

Кафедра

Управления

Б1.О.32

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА)

Учебная дисциплина	Организационное поведение
По направлению подготовки	38.03.02 «Менеджмент»
Профиль (программа бакалавриата)	«Бизнес-аналитика в управленческой деятельности»
Форма обучения	Очно-заочная

Оценочные материалы (средства) дисциплины рассмотрены (актуализированы) и утверждены на заседании кафедры управления

Протокол заседания № 10 от «15» мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Никитина Наталья Викторовна

Оглавление

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	
4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	
6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ.....	

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы (средства) сформированы в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 №970, и учебного плана направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» (программа бакалавриата). В соответствии с матрицей компетенций основной профессиональной образовательной программы «Бизнес-аналитика в управленческой деятельности» в процессе обучения по дисциплине «Организационное поведение» происходит формирование закрепленных за дисциплиной компетенций обучающихся. Оценка сформированности компетенций на каждом этапе обучения происходит через оценку планируемых результатов обучения по дисциплине (знаний, умений, навыков).

Результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Этапы формирования компетенции (семестры, темы)	Оценочные средства
УК- 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности	Знать: - принципы выстраивания профессиональной траектории; - основы тайм-менеджмента, техники управления временем; Уметь: - обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности Владеть: - навыками оценки собственной деятельности (самооценки).	Тема 3. Мотивация и результативность в организации Тема 6. Персональное развитие в организации.	- Устный опрос по теме 3 - Проверка практической работы по теме 6
	УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на	Знать: - методы и инструменты обеспечения личной	Тема 3. Мотивация и результативность в организации Тема 4.	- Устный опрос по теме 3 - 5 - Выступление с докладом по теме 4

	основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни	эффективности, организации рабочего пространства; - методы самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде; Уметь: - ставить цели и задачи на траекторию саморазвития. Владеть: - навыками планирования и управления траекторией саморазвития	Формирование группового поведения в организации Тема 5. Лидерство в организации. .	
УК-9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.2.- Использует базовые дефектологические знания в профессиональной сфере	Знать: - организационные аспекты работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья. Уметь: - принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья. Владеть: - навыками коммуникационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	Тема 1. Основы организационного поведения. Теория поведения человека в организации Тема 4. Формирование группового поведения в организации	- Устный опрос по теме 1 - Выступление с докладом по теме 4
УК-11 - Способен формировать нетерпимое	УК-11.1.- Проявляет гражданскую	Знать: - методы по формированию и	Тема 1. Основы организационного поведения.	- Устный опрос по теме 1-2 - Проверка

отношение к коррупционному поведению	позицию в социальной и профессиональной сфере	развитию качеств личности в профессиональной сфере; Уметь: - формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере. Владеть: - навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции	Теория поведения человека в организации Тема 2. Личность и организация. Тема 6. Персональное развитие в организации.	практической работы по теме 6
--------------------------------------	---	---	--	-------------------------------

2. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Устный опрос

Тема 1 «Основы организационного поведения. Теория поведения человека в организации»

1. Теоретические основы теории поведения личности в организации
2. Основные виды организационного поведения
3. Понятие организационного поведения
4. Понятие и виды организации
5. Природа человека

Тема 2 «Личность и организация»

1. Современные и зарубежные теории личности.
2. Организация как открытая система.
3. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников. Маркетинговое управление поведением работников.
4. Партиципативность как фактор повышения производительности труда.
5. Человеческая компетентность менеджера.

Тема 3. Мотивация и результативность в организации:

1. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
2. Принципы научного управления. Концепция “человеческих отношений”.
3. Социотехнический подход к организации.
4. Ситуационные аспекты организационного поведения.
5. Понятие карьеры. Значение планирования карьеры для повышения эффективности организации. Направления развития и типы карьеры.
6. Уровни карьеры руководителей.

7. Мотивы выбора личной карьеры. Причины неудач в карьере руководителей.
8. Стадии карьеры. Карьерные ориентации.

Тема 4 «Формирование группового поведения в организации»

1. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.
2. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития.
3. Групповые процессы, групповое давление и конформность,
4. Формирование группового поведения в организации.
5. Организация работы смешанных групп профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья

Тема 5 «Лидерство в организации»

1. В чем заключается сущность лидерства?
2. Каковы области профессиональной деятельности лидера, в чём особенности деятельности лидера и менеджера?
3. Природа лидерства.
4. Власть как основа лидерства.
5. Элементы лидерства.
6. Типы лидеров.
7. В чем суть лидерства?
8. Что общего между управлением и лидерством?

Критерии оценивания устного опроса:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Список вопросов к семинару-дискуссии

по теме 4 «Формирование группового поведения в организации»

1. Формирование группового поведения в организации
2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации
3. Теоретические аспекты формирования группового поведения в организации
4. Формирование группы и ее основные характеристики
5. Потенциал группы и его результативность
6. Понятие и типы групп
7. Стадии развития групп

Критерии оценивания к семинару-дискуссий:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов, активно дополнял ответы других обучающихся или задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он ответил развернуто на один из заданных вопросов или ответил кратко на ряд вопросов;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он кратко ответил на один из задаваемых вопросов или просто дополнял ответы других обучающихся, задавал им дополнительные вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он не смог ответить правильно на заданный вопрос, либо не отвечал на вопросы и не участвовал в их обсуждении.

Практическая работа по теме 6 «Персональное развитие в организации» Список вопросов к практической работе

1. Укажите организацию, в которой Вы будете проходить стажировку.
2. На какой тип профессиональной траектории Вы ориентируетесь и почему? Обоснуйте свой выбор.
3. Дайте краткую характеристику о сфере деятельности организации, в которой Вы будете проходить стажировку (производство, финансы, политика, образование, здравоохранение, PR и др.), сформулируйте основные тренды в выбранной Вами сфере деятельности.
4. Изложите историю, миссию, стратегию компании.
5. Представьте организационную структуру подразделения, в котором Вы будете проходить практику (назначение структурного подразделения; основные функции, выполняемые сотрудниками данного подразделения; ФИО руководителя структурного подразделения).
6. Укажите основные требования к персоналу (к своему рабочему месту), которые предъявляет данная организация при приеме на работу.
7. Составьте личное резюме, используя либо форму организации, в которой вы будете проходить стажировку, либо стандартную форму.
8. Каким образом Вы собираетесь готовить себя для успешного освоения выбранной профессиональной траектории? Какие компетенции Вам необходимо освоить? Какая из траекторий подготовки, имеющихся в ТАУ, будет для Вас приоритетной?

Критерии оценивания практической работы

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если в работе зафиксированы логичные и понятные ответы на все вопросы; там, где необходимо, присутствуют поясняющие схемы;
- у схем есть объясняющий текст, название; соблюдены правила оформления работы.
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если ответы на вопросы зафиксированы недостаточно полно и понятно; в изображённых схемах есть недочёты; пропущен один вопрос; правила оформления работы соблюдены.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа сделана «на отвязи»; ответы зафиксированы не на все вопросы; схем не хватает или в их изображении есть нелогичность, ошибки; работа оформлена не совсем верно и корректно.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если работа не сдана; работа списана у других студентов; в ответах на вопросы нет логики; схем мало, они с ошибками или схем нет совсем.

3. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОЦЕНКА ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

Список вопросов для подготовки к зачету с оценкой

УК - 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности

Обучающийся знает: принципы выстраивания профессиональной траектории; основы тайм-менеджмента, техники управления временем

1. Предмет организационного поведения. Характеристики организационного поведения: функциональная определенность, временная заданность, самоорганизуемость, мотивационная автономность, предсказуемость, сценарная воспроизводимость.
2. Социокультурный образ организации, ее социокультурное окружение. Поведенческие стереотипы: экономический, психологический, технологический, этический человек.
3. Природа организаций. Основные характеристики организации, организация как объект, процесс и свойство. Организационная структура.
4. Организационная власть как категория, отражающая взаимодействие людей в организации.
5. Личность и организация. Гармония и конфликт интересов организации и личности.
6. Индивидуальные различия и стили деятельности. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации.
7. Мотивы и потребности людей в организациях.
8. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения.
9. Мотивация и эффективность организации. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Система оплаты труда как регулятор организационного поведения.

УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни

Обучающийся знает: методы и инструменты обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методы самопродвижения и само-презентации в карьерной среде

1. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль руководства. Пути повышения эффективности общения в организациях.
2. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Формирование группового поведения в организации.
3. Лидерство в организации. Лидерство и руководство.
4. Структурные теории организационного лидерства.

5. Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феномена лидерства.
6. Управление поведением организации как целого.
7. Взаимодействие организации с внешней средой. Организация как открытая система.
8. Управленческий цикл руководителя. Проблемное осмысление информации, запуск управленческих решений и делегирование полномочий.
9. Организационный конфликт, природа, генезис, стадии. Конфликтные управленческие позиции и зоны.
10. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития, структура. Групповые процессы: групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Групповые нормы и санкции.

УК-9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-9.2.- Использует базовые дефектологические знания в профессиональной сфере.

Обучающийся знает: организационные аспекты работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.

1. Ситуационные переменные, влияющие на групповое организационное поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.
2. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию: мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный.
3. Поведенческие ресурсы управления и обратная связь управленческих отношений. Организационный порядок, субординационное и координационное поведение.
4. Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Деструктивное поведение работников.
5. Маркетинговое управление поведением. Имиджевые регуляторы организационного поведения. Управление поведением клиентуры: Клиентурный, антиклиентурный, избирательно-клиентурный и псевдоклиентурный типы поведения.
6. Методы и социальные технологии организационной диагностики и организационного развития: диагностические интервью, тренинги, игротехнические методы.
7. Персональное развитие в организации. Формирование профессиональной идентичности и должностное самоопределение работников: ценностное освоение должности, аккумуляция личностных управленческих ресурсов, организация коммуникативного пространства.

УК-11 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-11.1.- Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере.

Обучающийся знает: методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере.

1. Ресурсы организационного поведения: временные поведенческие ресурсы, организационные возможности управления.
2. Психологическая совместимость, групповая сплоченность и срабатываемость как факторы эффективной работы. Социально-психологические аспекты формирования управленческих команд.
3. Социально-психологический климат трудового коллектива, методы его диагностики и коррекции.
4. Базовые психологические ориентации и эмоциональная жизнь работников. Факторы адаптации и дезадаптации личности в трудовом коллективе.
5. Организационные аспекты работы с сотрудниками, имеющими ограничения по состоянию здоровья.
6. Возможности участия в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.
7. Коммуникационно-организационное сопровождение сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

ОЦЕНКА УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ЗАЧЕТЕ С ОЦЕНКОЙ

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности

Обучающийся умеет: обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности.

Обучающийся владеет: навыками оценки собственной деятельности (самооценки).

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практических работ и устного опроса, в которых ему необходимо применить навыки оценки собственной деятельности (самооценки).

УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни

Обучающийся умеет: ставить цели и задачи на траекторию саморазвития.

Обучающийся владеет: навыками планирования и управления траекторией саморазвития.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практических работ и устного опроса, в которых ему необходимо применить навыки планирования и управления траекторией саморазвития.

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

УК-9.2 – Использует базовые дефектологические знания в профессиональной сфере

Обучающийся умеет: принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

Обучающийся владеет: навыками коммуникационно-организационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам устного опроса и выступления с докладом, в которых ему необходимо применить навыки коммуникационно-организационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-11.1 – Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере

Обучающийся умеет: формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.

Обучающийся владеет: навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Оценка достижения обучающимся запланированного результата обучения осуществляется по результатам практических работ и устного опроса, в которых ему необходимо применить навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет с оценкой, который проводится в форме устного ответа на теоретический вопрос.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
УК- 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК-6.1 – Применяет технологии самоменеджмента и тайм-менеджмента в различных видах деятельности.					
Знать: - принципы выстраивания профессиональной траектории; - основы тайм-менеджмента,	Не знает	Фрагментарные знания принципов выстраивания профессиональной траектории; основ тайм-	Общие, но не структурированные знания принципов выстраивания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания принципов выстраивания	Сформированные систематизированные прочные знания принципов выстраивания

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
техники управления временем		менеджмента, техники управления временем	профессиональной траектории; основ тайм-менеджмента, техники управления временем	профессиональной траектории; основ тайм-менеджмента, техники управления временем	я профессиональной траектории; основ тайм-менеджмента, техники управления временем
Уметь: - обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	Не умеет	Частично освоенные умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	В целом сформированные и самостоятельные, но не всегда выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности	Успешно сформированные, самостоятельные и осознанно выполняемые умения обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности
Владеть: - навыками оценки собственной деятельности (самооценки)	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки оценки собственной деятельности (самооценки)	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки оценки собственной деятельности (самооценки)
УК- 6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. УК-6.2 – Выстраивает траекторию саморазвития на основе личных приоритетов и принципов образования в течение всей жизни.					
Знать: - методы и инструменты	Не знает	Фрагментарные знания методов и	Общие, но не структуриро	Сформированные, но содержащие	Сформированные систематизир

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методы самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде		инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде	знания методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде	отдельные пробелы знания методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде	ованные прочные знания методов и инструментов обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства; методов самопродвижения и самопрезентации в карьерной среде
Уметь: - ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	Не умеет	Частично освоенные умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	В целом сформированные и самостоятельные, но не всегда выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития	Успешно сформированные, самостоятельные и осознанно выполняемые умения ставить цели и задачи на траекторию саморазвития
Владеть: - навыками планирования и управления траекторией саморазвития	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки планирования и управления траекторией саморазвития	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки планирования и управления траекторией саморазвития	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки планирования и управления траекторией саморазвития	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки планирования и управления траекторией саморазвития

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
УК- 9 – Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.					
УК-9.2 – Использует базовые дефектологические знания в профессиональной сфере.					
Знать: - организационные аспекты работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.	Не знает	Фрагментарные знания организационных аспектов работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.	Общие, но не структурированные знания организационных аспектов работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания организационных аспектов работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.	Сформированные систематизированные прочные знания организационных аспектов работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.
Уметь: - принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	Не умеет	Частично освоенные умения принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	В целом освоенные, но не подкрепляемые знаниями и самостоятельностью выполнения умения принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	В целом сформированные и самостоятельные, но выполняемые, но не всегда интеллектуально обоснованные умения принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	Успешно сформированные, самостоятельные и осознанно выполняемые умения принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.
Владеть: - навыками коммуникации	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки	В целом сформированные, но	Сформированные, но не устойчивые в	Успешно сформированные,

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
но- организационн ого сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.		навыками коммуникацио нно- организационн ого сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.	выполняемы е на элементарно м уровне навыки навыками коммуникац ионно- организацио нного сопровожде ния сотрудников с ограничения ми по состоянию здоровья.	сложных ситуациях навыки навыками коммуникаци онно- организацион ного сопровожден ия сотрудников с ограничениям и по состоянию здоровья.	устойчивые, технологичес ки грамотно выполняемые навыки навыками коммуникаци онно- организацион ного сопровожден ия сотрудников с ограничения ми по состоянию здоровья.
УК - 11- Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. УК-11.1 - Проявляет гражданскую позицию в социальной и профессиональной сфере.					
Знать: - методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональ ной сфере;	Не знает	Фрагментарны е знания методов по формированию и развитию качеств личности в профессиональ ной сфере;	Общие, но не структуриро ванные знания методов по формирован ию и развитию качеств личности в профессион альной сфере;	Сформирован ные, но содержащие отдельные пробелы знания методов по формировани ю и развитию качеств личности в профессионал ьной сфере;	Сформирован ные систематизир ованные прочные знания методов по формировани ю и развитию качеств личности в профессиона льной сфере;
Уметь: - формулировать гражданскую позицию в профессиональ ной сфере	Не умеет	Частично освоенные умения формулировать гражданскую позицию в профессиональ ной сфере	В целом освоенные, но не подкрепляе мые знаниями и самостоятел ьностью выполнения умения формулиров ать гражданску ю позицию в	В целом сформирован ные и самостоятель но выполняемые , но не всегда интеллектуал ьно обоснованные умения формулирова ть гражданскую позицию в	Успешно сформирован ные, самостоятель но и осознанно выполняемые умения формулирова ть гражданскую позицию в профессиона льной сфере

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
			профессиональной сфере	профессиональной сфере	
Владеть: - навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Не владеет	Фрагментарно сформированные навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	В целом сформированные, но выполняемые на элементарном уровне навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Сформированные, но не устойчивые в сложных ситуациях навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.	Успешно сформированные, устойчивые, технологически грамотно выполняемые навыки развития личностных качеств для формирования гражданской позиции.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для оценки результатов обучения по дисциплине учебным планом предусмотрен зачет с оценкой. При выставлении итоговой оценки за дисциплину необходимо учитывать результаты текущего контроля, по результатам которого все предусмотренные рабочей учебной программой задания должны быть выполнены в соответствии с установленными требованиями.

Зачет с оценкой «отлично» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос были продемонстрированы глубокие, систематизированные и прочные знания (в соответствии с критериями сформированности компетенций), умения логично и обоснованно излагать материал, быстро ориентироваться в дополнительных вопросах и давать полные ответы;
- практические работы выполнены безошибочно и в полном соответствии с требованиями на оценку «отлично», обучающийся в работе продемонстрировал устойчивые навыки работы и осознанно исполняемые действия для разработки личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на высоком уровне.

Зачет с оценкой «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано хорошее, но недостаточно полное изложение материала, с отдельными пробелами в знаниях (возможно, незначительными неточностями в употреблении терминов), логичное изложение материала, но недостаточно быстрая ориентация в нем при ответе на дополнительные вопросы;

- практические работы выполнены на оценку «отлично» или «хорошо» (с незначительными замечаниями и/или ошибками), обучающийся продемонстрировал хорошие навыки работы и осознанно исполняемые действия по разработке личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на хорошем уровне.

Зачет с оценкой «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано поверхностное владение материалом и фрагментарные знания, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, плохая ориентация в материале при ответе на дополнительные вопросы;
- практические работы выполнены на оценку «хорошо» или «удовлетворительно» (с ошибками и замечаниями), с отклонениями от требований, обучающийся затруднялся в объяснении применяемых средств и конструктивов для разработки личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Все вышеперечисленное говорит о сформированности запланированных компетенций на низком уровне.

Зачет с оценкой «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- при ответе на теоретический вопрос было продемонстрировано незнание значительного объема материала, «фрагментарность имеющихся знаний, отсутствие стройного и логично выстроенного ответа, затруднение в употреблении терминов и приведении примеров, неумение выделить главное, сделать выводы и обобщения, неспособность отвечать на дополнительные вопросы;
- практическое задание выполнено на оценку «удовлетворительно» со значительными отклонениями от требований, с грубыми ошибками и множеством замечаний, обучающийся продемонстрировал частично сформированные навыки работы, затрудняется в объяснении применяемых средств и конструктивов для разработки личностных качеств для формирования гражданской позиции.

Все вышеперечисленное говорит о несформированности запланированных компетенций.

5. ДИАГНОСТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ УРОВЕНЬ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК- 6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

- принципы выстраивания профессиональной траектории;
- основы тайм-менеджмента, техники управления временем;
- методы и инструменты обеспечения личной эффективности, организации рабочего пространства;
- методы самопродвижения и само-презентации в карьерной среде;

Уметь:

- обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности
- ставить цели и задачи на траекторию саморазвития.

Владеть:

- навыками оценки собственной деятельности (самооценки).
- навыками планирования и управления траекторией саморазвития

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какую роль играет самооценка в процессе выстраивания профессиональной траектории?

- a) Самооценка не имеет значения, важно только выполнение поставленных задач
- b) Самооценка помогает определить сильные и слабые стороны и развивать их
- c) Самооценка может привести к завышенным ожиданиям и разочарованию
- d) Самооценка зависит от мнения окружающих и не всегда объективна

Ответ: b) Самооценка помогает определить сильные и слабые стороны и развивать их

Задание 2. Какие факторы следует учитывать при выборе профессиональной области?

- a) Только финансовые возможности
- b) Личные интересы, навыки и способности
- c) Мнение родителей и близких
- d) Только престижность профессии

Ответ: b) Личные интересы, навыки и способности

Задание 3. Какую роль играет опыт работы в процессе выстраивания профессиональной траектории?

- a) Опыт работы не имеет значения, важно только образование
- b) Опыт работы помогает развивать навыки и компетенции
- c) Опыт работы может быть препятствием для карьерного роста
- d) Опыт работы зависит от случайных обстоятельств и не всегда полезен

Ответ: b) Опыт работы помогает развивать навыки и компетенции

Задание 4. Какие методы саморазвития могут помочь в выстраивании профессиональной траектории?

- a) Чтение профессиональной литературы и участие в тренингах
- b) Избегание новых задач и ответственности
- c) Пассивное наблюдение за происходящим вокруг
- d) Участие во всех профессиональных мероприятиях без разбора

Ответ: a) Чтение профессиональной литературы и участие в тренингах

8. Какую роль играют менторы и наставники в процессе выстраивания профессиональной траектории?

- a) Менторы и наставники не имеют значения, важно только самостоятельное развитие
- b) Менторы и наставники помогают давать ценные советы и руководство
- c) Менторы и наставники могут замедлить процесс развития
- d) Менторы и наставники зависят от случайных обстоятельств и не всегда полезны

Ответ: b) Менторы и наставники помогают давать ценные советы и руководство

Задание 5. Какую роль играет адаптивность в процессе выстраивания профессиональной траектории?

- a) Адаптивность не имеет значения, важно только выполнять поставленные задачи
- b) Адаптивность помогает приспосабливаться к изменениям и новым условиям
- c) Адаптивность может привести к потере стабильности и уверенности
- d) Адаптивность зависит от внешних обстоятельств и не всегда полезна

Ответ: b) Адаптивность помогает приспосабливаться к изменениям и новым условиям

Задание 6. Какую роль играет планирование в процессе выстраивания профессиональной траектории?

- a) Планирование не имеет значения, важно только реагировать на текущие ситуации
- b) Планирование помогает определить цели и способы их достижения
- c) Планирование может быть ограничивающим и неэффективным
- d) Планирование зависит от внешних обстоятельств и не всегда возможно

Ответ: b) Планирование помогает определить цели и способы их достижения

Задание 7. Что предполагает принцип "делегирования" в тайм-менеджменте?

- a) Передачу части своих задач другим людям
- b) Уменьшение количества задач, чтобы освободить время
- c) Распределение задач по времени

Ответ: a) Передачу части своих задач другим людям

Задание 8. Что такое принцип "one-minute rule" в тайм-менеджменте?

- a) Правило, согласно которому любую задачу можно выполнить за одну минуту
- b) Правило, согласно которому неприятные задачи следует откладывать на одну минуту
- c) Правило, согласно которому небольшие и простые задачи следует делать сразу, не откладывая их на потом

Ответ: c) Правило, согласно которому небольшие и простые задачи следует делать сразу, не откладывая их на потом

Задание 9. Что такое принцип "80/20" в тайм-менеджменте?

- a) Принцип, согласно которому 80% результатов достигается за 20% затраченного времени
- b) Принцип, согласно которому 80% задач можно отложить на 20% времени
- c) Принцип, согласно которому 80% задач следует делегировать другим людям

Ответ: a) Принцип, согласно которому 80% результатов достигается за 20% затраченного времени

Задание 10. Что такое техника "time blocking" в тайм-менеджменте?

- a) Техника, основанная на разделении дня на блоки времени для выполнения определенных задач
- b) Техника, основанная на расстановке приоритетов для задач на основе их важности
- c) Техника, основанная на использовании таймера для разделения времени на периоды работы и отдыха

Ответ: a) Техника, основанная на разделении дня на блоки времени для выполнения определенных задач

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА(15 заданий, из них 5 – с развернутым ответом)

УМЕТЬ:

Задание 1. Какие шаги необходимо предпринять для обобщения результатов собственной деятельности?

Ответ: Выделить основные тезисы, сформулировать выводы, подкрепить их аргументами, привести примеры.

Задание 2. Чем отличается оформление результатов исследования от оформления отчета о проекте?

Ответ: Результаты исследования содержат анализ и выводы, отчет о проекте описывает выполненную работу и полученные результаты.

Задание 3. Какие основные пункты должны быть включены в публичное представление результатов собственной деятельности?

Ответ: Введение, основная часть с результатами и выводами, заключение, возможно, презентация или демонстрация материалов.

Задание 4. Почему важно обобщать результаты собственной деятельности?

Ответ: Обобщение помогает выявить основные закономерности, сформулировать выводы, дать возможность другим людям ознакомиться с вашими наработками.

Задание 5. Какие методы можно использовать для обобщения результатов собственной деятельности?

Ответ: Анализ, сравнение, классификация, абстрагирование, обобщение и систематизация данных и фактов.

Задание 6. Какие средства визуализации результатов предпочтительны для использования при публичном представлении?

Ответ: Диаграммы, графики, таблицы, схемы, презентации, видео, демонстрация экспериментов или моделей.

Задание 7. Что нужно учитывать при оформлении результатов собственной деятельности для публичной презентации?

Ответ: Целевую аудиторию, формат мероприятия, доступность материалов, время выступления.

Задание 8. Какие характеристики являются ключевыми при оценке качества обобщения результатов?

Ответ: Полнота, логичность, аргументированность, доступность, оригинальность и достоверность.

Задание 9. Почему важно проявлять умение публично представлять результаты собственной деятельности?

Ответ: Это позволяет делиться своими знаниями и опытом, убедительно донести информацию до аудитории, развивать общественные коммуникативные навыки.

Задание 10. Какие навыки помогут успешно обобщать, оформлять и публично представлять результаты собственной деятельности?

Ответ: Умение анализировать информацию, структурировать свои мысли, работать с визуальными материалами, навыки публичных выступлений и презентаций.

ВЛАДЕТЬ:

Задание 1. Каким образом можно оценить свою продуктивность в учебе?

Ответ: Оценить свою продуктивность в учебе можно путем отслеживания своего прогресса, регулярной самооценки и учета своих достижений.

Задание 2. Как можно определить свои сильные и слабые стороны в учебной деятельности?

Ответ: Определить свои сильные и слабые стороны в учебной деятельности можно путем анализа своих успехов и неудач, получения обратной связи от преподавателей и однокурсников, и самооценки.

Задание 3. Как можно оценить свои умения в самоорганизации и планировании учебной деятельности?

Ответ: Оценить свои умения в самоорганизации и планировании учебной деятельности можно путем анализа своего расписания, выполнения поставленных целей и учета времени, затраченного на учебу.

Задание 4. Каким образом можно оценить свои умения в работе в команде и сотрудничестве?

Ответ: Оценить свои умения в работе в команде и сотрудничестве можно путем анализа своего взаимодействия с однокурсниками, получения обратной связи от участников групповых проектов и самооценки своей роли в команде.

Задание 5. Как можно оценить свои навыки критического мышления и анализа информации?

Ответ: Оценить свои навыки критического мышления и анализа информации можно путем анализа своей способности принимать информацию, умения проводить анализ и делать выводы, а также умения аргументировать свои мысли.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Обучающийся знает: - организационные аспекты работы с сотрудниками организации, имеющими ограничения по состоянию здоровья.

Обучающийся умеет: - принимать участие в смешанных группах профессиональной сферы, включающих сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

Обучающийся владеет: - навыками коммуникационно-организационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья.

Задание 1. Какие законодательные акты регулируют работу сотрудников организации, имеющих ограничения по состоянию здоровья?

- a) Закон о трудовом договоре
- b) Федеральный закон "О занятости населения"
- c) Федеральный закон "Об обязательном медицинском страховании"

Ответ: a) Закон о трудовом договоре

Задание 2. Какие меры социальной поддержки предусмотрены для сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Льготы при оплате проезда
- b) Льготы при оплате медицинских услуг
- c) Сокращенная продолжительность рабочего времени

Ответ: c) Сокращенная продолжительность рабочего времени

Задание 3. Какие документы необходимо предоставить работодателю для получения статуса инвалида?

- a) СНИЛС
- b) Справку об отсутствии вредных условий труда
- c) Справка медико-социальной экспертизы

Ответ: c) Справка медико-социальной экспертизы

Задание 4. Какие адаптивные технологии могут быть предоставлены сотрудникам с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Занятия ЛФК
- b) Специальные рабочие места
- c) Помощь психологов

Ответ: b) Специальные рабочие места

Задание 5. Какие меры предусмотрены для создания комфортных условий труда для сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Разработка индивидуальных планов трудоустройства
- b) Проведение обучающих мероприятий по адаптации
- c) Предоставление возможности работать удаленно

Ответ: b) Проведение обучающих мероприятий по адаптации

Задание 6. Какие права гарантированы сотрудникам с ограничениями по состоянию здоровья при увольнении?

- a) Проведение процедуры увольнения наравне со всеми сотрудниками
- b) Невозможно попасть под сокращение
- c) Дополнительные медицинские льготы

Ответ: a) Проведение процедуры увольнения наравне со всеми сотрудниками

Задание 7. Какие организационные меры могут улучшить интеграцию сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Профессиональная ориентация
- b) Проведение акций по пропаганде здорового образа жизни
- c) Организация специальных мероприятий для сотрудников с ограничениями

Ответ: c) Организация специальных мероприятий для сотрудников с ограничениями

Задание 8. Какие обязательства несет работодатель по отношению к сотрудникам с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Предоставление возможности прохождения реабилитации
- b) Оплата всех медицинских услуг
- c) Проведение ежемесячных медицинских осмотров

Ответ: a) Предоставление возможности прохождения реабилитации

Задание 9. Какие методы адаптации на рабочем месте могут быть применены для сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Распределение рабочей нагрузки
- b) Поддержка психолога
- c) Проведение обучения по адаптации к условиям работы

Ответ: c) Проведение обучения по адаптации к условиям работы

Задание 10. Какие дополнительные меры могут быть предприняты для создания благоприятной рабочей среды для сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

- a) Организация специальной гимнастики
- b) Проведение мероприятий по профилактике заболеваний
- c) Специальная адаптация рабочих мест

Ответ: c) Специальная адаптация рабочих мест

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА(15 заданий, из них 5 – с развернутым ответом)

УМЕТЬ:

Задание 1. Какие программы поддержки обеспечены для сотрудников с ограниченными возможностями по состоянию здоровья?

Ответ: В смешанных группах предоставляются программы адаптации, индивидуальные подходы к обучению, доступные инфраструктура и техническая поддержка.

Задание 2. Каковы преимущества участия в смешанных группах профессиональной сферы?

Ответ: Участие в смешанных группах позволяет расширить свои навыки, адаптироваться к рабочей среде и улучшить свои шансы на трудоустройство.

Задание 3. Каковы основные вызовы, с которыми сталкиваются сотрудники с ограниченными возможностями?

Ответ: Основные вызовы включают в себя доступ к образованию, недостаток адаптированных материалов и инфраструктуры, а также социальные и структурные барьеры.

Задание 4. Какие меры принимаются для обеспечения доступности образования для сотрудников с ограниченными возможностями в смешанных группах профессиональной сферы?

Ответ: Принимаются меры по адаптации учебной среды, доступу к информации и технологиям, обеспечению индивидуального подхода к обучению.

Задание 5. Какие специальные обучающие методики используются для сотрудников с ограниченными возможностями?

Ответ: Используются специальные программы обучения, адаптированные к потребностям сотрудников, с учетом их физических и когнитивных ограничений.

Задание 6. Какие организационные меры предпринимаются для поддержки сотрудников с ограниченными возможностями?

Ответ: Вводятся меры по организации доступа к рабочим помещениям, транспорту, а также разрабатываются планы индивидуальной поддержки и адаптированные графики работы.

Задание 7. Каково отношение студентов и преподавателей к участию в смешанных группах профессиональной сферы?

Ответ: Отношение варьируется, но в целом, студенты и преподаватели положительно относятся к участию сотрудников с ограниченными возможностями, так как это способствует разнообразию и включению.

Задание 8. Какие ресурсы предоставляются сотрудникам с ограниченными возможностями в смешанных группах профессиональной сферы для поддержки их обучения?

Ответ: Предоставляются специальные учебные материалы, инструменты и технические устройства, а также финансовая и психологическая поддержка.

Задание 9. Каковы перспективы трудоустройства для студентов с ограниченными возможностями?

Ответ: У студентов с ограниченными возможностями есть равные шансы на трудоустройство, особенно при условии доступности адаптированных рабочих мест и поддержки на рабочем месте.

Задание 10. Какие законодательные нормы и стандарты регулируют участие сотрудников с ограниченными возможностями в смешанных группах профессиональной сферы?

Ответ: Законодательство о защите прав инвалидов, антидискриминационные законы и стандарты доступности играют важную роль в регулировании участия сотрудников с ограниченными возможностями.

ВЛАДЕТЬ:

Задание 1. Как часто сотрудники с ограничениями в состоянии здоровья получают коммуникационно-организационное сопровождение?

Ответ: В зависимости от потребностей сотрудников, коммуникационно-организационное сопровождение может быть предоставляться по мере необходимости.

Задание 2. Какие специальные навыки требуются для эффективного коммуникационно-организационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

Ответ: Для эффективного сопровождения необходимо иметь понимание особенностей коммуникации и организации труда для людей с ограничениями по состоянию здоровья.

Задание 3. Какие методы коммуникационно-организационного сопровождения могут быть наиболее эффективными для сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

Ответ: Эффективные методы могут включать в себя использование адаптивных технологий, учет индивидуальных потребностей сотрудника, обеспечение доступности информации и обучения.

Задание 4. Какие вызовы могут возникнуть при коммуникационно-организационном сопровождении сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

Ответ: Вызовы могут включать в себя необходимость адаптации рабочего места, обучения других сотрудников в области взаимодействия с коллегами с ограничениями, и обеспечение доступности информации и ресурсов.

Задание 5. Какие ресурсы и поддержка могут быть доступны для оказания коммуникационно-организационного сопровождения сотрудников с ограничениями по состоянию здоровья?

Ответ: Ресурсы могут включать в себя программы обучения и обмена опытом, консультации специалистов по адаптации рабочего места, и финансовую поддержку для закупки специализированных технологий и оборудования.

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Обучающийся знает:

- методы по формированию и развитию качеств личности в профессиональной сфере;

Обучающийся Умеет:

- формулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере.

Обучающийся владеет:

- навыками развития личностных качеств для формирования гражданской позиции

ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Задание 1. Какой метод формирования качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "учиться на ошибках"?

- a) Метод саморазвития
- b) Метод анализа ошибок
- c) Метод позитивного мышления
- d) Метод эмоционального интеллекта

Ответ: b) Метод анализа ошибок

Задание 2. Какой метод развития качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "наставничества"?

- a) Метод саморазвития
- b) Метод позитивного мышления
- c) Метод наставничества
- d) Метод эмоционального интеллекта

Ответ: c) Метод наставничества

Задание 3. Какой метод формирования качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "самоанализа"?

- a) Метод саморазвития
- b) Метод анализа ошибок

- c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод эмоционального интеллекта
- Ответ: a) Метод саморазвития

Задание 4. Какой метод развития качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "положительного мышления"?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод анализа ошибок
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод эмоционального интеллекта
- Ответ: c) Метод позитивного мышления

Задание 5. Какой метод формирования качеств личности в профессиональной сфере основан на развитии навыков управления эмоциями?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод анализа ошибок
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод эмоционального интеллекта
- Ответ: d) Метод эмоционального интеллекта

Задание 6. Какой метод развития качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "постановки целей"?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод анализа ошибок
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод постановки целей
- Ответ: d) Метод постановки целей

Задание 7. Какой метод формирования качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "самодисциплины"?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод анализа ошибок
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод самодисциплины
- Ответ: d) Метод самодисциплины

Задание 8. Какой метод развития качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "профессионального обучения"?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод анализа ошибок
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод профессионального обучения
- Ответ: d) Метод профессионального обучения

Задание 9. Какой метод формирования качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "самоорганизации"?

- a) Метод саморазвития
 - b) Метод самоорганизации
 - c) Метод позитивного мышления
 - d) Метод анализа ошибок
- Ответ: b) Метод самоорганизации

Задание 10. Какой метод развития качеств личности в профессиональной сфере основан на принципе "развития коммуникативных навыков"?

- a) Метод саморазвития
- b) Метод анализа ошибок

- с) Метод позитивного мышления
 - d) Метод развития коммуникативных навыков
- Ответ: d) Метод развития коммуникативных навыков

ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА(15 заданий, из них 5 – с развернутым ответом)

УМЕТЬ:

Задание 1. Каковы основные принципы формулирования гражданской позиции в профессиональной сфере?

Ответ: Принципы формулирования гражданской позиции включают в себя принципы честности, прозрачности, ответственности и ненавязчивости.

Задание 2. Какие действия следует предпринять в случае обнаружения коррупционных проявлений?

Ответ: В случае обнаружения коррупционных проявлений следует обратиться к соответствующим органам, представив все необходимые доказательства.

Задание 3. Какие последствия может иметь нетерпимое отношение к коррупции для профессиональной репутации?

Ответ: Нетерпимое отношение к коррупции может улучшить профессиональную репутацию, показывая, что человек придерживается высоких этических стандартов.

Задание 4. Каким образом можно проявить свою гражданскую позицию в профессиональной сфере?

Ответ: Гражданскую позицию можно проявить через участие в общественной жизни, поддержку принципов прозрачности и открытости, а также активное участие в борьбе с коррупцией.

Задание 5. Какие принципы этики могут помочь сформулировать гражданскую позицию в профессиональной сфере?

Ответ: Принципы честности, справедливости, уважения к правам других людей и ответственности.

Задание 6. Какие меры можно предпринять для борьбы с коррупцией в профессиональной сфере?

Ответ: Меры могут включать в себя создание эффективной системы контроля и надзора, обучение сотрудников этическим принципам и ужесточение наказания за коррупционные действия.

Задание 7. Каковы основные признаки коррупционных проявлений в профессиональной сфере?

Ответ: Признаки коррупции могут включать в себя неправомерное получение выгоды, злоупотребление должностными полномочиями и скрытность взаимодействия с клиентами.

Задание 8. Каким образом гражданская позиция может повлиять на успех профессиональной деятельности?

Ответ: Гражданская позиция может создать положительное впечатление о человеке, укрепить доверие клиентов и руководства, что в свою очередь может способствовать успеху в профессиональной сфере.

Задание 9. Какие преимущества может принести проявление нетерпимости к коррупции в профессиональной сфере?

Ответ: Проявление нетерпимости к коррупции может повысить репутацию человека, создать благоприятные условия для развития бизнеса и обеспечить честную и чистую работу.

Задание 10. Каким образом профессионал может способствовать борьбе с коррупцией в своей сфере деятельности?

Ответ: Профессионал может способствовать борьбе с коррупцией, развивая этические принципы, поддерживая прозрачность деятельности и действуя в соответствии с законом.

ВЛАДЕТЬ:

Задание 1. Какие навыки развития личностных качеств помогают формировать гражданскую позицию?

Ответ: Критическое мышление, деловое общение, аналитические способности, умение работать в коллективе.

Задание 2. Каким образом развитие личностных качеств способствует формированию гражданской позиции?

Ответ: Развитие личностных качеств помогает людям быть более уверенными, аналитичными и ответственными гражданами, способными принимать важные решения для общества.

Задание 3. Какие умения помогают развивать личностные качества для формирования гражданской позиции?

Ответ: Умение аргументировать свою точку зрения, умение слушать и понимать альтернативные точки зрения, умение критически мыслить.

Задание 4. Какую роль играют навыки саморазвития в формировании гражданской позиции?

Ответ: Навыки саморазвития помогают людям становиться более целеустремленными, самостоятельными и готовыми к активной гражданской деятельности.

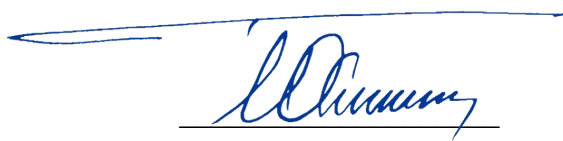
Задание 5. Какие социальные навыки способствуют формированию гражданской позиции?

Ответ: Умение работать в команде, эмпатия, умение решать конфликты мирным путем, умение выступать публично.

6. ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Разработчик:

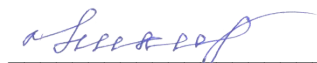
Богданов И.В., к.психол.н.



(подпись)

Заведующий кафедрой:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)

Заведующий выпускающей кафедры:

Никитина Н.В. , д.э.н., доцент



(подпись)