15.04.04.01.Б1.Б-2020-РП

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ И.П. Попов
«____»_____ 20__ г.

Фонд оценочных средств дисциплины

Менеджмент профессиональной деятельности

Направление подготовки 15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств
Направленность (профиль) Компьютерно-интегрированные производственные системы

Присваиваемая квалификация
"Магистр"

Формы обучения
очная

1 Паспорт фонда оценочных средств

№	Наименование разделов дисциплины	Содержание раздела (темы)	Код компетенции	Индикаторы достижения профессиональных компетенций	Форма текущего контроля
1	**Управление в процессе командной работы**	Формирование команды. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия. Выработка стратегии командной работы: цели, план, оценка эффективности, мотивация	ОПК-2; ОПК-3; ОПК-4	Знать: основы межличностного взаимодействия и управления в процессе командной работы. Уметь: осуществлять руководство коллективом и формировать единое ценностное пространство корпоративной культуры, согласовывая культурные, конфессиональные и этнические различия сотрудников. Владеть: методами руководства коллективом и сохранения толерантного отношения к друг другу между его членами.	Отчет по ПР № 1; Отчет по ПР № 2; Отчет по ПР № 3; Тестирование
				Знать: действующие стандарты методических и нормативных документов, технической документации в области автоматизации технологических процессов и производств, в том числе жизненному циклу продукции и ее качеству. Уметь: руководить созданием методических и нормативных документов, технической документацией в области автоматизации технологических процессов и производств, в том числе жизненному циклу продукции и ее качеству на основе действующих стандартов. Владеть: методами разработки методических и нормативных документов, технической документацией в области автоматизации технологических процессов и производств, в том числе жизненному циклу продукции и ее качеству на основе действующих стандартов.	
2	**Личностные факторы в профессиональной деятельности**	Оценка собственных ресурсов. Целеполагание на личностно-профессиональном уровне. Определение приоритетов собственной деятельности. Развитие профессиональных компетенций и социальных навыков		Знать: процесс подготовки заявок на изобретения и промышленные образцы в области автоматизированных технологий и производств, управления процессами, жизненным циклом продукции и ее качеством. Уметь: готовить заявки на изобретения и промышленные образцы в области автоматизированных технологий и производств, управления процессами, жизненным циклом продукции и ее качеством. Владеть: методами руководства подготовкой заявок на изобретения и промышленные образцы в области автоматизированных технологий и производств, управления процессами, жизненным циклом продукции и ее качеством.	Отчет по ПР № 4; Отчет по ПР № 5; Отчет по ПР № 6; Тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №1 заключается в опросе обучающего по контрольным вопросам.

Пример вопросов практического задания № 1.1:

1. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа? Что такое команда?
2. Почему группа и команда нетождественные категории?
3. Каковы основные причины формирования команд?
4. В чем состоит суть эффекта синергии в командообразовании?
5. Назовите основные принципы формирования команд.
6. Какие вы знаете типы команд?
7. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
8. Какие существуют методы с помощью которых можно повысить эффективность обмена информацией в командной работе?
9. Какие существуют методы формирования команд?

Пример вопросов практического задания № 1.2:

1. Какие виды стратегий используются в командной работе?
2. Что означает тимбилдинг?

3. Какие стили управления используются в командной работе?

4. Какие роли могут выполнять члены команды?

5. Как происходит распределение ролей в команде?

6. Какие существуют препятствия, которые мешают эффективно работать команде?

7. Как следует преодолевать препятствия, которые мешают эффективно работать команде?

8. Какие существуют формы разрешений конфликтных ситуаций в командной работе?

9. Основные формы презентаций результатов командной работы.

10. Какова роль мотивации в работе членов команды?

Отчет по практической работе № 2 заключается в деловой игре «Как защитить свою цель?»

Деловая игра. «Как защитить свою цель?»

Цель игры.

1. Приобретение ее участниками необходимых знаний и практических навыков по постановке стратегических и оперативных целей работы организации.

2. Выработка управленческих решений по достижению поставленных целей.

3. Создание у участников игры ориентации на изменение целей, стоящих перед предприятием, за счет влияния факторов внешней и внутренней среды организации.

Исходные теоретические положения

В рамках управления особое место занимает менеджмент посредством постановки целей. Здесь речь идет о процессе, при котором руководитель и сотрудники вместе:

- определяют задачи фирмы;

- уточняют ответственность, т.е. ожидаемые результаты;

- используют результаты для руководства компанией и для оценки вклада каждого сотрудника в плоды ее деятельности.

Сначала руководство фирмы формирует стратегические цели. Далее, на каждом более низком уровне, эти цели наполняются подцелями и установленными сроками исполнения. Периодически обсуждаются: нужна ли корректировка курса, реалистично ли сформулированы цели. Наиболее продуктивен данный метод, когда сотрудники: знают, что от них ожидают; согласны взять на себя обязательства по достижению поставленных целей.

Цели призваны удовлетворять следующим требованиям:

- быть конкурентными;

- быть обозримыми;

- быть реалистичными.

К внутренней среде организации относятся: цели и стратегия развития, состояние портфеля заказов, структура производства и управления, финансовые и трудовые ресурсы, объем и качества работ, в том числе НИОКР и т.д.

К факторам внешней среды предприятия относятся: поставщики, потребители, конкуренты, органы законодательного регулирования, кредиторы, трудовые ресурсы и др. Вторая группа внешних факторов практически неуправляема со стороны менеджеров организации: состояние экономики страны (или региона), уровень научно-технического и социального развития, культурная и политическая обстановка, уровни цен и инфляции, доходы покупателей, правительственная финансовая и налоговая политика.

Важнейшие функциональные подсистемы организации:

маркетинг;

производство;

научно-исследовательские разработки (инновации);

финансы;

персонал;

менеджмент.

Методические указания

Группа разбивается на команды по 6-7 человек в каждой, в зависимости от общего количества играющих и в свободном обмене мнениями принимается общее коллективное решение, в соответствии с заданием, приведенным ниже.

1-й этап игры 5-10 мин. Подготовительный.

Студентам необходимо разбиться на группы по 3-4 человека. После этого каждая группа выбирает для себя тип организации и формирует её миссию.

2-й этап игры 15-20 мин. Целеполагание.

Исходя из формулировки "миссии" каждой команде необходимо определить цели, стоящие перед функциональными подсистемами организации. Для каждой функциональной подсистемы вырабатываются индивидуальные решения по достижению поставленных

целей.

3-й этап игры 15-20 мин. Факторы внешней и внутренней среды.

Командам необходимо определить зависимость достижения поставленных целей от перечисленных факторов, которые окажут максимальное воздействие на достижение поставленных целей в современных российских условиях.

4-й этап 15-20 мин. Заключительный.

Каждая команда определяет систему контроля выполнения управленческих решений по достижению поставленных целей и составляет детальный отчёт по результатам проделанной работы.

Исходные данные

- Государственное предприятие любой отрасли (опытно – конструкторское бюро и т.п.);
- Торгово-посредническая фирма;
- Фирма, производящая мебель;
- Ювелирный салон фирма;
- Тренерский центр по танцам;
- Малое предприятие по производству ТНП.
- Салон красоты;
- Издательство обучающей литературы;
- Предприятие, оказывающее услуги населению.

В конце выполнения группового задания, студенты предоставляют письменный отчет.

Отчет по практической работе № 3 заключается в деловой игре «Коммуникация в управленческой команде?»

Кейс «Коммуникация в управленческой команде»

Ситуация. В управленческой команде компании сложилась непростая коммуникация. Новый генеральный директор недавно в компании и видит, что старые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на ситуацию по–другому. Однако делает это в силу темперамента иногда излишне директивно, эмоционально.

Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет полного доверия к предложениям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситуация требует каких- то серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых возможностей?

Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом компании В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности, не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.

Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне рьяно. Остальные заняли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей команды есть явная сложность в том, чтобы конструктивно вести обсуждения и принимать общие решения. Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться договариваться, слушать и слышать друг друга. Он поставил вам задачу – предложить наиболее оптимальное решение в данной ситуации.

Вопрос и задание.

Оцените описанную ситуацию.

Какие условия Вы хотели бы изменить?

Предложите руководителю свой вариант решения.

Отчет по практической работе № 4 заключается в опросе обучающего по контрольным вопросам.

Пример вопросов практического задания № 2.1:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?
2. Методы самодиагностики личности
3. Каковы методы ситуационного анализа?
4. Назовите основные методы оценки временных ресурсов
5. Понятие и определение целеполагания
6. Проактивный и реактивный подходы к жизни
7. Ценности как основа целеполагания
8. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
9. Методы постановки целей.
10. Планирование траектории личностно-профессиональной деятельности.

Пример вопросов практического задания № 2.2:

1. Что следует понимать под профессиональным развитием?
2. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?
3. Стратегии развития профессиональных компетенций.
4. Охарактеризуйте стадии профессионального развития личности.
5. Что является критерием профессионального развития личности?
6. Какие факторы способствуют прогрессивному профессиональному развитию личности?
7. Раскройте сущность проектирования профессионального самообразования.
8. Методы развития профессиональных компетенций и социальных навыков.
9. Охарактеризуйте принципы организации профессионального самообразования.
10. Методы оценки рынка труда.

Отчет по практической работе № 5 заключается в деловой игре «Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессией»

Деловая игра «Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессией»

Описание деловой игры

Отбирая кандидатов для замещения вакансий, сотрудники службы персонала стремятся прежде всего установить у претендентов наличие необходимых профессиональных и личностных качеств, забывая о возможных отрицательных качествах.

Вместе с тем во многих случаях не менее важно знать негативные качества претендента, наличие которых рано или поздно «сведет на нет» его профессиональные достоинства и станет причиной неизбежного увольнения. Работника легко взять на работу, но всегда нелегко уволить, если даже он плохо справляется с работой. Ошибки такого рода чаще всего имеют место при дефиците работников нужной квалификации или необходимости срочного заполнения вакансии. Ниже приведен установленный на основе опроса работников кадровых служб перечень негативных качеств, обладатели которых получили отказ в приеме на работу (в различные организации и на разные должности), поскольку эти качества были выявлены в ходе предварительного собеседования с сотрудником службы персонала. Однако не все они равнозначны с точки зрения негативного влияния на результаты выполнения работы, если речь идет о работе на разных должностях. Для одних рабочих мест наличие у кандидата некоторых из приведенного ниже списка качеств должно служить поводом для категорического отказа в приеме на работу, для других - оно не столь существенно.

Перечень качеств, обладатели которых при попытке устроиться на работу получили отказ

1. Жалкий внешний вид.
2. Манеры всезнайки.
3. Неумение говорить, дефекты речи, грамматические ошибки в резюме.
4. Отсутствие плана карьеры, четких целей деятельности и задач.
5. Недостаток искренности.
6. Отсутствие интереса и энтузиазма.
7. Невозможность участвовать в делах организации помимо обусловленного рабочим графиком времени.
8. Чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в большой заработной плате.
9. Низкие оценки во время учебы.
10. Нежелание начать снизу: ожидание слишком многого и слишком быстро.
11. Стремление к самооправданию, уклончивость, ссылки на неблагоприятные факторы.
12. Недостаток такта.
13. Недостаточная зрелость.
14. Недостаточная вежливость.
15. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях.
16. Недостаточная способность ориентироваться в обществе.
17. Выраженное нежелание учиться.
18. Недостаточная живость.
19. Нежелание смотреть в глаза интервьюеру.
20. Вялое, «рыбье» рукопожатие.
21. Нерешительность.
22. Пассивный отдых.
23. Неудачная семейная жизнь.
24. Трения с родителями.

25. Неряшливость.
26. Отсутствие целеустремленности (просто ищет место).
27. Желание получить работу на короткое время.
28. Недостаток чувства юмора.
29. Мало знаний по специальности.
30. Несамостоятельность (родители принимают за него решение).
31. Отсутствие интереса к организации или отрасли.
32. Подчеркивание «престижных» знакомств.
33. Нежелание работать там, где потребуется.
34. Цинизм.
35. Низкий моральный уровень.
36. Лень.
37. Нетерпимость при сильно развитых предубеждениях.
38. Узость интересов.
39. Неумение ценить время (много времени проводит за телевизором).
40. Плохое ведение собственных финансовых дел.
41. Отсутствие интереса к общественной деятельности.
42. Неспособность воспринимать критику.
43. Отсутствие понимания ценности опыта.
44. Радикальность идей.
45. Опоздание на собеседование без уважительной причины.
46. Отсутствие сведений об организации.
47. Невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время).
48. Не задает вопросов о работе тому, кто проводит собеседование.
49. Сильно давящий тон.
50. Неопределенность ответов на вопросы.

Список должностей и профессий

а) продавец среднего по размерам магазина;

б) сотрудник отдела писем государственного учреждения;

в) начальник отдела маркетинга завода по производству автомобильных покрышек;

г) слесарь механического цеха;

д) водитель грузового автомобиля;

е) сотрудник аналитического отдела большой фирмы;

ж) библиотекарь;

з) страховой агент

Постановка задачи

1. Проанализировать приведенный перечень качеств с позиции необходимости их учета в качестве основания для отказа в приеме на работу на каждую их указанных должностей и профессий.

2. Разбить приведенный перечень качеств по указанному в п. 1 критерию на три группы применительно к каждой из указанных должностей и профессий: а) «абсолютно неприемлемые качества», б) «качества нежелательные», в) «качества, наличие которых едва ли скажется на результатах работы».

Методические указания

1. Студенческая группа разбивается на подгруппы, каждой из которых ставятся два вида задач: одинаковые для всех и индивидуальные (для подгруппы).

1.1. Одинаковые задачи:

• проанализировать приведенный перечень качеств, проранжировав их с точки зрения важности для любой работы: сначала идут абсолютно нежелательные качества, относительно нежелательные и в конце - качества, наличием которых у кандидата можно пренебречь;

• выполнить группировку качеств с точки зрения их отношения к разным сторонам личности работника (моральные, интеллектуальные, волевые, эмоциональные, культурные, физические и т.п.).

1.2. Индивидуальные задачи:

• проанализировать исходный перечень качеств методом попарного сравнения и выбрать из них те, которые нежелательны для одной, двух, трех и более профессий или должностей;

• разбить отобранные качества: а) на фрагменты, соответствующие психологическим, социальным и профессиональным качествам; б) на сами качества и их внешние проявления.

2. После завершения работы по выполнению одинаковых задач преподаватель организует дискуссию между подгруппами с целью составления наиболее обоснованного ранжированного перечня качеств и группировки качеств относительно основных компонентов личности (биологического, психологического, социального).

3. Результаты выполнения индивидуальных задач обсуждаются отдельно с соответствующими группами.

4. Преподаватель предлагает студентам выделить те качества, с которыми они могли бы смириться, если бы выступали в качестве нанимателей на ту или иную работу.

5. Целесообразно также предложить студентам выделить те качества, которые неприемлемы для любого вида работы.

В конце выполнения группового задания, студенты предоставляют письменный отчет.

Отчет по практической работе № 6 заключается в деловой игре «Требую повышения»

Кейс «Требую повышения»

Цели: чтобы оценить социально-личностные компетенции:

– модель поведения сотрудника, его нацеленность на карьерный рост и готовность принимать на себя ответственность;

– готовность выполнять более сложную работу, если того требуют обстоятельства;

– управляемость, исполнительность, самокритичность.

Ситуация. Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала.

Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

– получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;

– составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;

– вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат.

Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

– по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;

– официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;

– оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания.

Оцените предложение руководителя по каждому пункту.

Какие условия Вы хотели бы изменить?

Предложите руководителю свой вариант решения.

Критерии оценки отчетов по ПР:

85…100 баллов – при ответе с удовлетворением требований: 1) достижения цели, 2) отсутствие серьезных ошибок, 3) полноты изложения;

60…84 баллов – при ответе, не удовлетворяющего одному из 1), 2), 3) требований;

0…59 баллов – при ответе, не удовлетворяющего двум из 1), 2), 3) требований.

Тестирование заключается в ответе обучающихся на банк тестовых вопросов. При проведении текущего контроля обучающемуся будет задано 20 вопросов. За каждый правильно данный ответ на вопрос обучающийся получает 5 баллов. Максимальное количество баллов – 100.

Пример тестовых заданий по разделу 1 Управление в процессе командной работы:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Из каких подходов ведет свое начало метод командообразования?

1. подход вовлечения персонала;
2. комплексный подход;
3. менеджмент качества;

4. инновационный подход.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)
К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться:

1. организационный климат;
2. способы распределения власти;
3. сплоченность и связанность членов команды;
4. частота и сила стрессовых ситуаций.

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)
Основные характеристики эффективной команды:

1. четкие цели;
2. внешняя поддержка;
3. внутренняя поддержка;
4. все перечисленное выше.

Пример тестовых заданий по разделу 2 Личностные факторы в профессиональной деятельности:
Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)
Хронометраж — это:

1. Метод учета затрат времени на различные виды деятельности;
2. Метод повышения эффективности деятельности;
3. Метод планирования времени.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)
Какой вид ситуаций предполагает формулировку целей в соответствии с требованиями SMART:

1. Задачные ситуации;
2. Проблемные ситуации.

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)
Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности называется:

1. Профессиональным становлением.
2. Профессиональной карьерой.
3. Профессиональным развитием.

Итоговый балл рассчитывается как среднеарифметическое значение из двух критериев оценки.
Шкала оценивания:

Количество баллов	0…59	60…74	75…84	85…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.2. Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации является экзамен, в процессе которого определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций Инструментом измерения сформированности компетенций являются сводный отчет по практическим работам, и ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде.

Примеры тестовых заданий итогового тестирования:

1. Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:

1. управленческий эксперимент;
2. анкетирование;
3. тестирование;
4. сравнений.

2. Псевдокоманда, сформированная по номенклатурному принципу, ограничивается чисто формальным взаимодействиями, поскольку осуществляет решение рутинных управленческих задач. Это:

1. «команда лидеров»;
2. «комбинат»;
3. «номинальная команда»;
4. «кружок».

3. Менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд как одна из форм коллективного управления, основан на процессе делегирования полномочий. Это …

1. инновационный менеджмент;
2. командный менеджмент;
3. организационный менеджмент;
4. управленческий менеджмент.

4. Проектные группы, группы по аудиту, качеству и безопасности. В деятельность команд такого рода должны всегда присутствовать быстрое и конструктивное начало и разработка итоговой рекомендации могли бы быть внедрены. Это команды:

1. управляющие процессом;
2. занимающиеся непосредственным изготовлением чего-либо;
3. занимающиеся подготовкой рекомендаций;
4. рабочие команды.

5. В соответствии с матрицей Эйзенхауэра на каких делах необходимо сосредотачиваться в первую очередь:

1. Важные срочные;
2. Важные не срочные;
3. Неважные срочные;
4. Неважные не срочные.

6. Трехфазная модель управления изменениями К.Левина предполагает формирование новых компетенций работников…

1. одновременно с выработкой видения перспективы;
2. на стадии «движение/изменение»;
3. при «замораживании» ситуации;
4. на стадии «размораживания».

Вопросы для подготовки к экзамену, по которым составлены тестовые задания

1. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
2. Что такое команда?
3. Почему группа и команда нетождественные категории?
4. Каковы основные причины формирования команд?
5. В чем состоит суть эффекта синергии в командообразовании?
6. Назовите основные принципы формирования команд.
7. Какие вы знаете типы команд?
8. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
9. Какие существуют методы с помощью которых можно повысить эффективность обмена информацией в командной работе?
10. Какие существуют методы формирования команд?
11. Какие виды стратегий используются в командной работе?
12. Что означает тимбилдинг?
13. Какие стили управления используются в командной работе?
14. Какие роли могут выполнять члены команды?
15. Как происходит распределение ролей в команде?
16. Какие существуют препятствия, которые мешают эффективно работать команде?
17. Как следует преодолевать препятствия, которые мешают эффективно работать команде?
18. Какие существуют формы разрешений конфликтных ситуаций в командной работе?
19. Основные формы презентаций результатов командной работы.
20. Какова роль мотивации в работе членов команды?
21. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?
22. Методы самодиагностики личности
23. Каковы методы ситуационного анализа?
24. Назовите основные методы оценки временных ресурсов
25. Понятие и определение целеполагания
26. Проактивный и реактивный подходы к жизни

27. Ценности как основа целеполагания
28. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
29. Методы постановки целей.
30. Планирование траектории личностно-профессиональной деятельности.
31. Что следует понимать под профессиональным развитием?
32. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?
33. Стратегии развития профессиональных компетенций.
34. Охарактеризуйте стадии профессионального развития личности.
35. Что является критерием профессионального развития личности?
36. Какие факторы способствуют прогрессивному профессиональному развитию личности?
37. Раскройте сущность проектирования профессионального самообразования.
38. Методы развития профессиональных компетенций и социальных навыков.
39. Охарактеризуйте принципы организации профессионального самообразования.
40. Методы оценки рынка труда.

В сводном отчете должны содержаться расчеты и обоснования практических работ по всем разделам дисциплины.

Итоговое тестирование включает в себя банк тестовых заданий, состоящий из 20 вопросов. Каждый правильно данный ответ на вопрос оценивается в 5 баллов. Максимальное количество баллов – 100.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0…59	60…74	75…84	85…100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении текущего контроля по всем разделам дисциплины, обучающиеся должны предоставить полностью выполненный и оформленный отчет по практической работе. Преподаватель анализирует содержащиеся в отчете элементы на их соответствие заданию, правильность решений и качество оформления отчета. При наличии замечаний отчет отправляется обратно обучающемуся на доработку с указанием перечня выявленных отклонений. После их устранения отчет повторно предоставляется преподавателю на проверку. Если замечаний по отчету нет, то он принимается преподавателем, и у обучающегося появляется возможность пройти тестирование по соответствующему разделу дисциплины. На прохождение тестирования отводится 30 минут. В случае неудовлетворительного результата прохождения тестирования, обучающемуся предоставляется повторная попытка.

При проведении промежуточной аттестации обучающиеся предоставляет сводный отчет по практическим работам, преподаватель анализирует содержание отчета, задает обучающемуся вопросы по материалу предоставленному в отчете, и просит обосновать принятые решения. Если обучающийся владеет материалом, предоставленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения, то проходит итоговое тестирование. В случае неудовлетворительного результата прохождения итогового тестирования, обучающемуся предоставляется повторная попытка. По результатам дачи ответов и пояснения принятых решений в сводном отчете, а также ответов на тестирование преподаватель оценивает сформированность компетенций.