



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«Иркутский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)**

**Факультет (институт) Юридический институт
Кафедра Гражданского права**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

**Управление исследовательской и проектной деятельностью
Б1.О.01**

направление подготовки 40. 04. 01 «Юриспруденция»

Магистерские программы:

**«Правоприменение в судах, прокуратуре
и иных органах публичной власти»**

«Правоприменительная деятельность в уголовном судопроизводстве»

«Правовое сопровождение бизнеса»

**Иркутск
2024**

Разработан в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным Приказом
Министерства образования и науки РФ от 13.08.2020 № 1011

Одобен Учебно-методической комиссией Юридического института ИГУ
«10» апреля 2024 г. протокол №8,

Зам. председателя УМК В.В. Яковлев,
зам. директора ЮИ ИГУ по учебной работе, к.ю.н.



Разработчик Горбач О.В.,
доцент кафедры гражданского права,
к.э.н., доцент



ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Управление исследовательской и проектной деятельностью
код **Б1.О.01**
направление подготовки **40. 04. 01 «Юриспруденция»**

Магистерские программы:

- «Правовое обеспечение деятельности органов публичной власти,
в том числе судов и органов прокуратуры»
«Правоприменение в договорном праве»
«Правовое сопровождение бизнеса»
«Теория и практика применения норм уголовного права»
«Нормотворчество и правоприменительная деятельность
по правовой охране природы»
«Правоприменение в уголовном судопроизводстве»
«Правоприменительная деятельность органов публичной власти
в сфере экономики»

наименование УГС (укрупненная группа специальностей) – **40. 04. 01.**

1. Компетенции (дескрипторы компетенций), формируемые в процессе изучения дисциплины (курс 1 семестр 2):

Индекс и Наименование компетенции (в соответствии с ФГОС)	Признаки проявления компетенции/ дескриптора (ов) в соответствии с уровнем формирования в процессе освоения дисциплины
<p style="text-align: center;">УК-1</p> <p>Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий</p>	<p>Базовый уровень: имеет представление о понятии и основных принципах системного подхода; знает тактические и стратегические приемы решения проблемных ситуаций, а также основные принципы разработки проекта.</p> <p>Повышенный уровень: понимает и способен осуществлять методологическое сопровождение деятельности по обеспечению соответствия договорной работы организации требованиям законодательства на основе системного подхода, знает приемы стратегического и тактического планирования.</p>
<p style="text-align: center;">УК-2</p> <p>Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>Базовый уровень: имеет представление о понятии жизненного цикла; знает основные принципы выделения этапов жизненного цикла; особенности этапов жизненного цикла проекта;</p> <p>Повышенный уровень: понимает и умеет формировать жизненный цикл проекта. Способен управлять проектом на основе знаний об этапах развития проекта</p>
<p style="text-align: center;">УК-3</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для дос-</p>	<p>Базовый уровень: имеет представление об особенностях стратегического планирования в трудовых коллективах; знает и применяет основные принципы построения командной работы, владеет навыками определения цели и миссии проекта.</p> <p>Повышенный уровень: понимает особенности командной работы (в сфере юриспруденции), способен определить стратегию проекта, выделить цели и миссию проекта, а также наладить ко-</p>

тижения поставленной цели	мандную работу, направленную на достижение данных целей.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Базовый уровень: имеет представление об основах тайм-менеджмента, учитывает и применяет особенности планирования собственной профессиональной деятельности; имеет представление о направлении совершенствования профессиональной деятельности. Повышенный уровень: имеет возможность формирования сценария развития собственной деятельности на основе определения приоритетов. Владеет приемами совершенствования профессиональной деятельности.

2. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

УК-1

Знать:

- понятие и основные принципы системного подхода;
- тактические и стратегические приемы решения проблемных ситуаций;
- основные принципы разработки проекта.

Уметь:

- анализировать и давать оценку проектной деятельности на предмет соблюдения основных принципов системного подхода;
- анализировать и давать оценку проблемных ситуаций, возникающих при осуществлении профессиональной деятельности;
- применять основные приемы выработки стратегических и тактических приемов при осуществлении исследовательской и/или проектной деятельности.

Владеть:

- категориальным аппаратом современных исследований;
- навыками анализа существующих и потенциальных проблем, возникающих при реализации проекта;
- навыками использования системного подхода в проектной деятельности;
- навыками стратегического планирования в профессиональной деятельности.

УК-2

Знать:

- понятие жизненного цикла;
- основные принципы выделения этапов жизненного цикла;
- особенности этапов жизненного цикла проекта; основы прогнозирования развития проекта на основе знаний об этапах жизненного цикла.

Уметь:

- делать выводы о том, на каком этапе жизненного цикла находится проект;
- управлять жизненным циклом проекта; решать задачи, связанные с развитием проекта.

Владеть:

- навыками построения жизненного цикла проекта;
- навыками управления жизненным циклом проекта на отдельных его этапах;
- навыками антикризисного планирования при анализе жизненного цикла.

УК-3

Знать:

- особенности стратегического планирования в трудовых коллективах;

- основные принципы построения командной работы;
- основы определения цели и миссии проекта.

Уметь:

- определить основные цели и задачи проекта;
- построить стратегию развития проекта;
- организовать работу по достижению намеченных целей;
- выработать основные критерии оценки эффективности работы команды.

Владеть:

- навыками налаживания корпоративных отношений;
- навыками стратегического планирования и прогнозирования.

УК-6

Знать:

- основы тайм-менеджмента, особенности планирования собственной профессиональной деятельности;
- направления совершенствования профессиональной деятельности.

Уметь:

- разрабатывать сценарий развития профессиональной деятельности;
- разрабатывать план совершенствования профессиональной деятельности;
- определять критерии оценки эффективности выполнения плана по совершенствованию профессиональной деятельности.

Владеть:

- навыками построения модели развития карьеры в профессиональной деятельности.

3. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Тема или раздел дисциплины ¹	Формируемый признак компетенции	Показатель	Критерий оценивания	Наименование ОС ²	
				ТК ³	ПА ⁴
<p>Тема 1. Сущность и содержание системного подхода в исследовательской и проектной деятельности</p> <p>Тема 2. Тактические и стратегические приемы решения проблемных ситуаций</p>	УК-1	Понимает и способен осуществлять методологическое сопровождение деятельности по обеспечению соответствия договорной работы организации требованиям законодательства на основе системного подхода, знает приемы стратегического и тактического планирования	Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего контроля с использованием тестовых заданий: Оценка «зачтено» выставляется, если студент ответил более чем на 50 % заданий. Оценка «незачтено» выставляется, если студент ответил менее, чем на 50 % заданий; Критерии оценки	Вопросы по темам. Фонд тестовых заданий	зачет
<p>Тема 3. Формирование жизненного цикла проекта, анализ его основных эта-</p>	УК-2	Понимает и умеет формировать жизненный цикл проекта. Способен управлять			

<p>пов Управление жизненным циклом. Тема 4. Сценарное моделирование изменения жизненного цикла</p>		<p>проектом на основе знаний об этапах развития проекта</p>	<p>знаний студентов при проведении текущего и промежуточного контроля с использованием вопросов для зачета:</p>		
<p>Тема 5. Основные принципы построения командной работы для решения профессиональных задач Тема 6. Управление командной работой в исследовательской и проектной деятельности</p>	<p>УК-3</p>	<p>Понимает особенности командной работы (в сфере юриспруденции), способен определить стратегию проекта, выделить цели и миссию проекта, а также наладить командную работу, направленную на достижение данных целей</p>	<p>Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит: знание программного материала, а также основного содержания курса; знание понятийного аппарата курса; стремление логически четко построить ответ</p>		
<p>Тема 7. Сценарии развития профессиональной деятельности. Основные критерии оценки достижения целей Тема 8. Построение плана совершенствования профессиональной деятельности</p>	<p>УК-6</p>	<p>Имеет возможность формирования сценария развития собственной деятельности на основе определения приоритетов. Владеет приемами совершенствования профессиональной деятельности.</p>	<p>Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.</p>		

¹ Раздел, тема дисциплины указываются в соответствии с рабочей программой дисциплины (модуля)

² ОС – оценочное средство

³ ТК – текущий контроль

⁴ ПА – промежуточная аттестация

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Экзаменационные материалы:

Вопросы для зачета:

1. Понятие проекта.
2. Понятие исследовательской и проектной деятельности.
3. Системный подход. Основные принципы практической реализации системного подхода в проектной деятельности.
4. Понятие «менеджмента проекта». Узкое и широкое понимание данного термина.
5. Понятие «стратегический менеджмент».
6. Конфликтная ситуация в командной работе: основные маркеры и виды.
7. Тактические приемы сглаживания и избегания конфликтных ситуаций в коллективе.
8. Тактика и стратегия работы с конфликтами. Выявление латентных конфликтов.
9. Жизненный цикл проекта, основные этапы.
10. Формирование жизненного цикла, определение основных этапов развития проекта.
11. Построение модели жизненного цикла. Определение влияющих факторов, их классификация.
12. Определение основных критериев этапов жизненного цикла проекта.
13. Понятие управления. Управление как деятельность по реализации проекта.
14. Критерии управления жизненным циклом проект.
15. Сценарии развития проекта. Моделирование жизненного цикла проекта.
16. Прогнозирование развития проекта посредством управления его жизненным циклом.
17. Понятие командной работы, ее признаки и критерии.
18. Формирование коллектива для реализации проектной и исследовательской деятельности.
19. Построение «дерева целей», распределение функций между членами команды. Оценка эффективности работы команды и отдельных сотрудников в исследовательской и проектной деятельности. Разработка критериев оценки.
20. Психологические особенности членов команды.
21. Управление конфликтами, возникающими в процессе решения профессиональных задач.
22. Распределение результата и вопросы поощрения лиц, задействованных в исследовательской и проектной работе. Профессиональная деятельность: понятие и признаки.
23. Типы задач, возникающих в профессиональной деятельности.
24. Анализ типов задач по разным критериям.
25. Тайм-менеджмент в профессиональной деятельности: основные принципы и возможности практического применения.
26. Карьерный рост: понятие и влияющие факторы.
27. Критерии карьерного роста: качественный и количественный аспект.
28. Построение модели совершенствования профессиональной деятельности.
29. Роль цифровых информационных ресурсов в совершенствовании профессиональной деятельности.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Иркутский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ИГУ»)

БИЛЕТ № 1 (примерный образец)

Дисциплина

Управление исследовательской и проектной деятельностью
Направление подготовки
40. 04. 01 «Юриспруденция»

1. Понятие проекта.
2. Сценарии развития проекта. Моделирование жизненного цикла проекта.

Педагогический работник О.В. Горбач

(подпись)

Заведующий кафедрой У.Б. Филатова

(подпись)

«16» марта 2022 г.

Критерии оценки на зачете:

Выставление оценок осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний студентов.

При выставлении оценки экзаменатор учитывает:

знание фактического материала по программе, в том числе; знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;

степень активности студента на семинарских занятиях;

логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;

наличие пропусков семинарских и лекционных занятий по неуважительным причинам.

Оценка «зачтено»:

Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит:

знание материала по теме;

знание понятийного аппарата по теме, точное изложение материала;

а также свидетельствует о способности:

самостоятельно критически оценивать основные положения по теме;

увязывать теорию с практикой.

Оценка «не зачтено»:

Оценка «не зачтено» ставятся студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

3. Оценочные средства для оценки остаточных знаний студентов, изучивших курс «Управление исследовательской и проектной деятельностью»

Образец задания для проверки остаточных знаний по дисциплине «Управление исследовательской и проектной деятельностью»

Вариант 1

Вы планируете открытие юридической фирмы в своем городе. Пользуясь полученными знаниями ответьте на следующие вопросы:

1. Назовите основных конкурентов, которые оказывают аналогичные услуги в Вашем регионе. Каковы их конкурентные преимущества? Что будет отличать Вашу фирму от остальных?
2. Перечислите основные расходы, связанные с созданием данного лица.
3. Составьте жизненный цикл данного проекта. Выделите его основные этапы. Перечислите стратегические и тактические задачи, возникающие на каждом этапе.
4. Запланируйте количество персонала, которое будет задействовано в работе фирмы. Укажите, с какими специалистами Вы заключите трудовой договор, а какие услуги передадите на аутсорсинг.
5. Рассчитайте затраты на заработную плату, отчисления во внебюджетные фонды и налоговые платежи.
6. Кто будет заниматься бухгалтерским учетом Вашей фирмы?
7. На каждом этапе жизненного цикла укажите мероприятия, связанные с улучшением работы организации. Рассчитайте затраты на реализацию данных мероприятий и экономический эффект, получаемый от осуществления данных мероприятий.

Оценочные средства для оценки текущей успеваемости студентов

1. Характеристика ОС для обеспечения текущего контроля по дисциплине

Тема/ Раздел	Индекс и уровень форми- руемой компетен- ции или деск- риптора	ОС	Содержание задания
Тема 1. Сущность и со- держание систем- ного подхода в исследовательской и проектной дея- тельности	УК-1	пись- менные ответы на во- просы	1. Понятие проекта. Ограничения проекта. Затраты проекта и бюджет проекта. 2. Понятие исследовательской и проектной деятельности. 3. Системный подход. Основные принципы практической реализации системного подхода в проектной деятельности. 4. Понятие «менеджмента проекта». Узкое и широкое понимание данного термина. Понятие «стратегический менеджмент».
Тема 2.	УК-1	пись-	Конфликтная ситуация в командной работе: ос-

Тактические и стратегические приемы решения проблемных ситуаций		менные ответы на вопросы	новые маркеры и виды. 1.Тактические приемы сглаживания и избегания конфликтных ситуаций в коллективе. 2. Тактика и стратегия работы с конфликтами. Выявление латентных конфликтов.
Тема 3. Формирование жизненного цикла проекта, анализ его основных этапов	УК – 2	письменные ответы на вопросы	1. Жизненный цикл проекта, основные этапы. Постановка целей и матрица приоритетов. 2. Формирование жизненного цикла, определение основных этапов развития проекта. Построение модели жизненного цикла. 3. Определение влияющих факторов, их классификация. 4. Определение основных критериев этапов жизненного цикла проекта. Автоматизация проектного управления.
Тема 4. Управление жизненным циклом. Сценарное моделирование изменения жизненного цикла	УК – 2	письменные ответы на вопросы	1. Понятие управления. Управление как деятельность по реализации проекта. Управление ресурсами и процессами проекта. 2. Критерии управления жизненным циклом проект. 3. Сценарии развития проекта. Моделирование жизненного цикла проекта. 4. Прогнозирование развития проекта посредством управления его жизненным циклом.
Тема 5. Основные принципы построения командной работы для решения профессиональных задач	УК – 3	письменные ответы на вопросы	1. Понятие командной работы, ее признаки и критерии. 2. Формирование коллектива для реализации проектной и исследовательской деятельности. 3. Построение «дерева целей», распределение функций между членами команды. Оценка эффективности работы команды и отдельных сотрудников в исследовательской и проектной деятельности. Разработка критериев оценки.
Тема 6. Управление командной работой в исследовательской и проектной деятельности	УК – 3	письменные ответы на вопросы	1 Психофизические особенности членов команды. 2. Управление конфликтами, возникающими в процессе решения профессиональных задач. 3. Распределение результата и вопросы поощрения лиц, задействованных в исследовательской и проектной работе.
Тема 7. Сценарии развития профессиональной деятельности. Основные критерии оценки достижения целей	УК – 6	письменные ответы на вопросы	1. Профессиональная деятельность: понятие и признаки. 2. Типы задач, возникающих в профессиональной деятельности. 3. Анализ типов задач по разным критериям. 4. Тайм-менеджмент в профессиональной деятельности: основные принципы и возможности практического применения.
Тема 8. Построение плана совершенствования профессиональной деятельности	УК – 6	письменные ответы на вопросы	1. Карьерный рост: понятие и влияющие факторы. 2. Критерии карьерного роста: качественный и количественный аспект. 3. Построение модели совершенствования профессиональной деятельности. 4. Роль цифровых информационных ресурсов в совершенствовании профессиональной деятель-

Критерии оценки знаний студентов при проведении текущего контроля

Выставление оценок осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний студентов.

Оценка «зачтено»:

Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит:

знание материала по теме;

знание понятийного аппарата по теме, точное изложение материала;

а также свидетельствует о способности:

самостоятельно критически оценивать основные положения по теме;

увязывать теорию с практикой.

Оценка «не зачтено»:

Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

Оценочные средства текущего контроля:

В виде тестов

1. Прочитайте характеристики типов руководителей по А.А. Свенцицкому и подпишите их названия.

- **Руководитель** ориентирован на общение с подчиненными, но не особенно стремится учитывать «восходящую» информацию. Он, хотя и считает необходимым побуждать подчиненных к высказыванию своих предложений, выслушивать их до конца, однако не может или не умеет эффективно её использовать в своей работе. **Тип**

- **Руководитель** совсем не ориентирован на общение с подчиненными. Он не считает необходимым побуждать их к высказыванию своих мнений и уделять много внимания, как их деловым предложениям, так и личным просьбам, тем более учитывать их настроение. «Восходящая» информация поступает к нему лишь за счет инициативы подчиненных. Но руководитель не склонен тратить много времени на её учет. **Тип.....**

-**Руководитель** в большей степени ориентирован на общение с подчиненными. Он считает необходимым побуждать их к высказыванию своих мнений, быть внимательным как к их деловым предложениям, так и к личным просьбам, учитывать их настроение. Полученную «восходящую» информацию он стремится использовать в своей работе. **Тип.....**

- **Руководитель** ориентирован на общение с подчиненными лишь в рамках понимания целесообразности такого общения. Он считает необходимым побуждать подчиненных к высказыванию своих мнений, внимателен к их предложениям и просьбам, учитывает их настроение, но только до тех пор, пока это помогает работе. **Тип**

2. Коммуникативная культура.

- а) тактичность;
- б) корректность;
- в) скромность;
- г) точность;
- д) предупредительность;
- е) вежливость.

- В общении означает сдержанность в оценках, уважение вкусов, привязанностей других людей. []

- Стремление первым оказать любезность, избавить другого человека от неудобств и неприятностей. []
- Чувство меры, чувство границ в общении, превышение которых может обидеть человека, поставить его в неловкое положение. []
- Умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего, конфликтных. []
- Уважительное отношение к другим людям, их достоинству, проявляющееся в приветствиях и пожеланиях, в интонации голоса, мимике и жестах. []

3. Вербальные коммуникации осуществляются с помощью:

- а) жестов,
- б) определенного темпа речи;
- в) установления определенной дистанции между общающимися;
- г) устной речи;
- д) информационных технологий.

4. Невербальными средствами общения являются:

- а) рукопожатие;
- б) походка;
- в) телефон;
- г) взгляд;
- д) электронная почта.

5. Экстралингвистическими средствами невербального общения являются:

- а) покашливание;
- б) тембр голоса;
- в) смех;
- г) паузы;
- д) пантомимика.

6. Такесическими средствами невербального общения выступают:

- а) жесты;
- б) рукопожатие;
- в) направление взгляда;
- г) вздохи;
- д) поцелуй.

7. Паралингвистическими средствами невербального общения являются:

- а) темп голоса;
- б) покашливание;
- в) диапазон;
- г) тональность;
- д) паузы.

8. Управление деловым общением.

Социально-психологические методы:

- а) внушение;
- б) убеждение;
- в) заражение;
- г) подражание;
- д) принуждение.

- Воспроизводство одним человеком определенных образцов поведения, манеры говорить и т.п. другого человека. []
- Целенаправленное воздействие, оказываемое с целью трансформировать взгляды одного человека в систему воззрений другого. []
- Активное воздействие одного субъекта на другого непосредственным эмоциональным воздействием, главный заряд которого несет слово. []
- Бессознательное, стихийное принятие личностью определенного психологического состояния. []
- Метод воздействия на людей, предполагающий стремление заставить человека вести себя вопреки его желанию и убеждениям. []

9. Принципы речевого воздействия.

- А) доступность;
- Б) ассоциативность;
- В) сенсорность;
- Г) экспрессивность;
- Д) интенсивность.

- темп подачи информации, степень подвижности выступающего во время общения. []
- взвешенность содержания речи, учет культурно-образовательного уровня слушателей, их жизненного и производственного опыта. []
- эмоциональная напряженность речи, её эмоциональный подтекст, выразительность мимики, жестов, позы выступающего. []
- широкое использование цвета, звука, рисунков, моделей в коммуникационном общении. []
- вызов сопереживаний и соразмышлений, который достигается обращением к эмоциональной и рациональной памяти слушающих. Для этого используются такие приемы, как аналогии, ссылки на прецеденты, образность высказывания. []

10. Типы личности в организации.

- А) харизматическая личность;
- Б) параноидальная;
- В) депрессивная;
- Г) изоляционистская;
- Д) педантичная;
- Е) организационалист;
- Ж) профессионал;
- З) индифферент.

– это индивид, **сосредоточенный на работе**, а не на организации, который склонен рассматривать требования организации как неприятность или затруднения, которых он старается избежать. [...]

- **этот тип** личности проводит в жизнь идею невмешательства. Они испытывают чувство отчуждения от окружающих, стараются изолировать себя от общества. Они холодны в общении и беспристрастны в оценках. [...]

– это человек, очень преданный месту работы. Уважительное отношение к руководству рассматривается как путь к успеху. Нацелены на успех, который они ищут в контексте организации. Они учатся избегать ошибок, не быть нарушителями спокойствия. [...]

- **личность данного типа** склонна наделять себя исключительными чертами: особой одаренностью, мудростью, героизмом, святостью, непогрешимостью суждений. Такие люди приписывают себе роль божества, недостижимого для окружающих. [...]
- **этот тип** личности отличается особой подозрительностью, свято уверен в том, что все желают ему зла. Такой человек никому не доверяет, окружающих считает врагами и изобретает различные способы снижения исходящей от них мнимой угрозы. Как правило, данный тип личности ведет себя скрытно и склонен к агрессии. [...]
- **эти люди** отличаются особой аккуратностью, точностью, формализмом. Будучи сами очень ответственными при выполнении различных поручений, они не терпят необязательности окружающих. Такие люди излишне строги в выполнении мелких, формальных требований. [...]
- **это человек, работающий ради зарплаты**, причем работа не играет важной роли в системе его жизненных ценностей. Он может хорошо выполнять свою работу, но никогда не бывает привязан к работе или организации. [...]
- **данный тип личности**, чувствует себя беспомощным, никому не нужным, считает, что в жизни он ничего не достиг. Он отличается особым пессимизмом по отношению к любым начинаниям, инертен, боится любых изменений. [...]

11. Виды конфликтов.

- А) личностные конфликты;
- Б) мотивационные конфликты;
- В) конфликт «Я – роль»;
- Г) межролевой конфликт;
- Д) межличностный конфликт;
- Е) когнитивный конфликт.

- **противоречия**, возникающие между требованиями роли и возможностями личности, когда человек не способен соответствовать требованиям роли или не желает соответствовать ей. [...]
- **конфликт** представляет собой противостояние двух начал в душе человека, воспринимаемое и эмоционально переживаемое человеком как значимая для него психологическая проблема, требующая своего разрешения и вызывающая внутреннюю работу, направленную на его преодоление. [...]
- **в основе данных конфликтов** лежит столкновение несовместимых представлений, убеждений, ценностей и человек испытывает дискомфорт в случае возникающих противоречий, рассогласований. [...]
- **это ситуации противоречий**, разногласий, столкновений между людьми. [...]
- **это конфликты**, возникающие в результате борьбы мотивов, одновременной актуализации противоречащих друг другу несовместимых мотивов. [...]
- **когда разные ролевые позиции** личности (и соответственно требуемое ими ролевое поведение) оказываются несовместимыми. [...]

12. К источникам организационной культуры относятся:

- а) внешнее влияние;
- б) структура организации;
- в) общественные ценности;
- г) специфические внутренние факторы;
- д) все вышеперечисленное.

В виде ситуационных задач

1. Составьте таблицу, отражающую планирование Вашей профессиональной деятельности. Можно использовать образец, приведенный ниже.

Планирование своей профессиональной деятельности на период полгода\год

Период времени, необходимый для осуществления данного этапа	Цели	Задачи	Фактические сроки выполнения	Критерии достижения цели и выполнения задач	Ограничения на данном этапе, уменьшающие вероятность достижения целей	Ресурсы, необходимые для выполнения задач	Затраты (финансовые, времени, психологические)	Риски	Примечание
---	------	--------	------------------------------	---	---	---	--	-------	------------

2.

Обозначьте тему Вашего исследования. Обоснуйте ее выбор

Определите структуру исследования, его цели и задачи

Почему Вы считаете актуальной эту тему?

Определите степень разработки данной темы. Обладает ли она, по Вашему мнению, новизной. Определите новизну Вашей темы

Укажите объект и предмет темы

Сделайте вывод о предполагаемой научной гипотезе.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания знаний, умений и навыков включает в себя два этапа.

На первом этапе собирается и обобщается информация о результатах текущего контроля успеваемости обучающихся в ходе освоения дисциплины.

На втором этапе оцениваются знания, умения и навыки обучающихся, демонстрируемые непосредственно на промежуточной аттестации.

Сформированность компетенций (знать, уметь, владеть) на каждом уровне проверяется на практических занятиях при выполнении контрольных письменных и других заданий.

Первый уровень освоения компетенций соответствует прохождению студентом всех форм текущего контроля по дисциплине.

Процедура оценивания знаний, умений.

№	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде.	Критерии оценивания
Текущий контроль			
1.	Письменные работы.	Вопросы для ответов в письменной форме	Оценка «отлично» выставляется, если студент: представил письменную работу в установленный срок и надлежаще оформил ее; использовал рекомендованную и дополнительную учебную литературу

			<p>туру; при выполнении упражнений показал высокий уровень знания по заданной тематике, проявил умение глубоко анализировать проблему и делать обобщающие выводы; выполнил работу грамотно с точки зрения поставленной задачи, т.е. без ошибок и недочетов или допустил не более одного недочета;</p> <p><i>Оценка «хорошо»</i> выставляется, если студент: представил работу в установленный срок и оформил ее; использовал рекомендованную и дополнительную литературу; при выполнении задания показал хороший уровень знания материала по заданной тематике практически правильно сформулировал ответы на поставленные вопросы, представил общее знание информации по проблеме; выполнил работу полностью, но допустил в ней: а) не более одной негрубой ошибки и одного недочета б) или не более двух недочетов;</p> <p><i>Оценка «удовлетворительно»</i> выставляется, если студент: представил работу в установленный срок, при оформлении работы допустил незначительные отклонения от изложенных требований; показал достаточные знания по основным темам работы; использовал рекомендованную литературу; выполнил не менее половины работы или допустил в ней а) не более двух грубых ошибок, б) или не более одной грубой ошибки и одного недочета, в) или не более двух-трех негрубых ошибок, г) или одной негрубой ошибки и трех недочетов, д) или при отсутствии ошибок, но при наличии 4-5 недочетов;</p> <p><i>Оценка «неудовлетворительно»</i> выставляется: а) когда число ошибок и недочетов превосходит норму, при которой может быть выставлена оценка «удовлетворительно» или если правильно выполнено менее половины работы; б) если студент не приступал к выполнению работы или правильно выполнил не более 10 процентов всех заданий.</p>
2.	Ситуационная задача	Описание условия задачи.	<p><i>Оценка «отлично»</i> – обучающийся ясно изложил условие задачи, решение обосновал точной ссылкой на формулу, пра-</p>

			<p>вило, закономерность, явление; <i>Оценка «хорошо»</i> – обучающийся ясно изложил условие задачи, но в обосновании решения имеются сомнения в точности ссылки на формулу, правило, закономерность, явление; <i>Оценка «удовлетворительно»</i> – обучающийся изложил условие задачи, но решение обосновал общей ссылкой на формулу, правило, закономерность, явление; <i>Оценка «неудовлетворительно»</i> – студент не уяснил условие задачи, решение не обосновал ссылкой формулу, правило, закономерность, явление</p>
3.	Деловая игра	Тема игры	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции, но допустил незначительные ошибки.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, найти правильное правовое обоснование своей позиции, но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал умение ориентироваться в ситуации, предложенной в игре, не смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p>
4.	Диспут	Тематика диспута	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал умение ориентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции, но допустил незначительные ошибки.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал умение ори-</p>

			<p>ентироваться в тематике диспута смог найти правильное правовое обоснование своей позиции., но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал умение ориентироваться в тематике диспута, не смог найти правильное правовое обоснование своей позиции.</p>
5.	Тренинг	Тематика диспута	<p>Оценка «отлично» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга.</p> <p>Оценка «хорошо» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга, но эти навыки реализуются с затруднением.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, который показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга, но сделал это после подсказок со стороны преподавателя. Кроме того, допустил ошибки.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, который не показал наличие навыков, развиваемых в ходе тренинга.</p>
6	Тест.	См. п.3	
Промежуточная аттестация			
1	зачет	Вопросы для зачета	<p>Оценка «зачтено» ставится студенту, ответ которого содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> знание материала по теме; знание понятийного аппарата по теме, точное изложение материала; а также свидетельствует о способности: самостоятельно критически оценивать основные положения по теме; увязывать теорию с практикой. <p>Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.</p>

2. Оценочные средства, обеспечивающие диагностику сформированности компетенций, заявленных в рабочей программе дисциплины (модуля)

Результат диагностики сформиро-	Показатели	Критерии	Соответствие/ несоответствие	Зачет
---------------------------------	------------	----------	------------------------------	-------

ванности компетенций				
Компетенции проявлены полностью	Способен ориентироваться в вопросах применения системного подхода к исследовательским и иным видам проектов, что позволяет на высоком уровне исполнять профессиональные обязанности, выявлять, давать оценку и содействовать пресечению конфликтных ситуаций или использовать положительные результаты конфликтной ситуации (при наличии). Способен применять основные принципы тайм-менеджмента, построения «дерева целей», моделей и сценариев карьерного роста.	Уяснение системы основных знаний, умений и навыков, предусмотренных набором компетенций, обозначенных учебным планом	Понимание системы проектной и исследовательской работы, понимание основных используемых дефиниций и терминов. Возможность применения полученных знаний на практике, возможность научного обоснования видов командной работы и тех или иных ее проявлений / Отсутствие системных знаний и навыков в области построения системной и командной работы. Знания отрывочны и бессистемны. Выполняет задания «на любительском уровне» без должного осмысления.	Зачтено / не зачтено