Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Усынин Максим Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.10.2023 16:35:58
Уникальный программный ключ:
f498e59e83f65dd7c3ce7bb8a25cbbabb33ebc58

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный Институт Дизайна и Сервиса»
(ЧОУВО МИДиС)

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
_____ М.В. Усынин
«29» мая 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОБЩАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: Бакалавр
Год набора – 2021

Автор-составитель: Львов Л.В.

Челябинск 2023

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы 3

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания 7

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 10

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы 24

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

Процесс изучения дисциплины «Общая управленческая подготовка» направлен на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенций выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенций
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Знает методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач. УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников, оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности. УК-1.3. Владеет методами научного сбора, обработки и обобщения информации, практической работы с информационными источниками; методами системного подхода для решения поставленных задач.
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем
ПК-1 Способен анализировать информацию для формирования возможных решений в области бизнес-анализа для решения задач профессиональной деятельности	ПК -1.1 Демонстрирует знание методов сбора и анализа информации; основ менеджмента и бизнес-планирования; основных методов бизнес-анализа. ПК-1.2 Способен работать с источниками информации, разрабатывать анкеты, проводить опросы, интервью, умеет проводить бизнес-анализ. ПК-1.3 Понимает основы принятия решений; основы проектного менеджмента, основы предпринимательской деятельности..
ПК-2 Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	ПК-2.1 Осуществляет оформление документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации. ПК-2.2 Осуществляет работу со социализированными информационными системами и цифровыми сервисами по ведению учета и движению персонала. ПК-2.3. Оформляет деловую переписку, документооборот, регламентированный законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами.

ПК-3 Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	ПК-3.1 Осуществляет деятельность по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. ПК-3.2 Формирует концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга. ПК-3.3 Применяет алгоритм построения концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет.
ПК-4 Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-4.1 Осуществляет поиск кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации. ПК-4.2 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности. ПК-4.3 Применяет при отборе персонала тарифно-квалификационные требования, квалификационные характеристики, профессиональные стандарты.
ПК-5 Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Разрабатывает планы и организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. ПК-5.2 Разрабатывает мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала. ПК-5.3 Применяет методы социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала.

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Этапы формирования компетенций
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	*1 Этап - Знать:* УК-1.1 - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач
			2 Этап - Уметь: УК-1.2 - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности;
			3 Этап - Владеть: УК-1.3 - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками;

			- методами системного подхода для решения поставленных задач
2.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап - Знать:* УК-3.1 - типологию и факторы формирования команд; - способы социального взаимодействия
			2 Этап - Уметь: УК-3.2 - действовать в духе сотрудничества; - принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
			3 Этап - Владеть: УК-3.3 - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем
3.	ПК-1	Способен анализировать информацию для формирования возможных решений в области бизнес-анализа для решения задач профессиональной деятельности	*1 Этап - Знать:* ПК -1.1 - методы сбора и анализа информации; - основы менеджмента и бизнес-планирования; - основы методов бизнес-анализа
			2 Этап - Уметь: ПК-1.2 - работать с источниками информации, разрабатывать анкеты, проводить опросы, интервью, умеет проводить бизнес-анализ
			3 Этап - Владеть: ПК-1.3 - основами принятия решений; - основами проектного менеджмента; - основами предпринимательской деятельности
4.	ПК-2	Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	*1 Этап - Знать:* ПК-2.1 - правила оформления документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации
			2 Этап - Уметь: ПК-2.2 - осуществлять работу со социализированными информационными системами и цифровыми

			сервисами по ведению учета и движению персонала
			3 Этап - Владеть: ПК-2.3 - навыками оформления деловой переписки, документооборота, регламентированного законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами
5.	ПК-3	Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	*1 Этап - Знать:* ПК-3.1 - способы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
			2 Этап - Уметь: ПК-3.2 - формировать концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга
			3 Этап - Владеть: ПК-3.3 - навыками составления алгоритма при построении концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет
6.	ПК-4	Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	*1 Этап - Знать:* ПК-4.1 - способы поиска кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации
			2 Этап - Уметь: ПК-4.2 - проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности
			3 Этап - Владеть: ПК-4.3 - навыками отбора персонала в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами
7.	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	*1 Этап - Знать:* ПК-5.1 - способы разработки планы и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
			2 Этап - Уметь: ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала

			3 Этап - Владеть: ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Код компетенции	Наименование компетенции	Критерии оценивания компетенций на различных этапах формирования	Шкала оценивания
1.	УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	*1 Этап - Знать:* УК-1.1 - методики сбора, обработки и обобщения информации, методики системного подхода для решения поставленных задач	«ОТЛИЧНО» Анализ выполнен с показателями: полнота и глубина компетенций более 80%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций более 80%. «ХОРОШО» Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.
			2 Этап - Уметь: УК-1.2 - анализировать и систематизировать разнородные данные; - осуществлять критический анализ и синтез информации, полученной из разных источников; - оценивать эффективность процедур анализа проблем и принятия решений в профессиональной деятельности;	
			3 Этап - Владеть: УК-1.3 - методами научного сбора, обработки и обобщения информации; - практической работы с информационными источниками; - методами системного подхода для решения поставленных задач	
2.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*1 Этап - Знать:* УК-3.1 - типологию и факторы формирования команд; - способы социального взаимодействия	
			2 Этап - Уметь: УК-3.2 - действовать в духе сотрудничества;	

			- принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; - проявлять уважение к мнению и культуре других; - применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций 30-59%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
			3 Этап - Владеть: УК-3.3 - навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; - методами оценки своих действий; - методами планирования и управления временем	
3.	ПК-1	Способен анализировать информацию для формирования возможных решений в области бизнес-анализа для решения задач профессиональной деятельности	*1 Этап - Знать:* ПК -1.1 - методы сбора и анализа информации; - основы менеджмента и бизнес-планирования; - основы методов бизнес-анализа	«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций менее 29%.
			2 Этап - Уметь: ПК-1.2 - работать с источниками информации, разрабатывать анкеты, проводить опросы, интервью, умеет проводить бизнес-анализ	
			3 Этап - Владеть: ПК-1.3 - основами принятия решений; - основами проектного менеджмента; - основами предпринимательской деятельности	
4.	ПК-2	Способен осуществлять документационное обеспечение работы с персоналом	*1 Этап - Знать:* ПК-2.1 - правила оформления документов, регламентирующих трудовые отношения с различными категориями работников и специализированных субъектов трудового права в соответствии с законодательством Российской Федерации	
			2 Этап - Уметь: ПК-2.2 - осуществлять работу со социализированными информационными системами и цифровыми сервисами	

			по ведению учета и движению персонала	
			3 Этап - Владеть: ПК-2.3 - навыками оформления деловой переписки, документооборота, регламентированного законодательством Российской Федерации в области трудовых отношений, с работниками, внешними контрагентами и гражданами	
5.	ПК-3	Способен осуществлять анализ рынка труда, включая предложения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	*1 Этап - Знать:* ПК-3.1 - способы осуществления деятельности по организации процессов в Интернет-маркетинге по продвижению услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	
			2 Этап - Уметь: ПК-3.2 - формировать концепцию продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала и использованием инструментов Интернет-маркетинга	
			3 Этап - Владеть: ПК-3.3 - навыками составления алгоритма при построении концепции продвижения услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала в сети Интернет	
6.	ПК-4	Способен осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	*1 Этап - Знать:* ПК-4.1 - способы поиска кандидатов, соответствующих требованиям вакантной должности во внутренних и внешних источниках информации	
			2 Этап - Уметь: ПК-4.2 - проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности	
			3 Этап - Владеть: ПК-4.3 - навыками отбора персонала в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами	

7.	ПК-5	Способен осуществлять организационно-управленческую деятельность по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	*1 Этап - Знать:* ПК-5.1 - способы разработки планы и организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	
			2 Этап - Уметь: ПК-5.2 - разрабатывать мероприятия с использованием методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	
			3 Этап - Владеть: ПК-5.3 - навыками применения методов социальной психологии, социологии и психологии труда в развитии и построении профессиональной карьеры персонала	

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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Тема 1.1. Введение в общую управленческую подготовку. Основы управления

Устный опрос по вопросам:

1. Smart-цель;
2. Теория системно-деятельностного подхода.

Тема 1.2. Анализ сферы будущей деятельности

Устный опрос по вопросам:

1. Устройство профессиональной сферы.
2. Объекты и виды деятельности.
3. Процессы деятельности.
4. Функции деятельности.

Тема 1.3. Персональное развитие личности в системе высшего образования

Устный опрос по вопросам:

1. Коммуникационно-деятельностное ядро.
2. Знаниевое обеспечение.
3. ИОТ как результат и отражение персонального развития.
4. Мировой разум (опыт).

Тема 1.4. Проектная деятельность как основа персонального развития

Устный опрос по вопросам:

1. Сущность проекта.
2. Решение проблемы в проекте.
3. Этапы проектирования.

Тема 1.5. Основы коммуникации

Устный опрос по вопросам:

1. Содержание коммуникации.
2. Вербальная коммуникация.
3. Коммуникации в режимах оф-лайн и он-лайн.

Тема 2.1. Управление персональным развитием

Устный опрос по вопросам:

1. Человеческий потенциал.
2. Человеческий ресурс.
3. Человеческий капитал.
4. Интеллектуальный человеческий капитал.

Тема 2.2. Реализация персональной траектории развития в процессе проектной деятельности

Устный опрос по вопросам:

1. Профессия.
2. Специальность.
3. Специализация.
4. Процесс.
5. Функция и действие.
6. Моделирование своей роли в проекте в соответствие с ИОТ.

Тема 2.3 Организация групповой работы в проекте

Устный опрос по вопросам:

1. Компоненты общения: коммуникация, перцепция, интеракция.
2. Способы, особенности, возможности и ограничения коммуникации в режимах оф-лайн и он-лайн.
3. Сущность, виды и стратегии поведения в конфликте.

Тема 2.4. Командообразование (воспроизводство управленческой команды)

Устный опрос по вопросам:

1. Содержание работы тьютора.
2. Содержание цикла ОУП следующего года.
3. Функции тьюторской команды.

Тема 1.5. Основы коммуникации

Темы рефератов:

1. Содержание коммуникации.
2. Вербальная коммуникация.
3. Коммуникации в режимах оф-лайн и он-лайн.

Подготовка рефератов:

Написание реферата является обязательным элементом самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Общая управленческая подготовка».

Реферат – это письменный текст, значительный по объёму, представляющий собой публичное развёрнутое, глубокое изложение определённой темы. Это самостоятельная исследовательская работа, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды не нее. Содержание доклада должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер.

Цель написания реферата:

- продемонстрировать необходимые компетенции по дисциплине «Корпоративной социальной ответственности».

- продемонстрировать общий уровень владения основами исследовательской деятельности, устного и письменного общения;
- продемонстрировать сформированность операций мышления.

Этапы подготовки реферата:

1. Определение цели и составление плана реферата.
2. Подбор необходимого материала содержания реферата.
4. Композиционное оформление реферата.
5. Подготовка тезисов выступления.
6. «Розыгрыш доклада», т.е. произнесение доклада с соответствующей интонацией, мимикой, жестами.

Структура реферата:

1. Ключевые слова.
1. Аннотация содержания (2-3 предложения).
2. Введение (не более 2 страниц). Во введении необходимо обосновать актуальность темы, очертить область исследования (объект и предмет), основные цели и задачи исследования, сформулировать гипотезу, методологическую и методическую основу.
3. Основная часть состоит из 2 – 3 разделов. В них раскрывается суть исследуемой проблемы, проводится обзор литературы, дается характеристика степени разработанности проблемы и авторская аналитическая оценка основных теоретических подходов и авторская идея к ее решению.
4. Заключение (1-2 страницы). В заключении кратко излагаются выводы, а также предполагаемые научные результаты и прогнозы.
5. Библиографический список (от 5 до 10 источников) в алфавитном порядке. В данный список рекомендуется включать работы отечественных и зарубежных авторов, в том числе статьи, опубликованные в научных журналах в течение последних 3-х лет.
6. Приложение (при необходимости).

Реферат должен сопровождаться мультимедийной презентацией наглядно демонстрирующей визуальные (аудио, видео, графические) материалы, освоенные в ходе самостоятельной работы.

Требования к оформлению реферата:

- текст на формате А4, с одной стороны листа;
- шрифт Times New Roman;
- кегль шрифта 14;
- межстрочное расстояние 1,5;
- поля: сверху 2 см, снизу - 2 см, слева - 3 см, справа 1,5 см;
- реферат должен быть представлен в сброшюрованном виде;
- формат абзаца текста должен быть выровнен «по ширине» положения на странице. Абзацный отступ первой строки каждого абзаца должен быть равен 1,25 см;
- номер страницы проставляется арабскими цифрами в центре верхней части листа без точки, начиная с введения (3 страница). На титульном листе и на Содержании страница не ставится;
- •титульный лист оформляется в соответствии с образцом оформления реферата, курсовой работы, выпускной квалификационной работы, принятым в ЧОУВО МИДиС.

Дискуссия

Дискуссия – диагностика компонента знаний, рассматриваемого в процессе дискуссии, оценивание универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, умения приводить аргументы и контраргументы, сформированности навыков публичного выступления. При диагностике результатов используется описательная шкала оценивания. Для подготовки к дискуссии используется материал лекций и рекомендованная литература, по курсу изучения дисциплины «Общая управленческая подготовка».

Тема 2.1. Управление персональным развитием

Дискуссия в группе: «За и против ОУП: зачем общая управленческая подготовка мне, дизайнеру (ай-тишнику, лингвисту…)».

2 ЭТАП – УМЕТЬ

Тема 1.2. Анализ сферы будущей деятельности

Работа с понятием личности и его трактовка с позиции разных источников.

1. Подберите несколько (3-5) определений понятия личность.
2. Представьте результаты работы в виде таблицы.
3. Обоснуйте свой выбор, основного понятия.

Определение понятия / автор	Содержание понятия	Основные характеризующие признаки понятия

Решение практической ситуации методом: «5 (пять) почему».

Тренинг: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:
Что я хотел сделать?
Что получилось:
Почему не получилось?
Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Тема 2.2. Реализация персональной траектории развития в процессе проектной деятельности

Тренинг: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:
Что я хотел сделать?
Что получилось:
Почему не получилось?
Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

Практическое задание по теме: «Устройство профессиональной сферы (сферы деятельности)»

В соответствие с ИОТ определить:

1. Объекты деятельности.
2. Процессы деятельности.
3. Функции деятельности.
4. Действия, обеспечивающие реализацию функций.

Практическое задание по теме: «Действия и ожидаемый личный результат и его влияние на результат команды в проекте»

Тема 2.3 Организация групповой работы в проекте

Тренинг: «Индивидуальная рефлексия».

Повторить и уяснить вопросы:
Что я хотел сделать?
Что получилось:
Почему не получилось?
Что надо сделать чтобы получилось в следующий раз?

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Тема 2.1. Управление персональным развитием

Тестирование:

1) «Определение структуры мотивации»;
2) «Поглотители времени»;
3) «Ответственность», «решительность

Тема 2.3 Организация групповой работы в проекте

Тестирование:

1. «Определение стратегии поведения в конфликте».
2. «Стрессоустойчивость».

Вопросы к зачету

1. Функции управления. Планирование. Целеполагание.
2. Smart-цель.
3. Самоуправление.
4. Организационно-управленческая деятельность.
5. Общая управленческая подготовка: сущность, задачи, формы проведения.
6. Проектно-аналитическая сессия как основная форма проведения занятий по общей управленческой подготовке.
7. Устройство профессиональной сферы (сферы деятельности).
8. Обобщенные и специализированные функции деятельности.
9. Тенденции развития высшего образования.
10. Система современного высшего образования.
11. Образование, обучение, воспитание, развитие.
12. Теоретическое и практическое обучение.
13. Педагогическая система. Содержание обучения.
14. Знание, навык, умение.
15. Компетенция и компетентность.
16. Человеческий потенциал, ресурс, капитал.
17. Структура психики человека.
18. Сущность и виды стресса.
19. Системное и критическое мышление.
20. Направленность личности. Этапы развития личности.
21. Сущность проекта. Этапы проектирования.
22. Общая управленческая подготовка и проектная деятельность.
23. Способы декомпозиции (разделения) поставленной цели проекта на задачи.
24. Порядок определения необходимых задач в рамках своей роли.
25. Коммуникация как процесс управления.
26. Компоненты общения: коммуникация, перцепция, интеракция.

27. Способы, особенности, возможности и ограничения коммуникации в режимах оф-лайн и он-лайн.
28. Сущность, виды и стратегии поведения в конфликте.
29. Самоопределение личности. Индивидуальная (персональная) траектория развития.
30. Проектирование индивидуальной образовательной траектории в системе современного высшего образования.
31. Самоорганизация и саморазвитие.
32. Управление своим временем.
33. Управление стрессом.
34. Сущность проекта. Этапы проектирования.
35. Порядок определения необходимых задач в рамках своей роли.
36. Аналитика цикла проектно-аналитических сессий и межсессионной работы в рамках общей управленческой подготовки.
37. Групповая рефлексия прошедшего цикла общей управленческой подготовки.
38. Отбор кандидатов в тьюторскую команду.
39. Определение функций тьюторской команды.
40. Проектирование цели и задач проектно-аналитических сессий и межсессионной работы в рамках цикла общей управленческой подготовки.

Тест для самоконтроля (примерные вопросы итогового тестирования)

1. Самоопределение личности – это*:*

а) совместный с педагогом выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни;

б) самостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни;

в) несамостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, будущей профессии и условий жизни.

2. Функция управления – это:

а) отношение между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности управляемых процессов;

б) отношение между управляемыми подсистемами для обеспечения целенаправленности или организованности управляемых процессов;

в) равноправное взаимодействие между управляющей подсистемой и управляемой подсистемой, требующее от управляющей подсистемы выполнения определенного действия для обеспечения целенаправленности процессов.

3. Отметка – это:

а) уровень развития результатов измерения;

б) способ фиксации результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера.

4. Проектно-аналитическая сессия (ПАС) – это:

а) теоретическая форма обучения в целях развития знаний о профессии;

б) практическая форма обучения в целях продолжения профессионального самоопределения, достижения заданного уровня формирования профессиональных компетенций;

в) форма обучения в целях развития достижения заданного уровня формирования профессиональных компетенций.

5. Управление – это:

а) целенаправленное воздействие управляющей подсистемы на управляемую подсистему путем планирования, организации, мотивации и контроля ее деятельности;

б) процесс принятия решения о результатах действия управляемой подсистемы;

в) выбор человеком условий своей жизни;

6. Персональный образовательный маршрут (проектируемая персональная образовательная траектория) **– это:**

а) фактическая последовательность элементов деятельности обучающегося, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала в процессе образования;

б) последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

в) заранее определенная последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу.

7. Рефлексия – это:

а) осмысление произошедшего для углубления понимания и накопления опыта;

б) осмысление произошедшего для накопления опыта;

в) прогнозирование будущего для углубления понимания и накопления опыта.

8. Профессиональная компетенция – это:

а) способность и готовность эффективно выполнять профессиональную деятельность), состоящие из проявленных в деятельности профессиональных компетенций (знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщённых способов профессиональных действий), а также профессионально-значимых свойств личности;

б) профессиональных знания, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями;

в) система знаний, умений и обобщенных способов действий, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями.

9. Общая управленческая подготовка – это:

а) комплекс работ для овладения техникой самоопределения;

б) вид профессионального обучения, обеспечивающий возможность овладения техникой самоорганизации и техникой управленческой мыследеятельности;

в) вид профессионального обучения, включающий комплекс работ и обеспечивающий возможность овладения техникой самоорганизации и управленческой мыследеятельности.

10. Оценка – это:

а) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

б) процесс принятия решения о результатах измерения в единстве с оценочным суждением об уровне проявления измеряемого качества;

в) уровень развития результатов измерения.

11. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе – это:

а) лидер;

б) организатор;

в) старший по возрасту.

12. К профессиональному стрессу относятся:

а) стресс достижения, стресс сделать ошибку, стресс успеха, стресс подчинения;

б) стресс и деньги, стресс несоответствия самооценки;

в) информационный стресс, стресс общения, стресс выполнения, стресс конкуренции.

13. Общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков – это:

а) группа;

б) ассоциация;

в) государство.

14. Технология менеджмента (управления) – это:

а) совокупность методов и приемов достижения целей организации;

б) технологическая цепочка методов и приемов управления, позволяющих достигать целей организации путем осуществления основных функций;

в) совокупность основных функций управления для достижения целей организации.

15. Программа – это:

а) общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели;

б) детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени;

в) совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

16. Внутреннее психическое побуждение к деятельности, поведению, обусловленное актуализацией тех или иных потребностей личности – это:

а) интерес;

б) цель;

в) мотив.

17. Знание – это:

а) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

б) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

18. Критическое мышление (англ. critical thinking) – **это:**

а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;

в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

19. Стратегия – это:

а) общий, не детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий длительный период времени, способ достижения сложной цели;

б) детализированный план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени;

в) общий, план какой-либо деятельности, охватывающий короткий период времени.

20. Поведение – **это:**

а) определенное действие человека в конкретной ситуации;

б) совокупность бессознательных действий субъекта, обладающих характерной для него особенностью;

в) совокупность осознанных действий индивидуума, обладающих характерной для него особенностью.

21. Профессиональная направленность – это:

а) фактическая последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

б) заранее определенная последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

в) система доминирующих потребностей и мотивов, а также отношений, ценностных ориентации и установок в профессиональной деятельности.

22. Способность подчинять других людей, изменять их поведение в нужную для организации сторону – это:

а) власть;

б) функция;

в) должность.

23. Проект – это:

а) способ решения задачи и заключение о возможности тиражирования (технологию);

б) способ достижения цели путем решения проблемы, включающий идею, моделирование, единичный практический образец и тиражирование.

в) способ решения задачи через моделирование, единичный практический образец и заключение о возможности тиражирования (технологию).

24. Профессионально значимые личностные свойства (ПЗЛС) – это:

а) часть свойств, обеспечивающих эффективность в жизнедеятельности;

б) часть свойств, обеспечивающих эффективность в профессиональной деятельности;

в) часть свойств, обеспечивающих эффективность в личной жизни.

25. Цель – это:

а) идеальный результат будущей деятельности;

б) реальный результат деятельности;

в) продукт деятельности.

26. Информационный стресс возникает, когда:

а) объем информации соответствует возможностям индивида по ее обработке;

б) объем информации менее возможностей индивида по ее обработке;

в) объем информации превышает возможности индивида по ее обработке.

27. Умение – это:

а) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

б) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

28. Прогнозирование – это:

а) обоснованное суждение о возможных состояниях объекта в будущем и (или) об альтернативных путях и сроках их осуществления;

б) программирование возможных состояниях объекта в будущем;

в) планирование работ по достижению цели.

29. Наиболее обобщённая и опосредованная форма психического отражения, устанавливающая связи и отношения между познаваемыми объектами – это:

а) память.

б) внимание;

в) мышление.

30. Самоуправление – это:

а) самостоятельное определение целей, организация деятельности, и самоконтроль на основе ценностей, нравственных норм;

б) несамостоятельный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, и условий жизни.

в) совместное с наставником выбор человеком целей, организация деятельности на основе ценностей, нравственных норм.

31. Стратегия поведения субъектов в конфликте, ориентированная на определенные взаимные уступки – это:

а) уход;

б) компромисс;

в) противоборство.

32. Открытая система метапрофессиональных знаний, умений и обобщенных способов действий, обеспечивающих профессиональную успешность и социально-профессиональную мобильность в ситуации неопределенности – это:

а) универсальные компетенции;

б) базовые знания;

в) личностные качества.

33. Интеллект – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части;

б) совокупность знаний, в контексте определенной сферы их применения;

в) глобальная способность действовать разумно, быстро адаптироваться к внешним обстоятельствам.

34. Форма мышления, которая на абстрактной основе отражает предметы, исходя из их существенных признаков – это:

а) память;

б) понятие;

в) понимание.

35. Интеллектуальный компонент индивидуального человеческого капитала включает:

а) показатели физического здоровья;

б) система доминирующих потребностей и мотивов, а также отношений, ценностных ориентации и установок в профессиональной деятельности;

в) мышление (структура мышления; системность, критичность, гибкость); свойства: внимание, ощущения и восприятия, память, воображение, речь; компетенции).

36. Ценностная оценка способностей и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, реализованная часть человеческого потенциала – это:

а) человеческий капитал;

б) человеческий ресурс;

в) человеческий вклад.

37. Понимание – это:

а) процесс постижения личностью содержания, смысла и значения чего-нибудь;

б) процесс преобразования личностью чего-нибудь;

в) процесс прогнозирования личностью изменений.

38. Управленческое мышление – это:

а) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

б) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам;

в) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения.

39. Мысленно представленная или материально реализованная система, которая, отражая и воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте – это:

а) схема;

б) модель;

в) аналог.

40. Организационно-деятельностная игра (ОДИ) – это:

а) вид организаторской игры в области управленческой деятельности;

б) форма игрового обучения;

в) вид имитационной игры в области управленческой деятельности.

41. Оценка квадриги – это:

а) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

б) способ оценивания включающий самооценку, взаимную оценку обучающихся, оценку преподавателей, оценку работодателей на основе единой системы оценочных средств;

в) процесс принятия решения о результатах измерения в единстве с оценочным суждением об уровне проявления измеряемого качества.

42. Технология организации времени и повышения эффективности его использования – это:

а) тайм-менеджмент (управление временем);

б) персональный менеджмент (самоменеджмент);

в) контроль распорядка дня.

43. Организация – это:

а) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения в режиме бесперебойного функционирования;

б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;

в) планирование предстоящих совместных (коллективных) действий.

44. Нормальное проявление между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов, противоборство взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух и более сторон – это:

а) конфликт;

б) борьба;

в) позиция.

45. Мысленное разделение предмета (процесса, явления) на составные части с целью установления взаимодействия этих частей и взаимосвязей между ними, а также выявления происходящих внутри исследуемого объекта процессов – это:

а) сравнение;

б) анализ;

в) синтез.

46. Техническое задание – это:

а) рамки содержание задания;

б) последовательность действий для достижения заданной цели и форма представления результата в заданных рамках;

в) заданное содержание задания, отраженное в форме представления результата.

47. Целенаправленное применение методов и приемов менеджмента чтобы наилучшим образом использовать свое время и собственные способности, управлять течением своей жизни, умело преодолевать внешние обстоятельства на работе и в личной жизни – это:

а) управление персоналом;

б) отбор кадров;

в) персональный менеджмент (самоменеджмент).

48. Описание чего-либо в общих, главных чертах, изображение на котором условными графическими обозначениями показаны составные части и связи между ними – это:

а) эскиз;

б) схема;

в) набросок.

49. Студент старших курсов, способный организовывать условия для создания и реализации индивидуальной траектории развития, умеющий двигать к цели других и использовать все действия, как ресурс для реализации собственных идей – это:

а) староста;

б) помощник;

в) тьютор.

50. Индивидуальный темп усвоения (темп формирования компетенций) **– это:**

а) скорость усвоения знаний, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере;

б) скорость формирования навыков, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере;

в) скорость усвоения компетенций, обеспечивающих способность и готовность эффективно, точно и в срок выполнять деятельность в профессиональной сфере.

51. Одно или несколько связанных между собою утверждений, предназначенных для поддержки тезиса – это:

а) аргумент;

б) заключение;

в) вывод.

52. Динамическая сторона сознания, психики человека, выражающая степень ее направленности на объект, его стороны и степень сосредоточенности сознания на нем – то:

а) память;

б) мышление;

в) внимание.

53. Системное мышление – это:

а) система суждений на основе способности одновременно видеть целое и части, процесс и результат, индивидуальное и коллективное и умение использовать интеллектуальные инструменты, подходящие для решения;

б) система способностей, знаний, навыков суждений на основе способностей, знаний, навыков, которые позволяют человеку понимать, описывать и воздействовать на сложные динамические системы;

в) система суждений, анализа с критической точки зрения, с формулированием выводов, позволяющая выносить обоснованные оценки, интерпретации применительно к решаемым к ситуациям и проблемам.

54. Сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, связанное с преодолением внутренних и внешних препятствий – это:

а) мышление;

б) воля;

в) управление.

55. Ситуация, в которой не получается полностью достигнуть запланированный результат при данном объеме ресурсов – это:

а) затруднение;

б) непонимание;

в) разрыв.

56. Система управления – это:

а) субъект и объект управления;

б) совокупность управляющего и управляемого элементов;

в) совокупность управляющего и управляемого компонентов.

57. Навык – это:

а) это понимание, сохранение в памяти и воспроизведение фактов науки, понятий, правил, законов теорий;

б) освоенные человеком способы действий, обеспечиваемые совокупностью приобретённых знаний и навыков, позволяющие действовать в новых условиях;

в) автоматизированная часть действия, временно находящаяся под минимальным контролем сознания, позволяющий действовать в стандартных условиях.

58. Форма психического отражения, состоящая в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении в сознании человека прошлого опыта, его отдельных элементов – это:

а) внимание;

б) память;

в) мышление.

59. Совокупность взаимосвязанных элементов, выступающих как единое целое со всеми присущими внутренними и внешними связями и свойствами – это:

а) сумма;

б) система;

в) комплекс.

60. Управление персоналом (людьми) **– это:**

а) удержание целого предстоящих совместных действий на результат, расстановка людей на функциональные места, и их оснащение;

б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;

в) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения.

61. Лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые в обязательном порядке должны ему подчиняться и выполнять его требования – это:

а) вождь;

б) главный;

в) руководитель.

62. Вид профессиональной деятельности – **это:**

а) совокупность трудовых умений, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.

б) совокупность знаний, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.

в) совокупность трудовых функций, в контексте определенной сферы их применения, характеризующейся специфическими объектами, условиями, инструментами, характером и результатами труда.

63. Информационный продукт, предназначенный для представления объекта (идеи, проекта, товара) или субъекта делового общения в удобной форме, путем одновременного использования ряд средств информационного воздействия (тексты, графику, звук и пр.) – это:

а) схема;

б) презентация;

в) визуализация.

64. Постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям среды и результат этого процесса – это:

а) адаптация;

б) привычка;

в) навык.

65. Персональная образовательная траектория – это:

а) заранее определенная последовательность элементов деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования, соответствующих его личностному потенциалу;

б) фактическая последовательность элементов деятельности обучающегося, характеризующаяся уровнем достижения целей и реализации личностного потенциала в процессе образования;

в) способ оценивания деятельности обучающегося для реализации достижения целей в процессе образования.

66. Процесс установления и развития контактов между людьми, порождённый потребностью в совместной деятельности, включающий в себя обмен информацией, выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека – это:

а) общение;

б) презентация;

в) диалог.

67. Стресс – это:

а) особое психическое состояние в связи с возникшими повышенными требованиями новой ситуации (как правило, это связано с экстремальными или неблагоприятными условиями, в которых удовлетворяются потребности);

б) состояние подавленности, связанное с большими нагрузками, к которым человек подготовлен;

в) состояние неготовности к выполнению своих функций.

68. Управление впечатлением, которое инициатор производит на целевую персону с целью поддержания или усиления своего влияния на нее – это:

а) самопрезентация;

б) знакомство;

в) резюме.

69. Функция – это:

а) набор несвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса;

б) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение задач разных процессов;

в) набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса.

70. Нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности в группе – это:

а) роль;

б) функция;

в) должность.

71. Неопределенность – это:

а) состояние непонимания события, его последствий или вероятности наступления, либо осведомленности о них;

б) состояние даже частичного отсутствия информации;

в) состояние даже частичного отсутствия информации, касающейся понимания события, его последствий или вероятности наступления.

72. Мониторинг – это:

а) отслеживание и сравнение значений показателей с целевыми значениями, позволяющее оценить правильность выбранных мероприятий;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера;

в) уровень развития результатов измерения.

73. Руководство – это:

а) распределение задач исполнителям, контроль их исполнения в режиме бесперебойного функционирования;

б) конструирование предстоящих совместных (коллективных) действий;

в) планирование предстоящих совместных (коллективных) действий.

74. Профессиональная компетентность – это:

а) система профессиональных знаний, необходимых для удовлетворительного выполнения стандартных требований и разрешения типовых проблемных ситуаций в профессиональной деятельности в соответствии с предоставленными полномочиями;

б) интегративное профессионально-личностное качество (способность и готовность эффективно выполнять профессиональную деятельность), состоящее из системы проявленных в деятельности профессиональных компетенций, а также профессионально-значимых свойств личности;

в) система проявленных в деятельности знаний, навыков, профессиональных умений, освоенных обобщённых способов профессиональных действий.

75. Показатель – это:

а) уровень развития результатов измерения;

б) способ фиксирования результатов измерения и оценки с тем, чтобы сообщить её всем заинтересованным лицам;

в) количественная и качественная характеристика сформированности свойства, признака изучаемого объекта, т.е. мера.

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

1 ЭТАП – ЗНАТЬ

Устный ответ

Критерии оценки устных ответов студентов:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Критерии оценки устных ответов студентов

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«отлично»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; понимает материал, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно.

«хорошо»	полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; понимает материал, обосновывает свои суждения, применяет знания на практике, иллюстрирует ответ примерами не только по предложенной литературе; излагает материал последовательно и правильно, но допускает 1-2 ошибки, которые исправляет сам.
«удовлетворительно»	знает и понимает основные положения по содержанию задания; излагает материал неполно, но допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения иллюстрирует ответ примерами только по предложенной литературе; излагает материал непоследовательно и допускает 3-4 ошибки.
«неудовлетворительно»	допускает существенные ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; излагает материал непоследовательно, неуверенно и не по существу задания; допускает существенные ошибки, не позволяющие раскрыть смысл задания, являющиеся серьезным препятствием к успешному овладению следующим материалом.

Реферат

Критерии оценивания реферата

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«зачтено»	Содержание реферата соответствует теме; Правильное использования источников литературы; Соответствие оформления реферата стандартом; Знание учащимся изложенного в реферате материала (для ответа на устные вопросы); Умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы в тексте и устно; Тезисы и предположения аргументированы, сделаны выводы и умозаключения; В тексте отражено умение анализировать фактический материал и исторические и культурные факты.
«не зачтено»	Тема реферата раскрыта недостаточно полно; Отсутствует библиографический список; Тезисы и предположения не аргументированы, не сделаны выводы и умозаключения; В тексте отсутствует фактологический анализ; Ответы на устные вопросы не отражают умение грамотно и аргументировано изложить суть реферата.

Создание презентаций на заданную тему

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый слайд – титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: тема; фамилия, имя, автора, номер учебной группы;

Второй слайд – содержание, где представлены основные вопросы, разобранные в ходе изучения темы. Желательно, чтобы из содержания по гиперссылке можно перейти на необходимую страницу и вернуться вновь на содержание.

В структуре презентации необходимо использовать: графическую и анимационную информацию: видео и аудио фрагменты, таблицы, диаграммы и т.д.

Последний слайд демонстрирует список ссылок на используемые информационные ресурсы.

Критерии оценивания презентаций

Параметры оценивания презентации	Выставляемая оценка (балл) от 1 до 3
Связь презентации с темой реферата.	
Содержание презентации выбранной теме	
Заключение презентации (выводы)	
Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д	
Анимационные эффекты (видео и аудио фрагменты, динамичная инфографика и	
Итого баллов:	

На каждый представленный параметр заполняется таблица оценивания, где по каждому из критериев присваиваются баллы от 1 до 3, что соответствует определённым уровням развития компетентности: 1 балл – это низкий уровень; 2 балла – это средний уровень; 3 балла – высокий уровень. Определение уровня компетентности:

Количество набранных баллов за представленную презентацию	Уровни	Оценка
от 12 до 15	Высокий уровень	отлично
от 8 до 11	Средний уровень	хорошо
от 5 до 8	Низкий уровень	удовлетворительно
до 5	-	Неудовлетворительно

Уровень сформированности компетенций на 1 этапе – Знать

Неудовлетворительный (Предпороговый)

полнота и глубина знаний 00-29%;

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

полнота и глубина знаний 30-59%;

Хороший (Средний)

полнота и глубина знаний 60-79%;

Отличный (Высокий)

полнота и глубина знаний более 80%;

*Критерии оценивания публичного выступления в форме **дискуссии***

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Демонстрируется полное усвоение учебного материала; проявляются умения анализа, обобщения, критического мышления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применяя их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов;

	могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов.
«Хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
«Удовлетворительно»	Содержание материала раскрыто неполно или непоследовательно, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после уточняющих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность умений и навыков, демонстрируется неспособность применения знаний в новой ситуации.
«Неудовлетворительно»	Содержание учебного материала не раскрыто; обнаружено непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких уточняющих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации и мышления.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– аргументирование ответа;

– умение поддерживать дискуссию;

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов).

Оценка «отлично» - 18 – 20 баллов - ставится, если студент:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно;

Оценка «хорошо» - 15 – 17 баллов - ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно»- 14 – 10 баллов - ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» - 1 – 9 баллов - ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

2 ЭТАП – УМЕТЬ

При выполнении заданий (решение практических ситуаций) и их оценке следует учитывать три основных позиции:

1. Полнота формирования умения в соответствие с компетенцией.
2. Глубина формирования умения в соответствие с компетенцией.
3. Форма представления и обоснованность решения задания (решения практической ситуации).

Критерии оценивания решения заданий (решение практических ситуаций)

Оценка	Правильность (ошибочность) выполнения задания
«Отлично»	Анализ с позиций общей управленческой подготовки выполнен с показателями: полнота и глубина умений более 80%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений более 80%.
«Хорошо»	Анализ с позиций общей управленческой подготовки выполнен с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 60-79%. Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.
«Удовлетворительно»	Анализ с позиций общей управленческой подготовки выполнен с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений 30-59%. Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.
«Неудовлетворительно»	Анализ с позиций общей управленческой подготовки выполнен с показателями: полнота и глубина умений менее 29%.

	Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина умений менее 29%. Допущены существенные ошибки, не позволяющие выполнить задание.

Уровень сформированности компетенций на 2 этапе – Уметь

Неудовлетворительный (Предпороговый)
полнота и глубина умений 00-29%;
Удовлетворительный (Пороговый)
полнота и глубина умений 30-59%;
Хороший (Средний)
полнота и глубина умений 60-79%;
Отличный (Высокий)
полнота и глубина умений более 80%;

3 ЭТАП – ВЛАДЕТЬ

Уровень сформированности компетенций на 3 этапе – Владеть

Неудовлетворительный (Предпороговый)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля непозволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач на 00-29%.

Удовлетворительный (Пороговый, минимальный)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, удовлетворительно выполнять деятельность по решению задач 30-59%.

Хороший (Средний)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, хорошо выполнять деятельность по решению задач 60-79%.

уровень самоконтроля позволяет самостоятельно, продуктивно выполнять деятельность.

Отличный (Высокий)

уровень выполнения алгоритма и самоконтроля позволяет репродуктивно самостоятельно, отлично выполнять деятельность по решению задач более 80%.

Тестирование

Критерии оценивания теста

Полная версия тестовых вопросов содержится в электронно-информационной системе вуза. Студенты проходят тестирование в компьютерном классе. Оценка успешности прохождения теста отпределяется следующей сеткой: от 0% до 29% – «неудовлетворительно», от 30% до 59% – «удовлетворительно»; 60% – 79 % – «хорошо»; 80% -100% – «отлично».

Зачет по дисциплине «Общая управленческая подготовка»

Оценка выставляется методом рейтинга на трех этапах

Параметры оценки	Этап обучения		
	1 этап – Знать	2 этап – Уметь	3 этап – Владеть
Коэффициент	1,0	1,5	2,0
Формула оценивания этапа	Оц *1,0	Оц *1,5	Оц *2,0
Формула оценивания по дисциплине	Оц (дисц)= $\frac{\text{Оц *1,0+ Оц *1,5+ Оц *2,0}}{3,5}$		

Критерии оценивания знаний на зачете с оценкой

«ОТЛИЧНО»

Анализ выполнен с показателями: полнота и глубина компетенций более 80%.

Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния на управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций более 80%.

«ХОРОШО»

Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций 60-79%.

Допущены незначительные ошибки, не приводящие к невыполнению задания.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»

Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций 30-59%.

Допущены ошибки, позволяющие выполнить задание.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»

Найденное организационно-управленческое решение и оценка его влияния управляемый объект обосновано и выполнено с показателями: полнота и глубина компетенций менее 29%.