации, смыслового и рефлексивного общения в условиях межличностного взаимодействия в группе, смешанной по составу

Умеет: наблюдать и анализировать особенности общения в совместной деятельности людей, представляющих различные культуры с учетом наличия лидера в команде

Знает: специфику различных форм, средств и типов коммуникации для постановки конкретных целей, и их достижения в руководстве командой

Владеет: методами психологической оценки коммуникативных особенностей членов команды для составления рекомендаций по достижению поставленной цели в руководстве командой

Умеет: анализировать собственные действия и поведение, в соответствии с чем планировать и контролировать свою активность по достижению той или иной жизненно – важной цели

Владеет: приемами оказания социального влияния с соблюдением этических норм; содействия групповому сплочению; развития у себя лидерских качеств и соответствующих коммуникативных способностей

Тип (форма) задания: Разработка индивидуального проекта на примере своего трудового или учебного коллектива

Пример типовых заданий (оценочные материалы): оценивается степень оригинальности, научной обоснованности и практичности индивидуального проекта с целью формирования профессиональных компетенций.

Требования к содержанию индивидуального проекта:

1. Охарактеризуйте одну из формальных (официальных) групп, членом которой вы являетесь в настоящее время. Определите, какие признаки команды свойственны вашей группе на данном этапе ее развития.

2. Определите ролевую структуру вашей группы. Определите, какие роли членов Вашего коллектива способствуют развитию Вашей группы как команды, какие необходимы для решения текущих задач, а какие препятствуют развитию группы как команды.

3. Какими качествами должна обладать, на Ваш взгляд, идеальная команда? Определите, обладает ли Ваша группа этими качествами. Дайте свои предложения относительно путей формирования этих качеств.

4. Что препятствует командной работе Вашей группы? Каким образом можно устранить эти недостатки? Ваши рекомендации.

5. Составьте психологический портрет «идеального командного лидера». Насколько соответствует этому портрету реальный лидер или лидеры Вашей группы? Какова роль лидера или лидеров Вашей группы в формировании команды?

6. Проанализируйте, в чем причины возможного напряжения в Вашей группе и внутригруппового конфликта. Какова Ваша типичная стратегия поведения в конфликтной ситуации, насколько она рациональна для разрешения конфликта?

7. Назовите наиболее часто встречающиеся проблемы в Вашей профессиональной или учебной деятельности. Как Вы пытались их решить в команде?

8. Предложите свои рекомендации, способствующие формированию Вашей группы в эффективную команду.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

Критерии оценивания качества индивидуального проекта:

«Отлично» - Проделан глубокий научно обоснованный анализ организации и управления командной работой в конкретном коллективе, четко определены роли участников команды, особенности их общения в процессе совместной деятельности, выявлена роль лидера команды, проанализированы собственные действия в команде, возможности развития у себя лидерских качеств и коммуникативных способностей, предложены практические рекомендации по преодолению различных трудностей и конфликтных ситуаций в конкретном коллективе и дальнейших путей формирования команды.

«Хорошо» – Отражены наиболее значимые аспекты организации и управления командной работой в конкретном коллективе, определены роли некоторых участников команды, особенности их общения в процессе совместной деятельности, выявлен лидер команды, проанализирована своя роль в команде, возможности повышения собственного статуса в команде, определены трудности в становлении команды, но не предложены конкретные рекомендации по их устранению и путей формирования команды.

«Удовлетворительно» – Сделан общий анализ уровня развития конкретного коллектива без детального обоснования роли участников группы и их особенностей общения в совместной деятельности, выявлен лидер, но не определена его роль в становлении команды, не определена собственная позиция в коллективе, не отмечены трудности и возможные конфликтные ситуации в командной работе, а также меры по их преодолению.

«Неудовлетворительно» – Сделана лишь попытка определить общие традиционные характеристики конкретного коллектива без какого-либо анализа его структуры, ролей участников и его лидера, не проанализированы собственные действия в группе и возможности развития своего потенциала в рамках этой группы, не выявлены трудности и причины конфликтных ситуаций в группе, не представлены перспективы становления ее в качестве команды.

Проверяемая (ые) компетенция (и) (из ОПОП ВО):

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Проверяемый индикатор достижения компетенции:

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

УК-3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей

УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную) для руководства командой и достижения поставленной цели

УК-3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение

УК-3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе участвует в обмене информацией, знаниями и опытом и презентации результатов работы команды, соблюдает этические нормы взаимодействия

Проверяемый (ые) результат (ы) обучения:

Знает: стадии развития группы и статус команды как особого типа малой группы; стили и приемы социального взаимодействия, распределение ролей группе

Умеет: определять формы организации и управления командной работой с учетом социальных и психологических особенностей командообразования

Владеет: анализом возможности и условий применения различных стратегий командной работы с учетом вариативности распределения ролей участников команды

Знает: структурные характеристики общения как информационной коммуникации, смыслового и рефлексивного общения в условиях межличностного взаимодействия в группе, смешанной по составу

Умеет: наблюдать и анализировать особенности общения в совместной деятельности людей, представляющих различные культуры с учетом наличия лидера в команде

Знает: специфику различных форм, средств и типов коммуникации для постановки конкретных целей, и их достижения в руководстве командой

Владеет: методами психологической оценки коммуникативных особенностей членов команды для составления рекомендаций по достижению поставленной цели в руководстве командой

Умеет: анализировать собственные действия и поведение, в соответствии с чем планировать и контролировать свою активность по достижению той или иной жизненно – важной цели

Владеет: приемами оказания социального влияния с соблюдением этических норм; содействия групповому сплочению; развития у себя лидерских качеств и соответствующих коммуникативных способностей

Тип (форма) задания: Устный опрос (собеседование) по контрольным вопросам

Пример типовых заданий (оценочные материалы):

1. Определение понятий «команда» и «командообразование». Отличие команды от группы людей.

2. Основные функции команды.
3. Основные признаки команды.
4. Критерии успешной команды.
5. Причины неэффективной работы команды.
6. Влияние командного подхода на организацию.
7. Распределение ролей в команде. Функциональные и психологические роли в команде.
8. Отношения в команде. Личностные особенности, влияющие на работу в команде. Команда руководителей.
9. Особенности работы в команде. Управление командными взаимоотношениями.
10. Формальные инструменты управления (регламенты, правила, договоры, процедуры).
11. Неформальные инструменты управления (ритуалы, традиции, общение вне работы).
12. Блокирующие модели поведения.
13. Работа с конфликтом в команде.
14. Трудности работы в команде.
15. Этапы развития команд в организации.
16. Жизненный цикл команды.
17. Технология создания команд.

Оценочный лист к типовому заданию (модельный ответ):

5 (отлично) – глубокое знание теоретических вопросов и различных научных подходов по проблемам командообразования. Хорошие умения в реализации теории в практику. Владение навыками командообразования.

4 (хорошо) – знание основных теоретических вопросов по дисциплине. Определенные умения в реализации теории в практику. Некоторые навыки работы с командой.

3 (удовлетворительно) – существенные пробелы в знании теории изучаемой дисциплины. Недостаточные умения в реализации теории в практику. Отсутствие практических навыков работы с командой.

2 (неудовлетворительно) – отсутствие необходимых теоретических знаний по проблемам изучаемой дисциплины. Отсутствие умений и навыков по командообразованию.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый	Продвинутый	Высокий
УК-3	Задание 1	5	5	3	4	5
	Задание 2	5	5	3	4	5
	Задание 3	5	5	3	4	5
	Задание 4	5	5	3	4	5

1-й этап процедуры оценивания: оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОПОП. Экспертной оценке преподавателя подлежит сформированность отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля и промежуточной аттестации.

2-й этап процедуры оценивания: интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Характеристика процедуры промежуточной аттестации по дисциплине

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений обучающихся
1	Контрольная точка 1 (к.раб.)	1 раз в семестр	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
2	Контрольная точка 2 (тест)	1 раз в семестр	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
3	Контрольная точка 3 (инд.проект)	1 раз в семестр	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
5	Опрос (собеседование)	1 раз в семестр	экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
6	Вопросы к зачету	По окончании изучения дисциплины	экспертный	по пятибалльной шкале	Рабочая книжка преподавателя, ведомость, зачетная книжка

Шкала и процедура оценивания сформированности компетенций

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

Форма оценки знаний: оценка - 5 «отлично»; 4 «хорошо»; 3 «удовлетворительно»; 2 «неудовлетворительно».

Шкала оценивания:

«Отлично» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 86% и более (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно»: студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«Хорошо» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 70 – 85% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «хорошо» и «отлично», при условии отсутствия оценки «неудовлетворительно», допускается оценка «удовлетворительно»: обучающийся показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«Удовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций 50 – 69% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: обучающийся показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«Неудовлетворительно» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем 50% (в соответствии с картами компетенций ОПОП), оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.