

Министерство просвещения РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Глазовский государственный инженерно-педагогический университет
имени В.Г. Короленко»

Утверждена
на заседании ученого совета университета

«21» апреля 2025 г. протокол № 9
Приказ № 45 от 21 апреля 2025 г.

Ректор Я.А. Чиговская-Назарова

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ПРОВЕРКЕ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ УК-6**

Уровень основной профессиональной образовательной программы	Магистратура
Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль)	"Управление дошкольным и дополнительным образованием"
Форма обучения	Заочная

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ УК-6

Формулировка компетенции согласно ФГОС:

Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Формулировка индикаторов достижения компетенций:

ИУК-6.1. Знает теоретико-методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования.

ИУК-6.2. Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, планировать, контролировать, оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации.

ИУК-6.3. Владеет навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами

Перечень дисциплин и практик

Б1.ОДП.01.01	Современные проблемы науки и образования
Б1.В.01.01	Теоретические основы управления дошкольным и дополнительным образованием
Б1.В.01.02	Управление персоналом в дошкольном и дополнительном образовании
Б2.В.01	Производственная практика
Б2.В.01.03(Пд)	Производственная практика: преддипломная практика

Для проведения поститогового контроля по проверке этапов формирования компетенции и индикаторов достижения компетенции выбирается несколько представленных в ФОСе заданий дисциплин(ы), общая продолжительность выполнения которых не должна превышать 60 минут.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ПРОВЕРКЕ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ УК-6

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Задания для проверки компетенции УК-6 и индикатора достижения компетенции: ИУК-6.1.,ИУК-6.2.,ИУК-6.3.

Код компетенции	УК-6
Формулировка компетенции	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Индикаторы достижения компетенции	ИУК-6.1. Знает теоретико-методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования.
	ИУК-6.2. Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, планировать, контролировать,

	оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации.
	ИУК-6.3. Владеет навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами.

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

1. В качестве методов самовоспитания используются:

- а) самовнушение;
- б) самоубеждение;
- в) самовнушение;
- г) все перечисленное.

2. О чем говорит концепция «Life long learning (LLL)»

- а) «Учиться – это никогда не рано и никогда не поздно»;
- б) «Каждому возрасту свои знания»;
- в) «Много будешь знать – скоро состаришься»;
- г) «Знания – это сокровища».

3. Сравнительные исследования показывают, что профессия “учитель” является:

- а) средством привыкания к стрессам;
- б) одной из подверженных сильным стрессам;
- в) не подверженной стрессам;
- г) средством выработки стрессоустойчивости.

4. На этапе завершения профессиональной деятельности планирование собственного будущего, ощущение полезности, потребность поделиться опытом свидетельствует о:

- а) пассивном восприятии жизни;
- б) стремлении реализовать себя в новых жизненных обстоятельствах;
- в) потери личной идентификации;
- г) сужении круга интересов.

5. Выбор личностно — значимых целей саморазвития называется:

- а) целеполаганием;
- б) идеализацией;
- в) определением перспектив;
- г) выбором тактики саморазвития.

6. Установите соответствие между понятием и его определением

1.Самооценка	а) постоянная работа над собой, самосовершенствование и выработка личных качеств.
2. Саморазвитие	б) представление человека о важности своей личности, деятельности среди других людей и оценивание себя и собственных качеств и чувств, достоинств и недостатков, выражение их открыто или даже закрыто.
3. Самореализация	в) реализация потенциала личности
4. Самосовершенствование	г) процесс осознанного, управляемого самой личностью развития, в котором в субъективных целях и интересах самой

	личности целенаправленно формируются и развиваются ее качества и способности.
--	---

7. Установите соответствие этапов развития самооценки у детей и подростков

1 этап - от рождения до 18 месяцев	а) Развитие чувства трудолюбия, способности к самовыражению в продуктивной работе. Опасность данного этапа: неумение выполнять определенные действия, низкий статус в ситуации совместной деятельности ведут к появлению чувства собственной неадекватности. Ребенок может разувериться в своей способности участвовать в каком-либо труде. Таким образом, развитие, происходящее в школьные годы, существенно влияет на представление человека о себе как о компетентном, творческом и способном работнике.
2 этап - от 1,5 до 3-4 лет.	б) У ребенка появляются первые представления о том, каким он может стать человеком. В это время развивается либо чувство вины, либо чувство инициативы, в зависимости от того, насколько благополучно протекает процесс социализации ребенка, насколько строгие правила поведения ему предлагаются и насколько жестко взрослые контролируют их соблюдение
3 этап - от 4 до 6 лет.	в) Ребенок осознает свое индивидуальное начало и самого себя как активно действующее существо. В это время у детей развивается чувство автономности или чувство зависимости от того, как взрослые реагируют на первые попытки ребенка добиться самостоятельности. На этом этапе развития самооценка тесно связана с чувством автономии. Ребенок более самостоятельный, более любознательный обычно обладает и более высокой самооценкой
4 этап - школьные годы от 6 до 14 лет	г) Основа формирования позитивного самоощущения, приобретение чувства доверия к окружающему миру, формирования позитивного отношения к самому себе.

8. Практическое задание.

На примере Вашей профессиональной деятельности в течение недели продемонстрируйте Ваш опыт самоорганизации и саморазвития в соответствии с личностными и профессиональными приоритетами.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНЫМ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ

Задания для проверки компетенции и индикаторов достижения компетенции: УК-6, ИУК 6.1.

Код компетенции	УК-6
Формулировка компетенции	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Индикатор достижения компетенции	ИУК 6.1 Знает теоретико-методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования

Время выполнения тестового задания: не более 15 минут.

Инструкция : Обвести один номер правильного ответа:

1.Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...

- а)мотивированием;
- б)поощрением;
- в)манипулированием;
- г)стимулированием.

2.Методами управления персоналом выступают...

- а)организационно-распорядительные, демократические, либеральные;
- б)административно-командные, демократические;
- в)организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические;
- г)все выше перечисленное.

3.Содержательные теории мотивации основываются на:

- а)концепции потребностей работника;
- б)оценке соотношения усилий и получаемого результата;
- в)анализе процесса выполнения работы;
- г)представлении о справедливости вознаграждения.

4.Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

5. Под стилем управления понимают...

- а) это система способов управления;
- б) это система методов управления;
- в) это система форм управления;
- г) манера и способ поведения менеджера

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ДОШКОЛЬНОМ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Задания для проверки сформированности компетенций и индикаторов достижения компетенции: ИУК 6.1, ИУК 6.2, ИУК 6.3,

Индикатор достижения компетенции	ИУК 6.1 Знает теоретико-методологические основы самооценки, саморазвития, самореализации; направления и источники саморазвития и самореализации; способы самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования ИУК 6.2 Умеет определять личностные и профессиональные приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки; разрабатывать, планировать, контролировать, оценивать собственную деятельность в решении задач саморазвития и самореализации ИУК 6.3 Владеет навыками осуществления деятельности по самоорганизации и саморазвитию в соответствии с
--	--

Время выполнения заданий: не более 30 минут.

Выберите один правильный ответ:

1. Комплексная оценка работы - это

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

2. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

3. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) стратегическая.

4. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;

5. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

6. Внешние факторы управления персоналом- это:

- а) стиль руководства;
- б) структура взаимоотношений;
- в) подбор персонала;
- г) наличие конкурентов.

7. Адаптация работника в коллективе начинается:

- а) ориентация;

- б) приспособление;**
- в) идентификации;**
- г) аккредитации**

Практическое задание

Составьте кластер методов управления, объясните их взаимосвязь.

Критерии оценивания:

Каждый индикатор достижения компетенции оценивается в 10 баллов:

- Тестовое задание оценивается в 10 баллов (ответ на вопрос теста стоит 0 или 2 балла);
- Задания на соответствие оцениваются в 10 баллов (каждое оценивается 0-5 баллов)
 - 5 баллов – полностью правильно найденные соответствия;
 - 4 балла – три правильных соответствия;
 - 3 балла – два правильных соответствия;
 - 2 балла – одно правильно соответствие;
 - 1 балл – отсутствие правильных соответствий;
 - 0 баллов – не приступал к выполнению задания;
- Каждое практическое задание оценивается в 10 баллов:
 - 10 баллов - студент правильно выполнил предложенные задания на основе изученной теории, методов, приемов, технологий;
 - 8 баллов - студент способен применять полученные теоретические знания в практической деятельности, решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов, при выполнении заданий допускает незначительные ошибки;
 - 6 баллов - при выполнении задания допущены грубые ошибки;
 - 0 баллов - студент не выполнил задание.

Оценка зависит от процента выполнения всех заданий.

Шкала оценивания сформированности компетенции

Уровни освоения компетенции	Содержательное описание уровня	Основные признаки выделения уровня (этапы формирования компетенции, критерии оценки сформированности)	Академическая оценка	% выполнения всех заданий
Повышенный (высокий)	Творческая деятельность	Включает нижестоящий уровень. Умение самостоятельно принимать решение, решать проблему/задачу теоретического или прикладного характера на основе изученных методов, приемов, технологий.	Отлично	90-100
Базовый	Продуктивная деятельность	Включает нижестоящий уровень. Способность собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников и иллюстрировать ими	Хорошо	70-89

		теоретические положения или обосновывать практику применения		
Удовлетворительный	Репродуктивная деятельность	Изложение в пределах задач курса теоретического и практического контролируемого материала	Удовлетворительно	50-69
Недостаточный	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня		Неудовлетворительно	менее 50

Считать, что положительные результаты поститогового контроля свидетельствуют об успешном процессе формирования компетенции (ий) и индикатора (ов) достижения компетенции (ий) (этапа формирования компетенции). Если обучающийся получил оценку «неудовлетворительно», то считать компетенцию не сформированной на данном этапе. При получении оценок «удовлетворительно», «хорошо» или «отлично» считать, что проверяемая компетенция сформирована на достаточном уровне.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА: ПРЕДДИПЛОМНАЯ ПРАКТИКА

Фонд оценочных средств результатов практики

При оценке результата освоения компетенции методистами анализируются отчетные документы по практике.

Формы отчетности по практике

1. План (график) практики.
2. Индивидуальное задание на практику.
3. Карта оценки сформированности компетенций.
4. Печатный вариант доклада по теме исследования с электронной презентацией.
5. Выписка из протокола заседания выпускающей кафедры о выступлении с докладом и обсуждении результатов научно-исследовательской деятельности магистранта

Критерии оценки за практику

№ п/п	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1.	Отлично/ зачтено	Задания практики выполнены в полном объеме, студент проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению
2.	Хорошо/ зачтено	Задания практики выполнены в полном объеме, имеются отдельные недостатки в оформлении представленного материала
3.	Удовлетворительно/ зачтено	Задания практики в целом выполнены, однако имеются недостатки при выполнении в ходе практики отдельных разделов (частей) задания, имеются замечания по оформлению собранного материала
4.	Неудовлетворительно/ не зачтено	Задания практики выполнены лишь частично, имеются многочисленные замечания по оформлению собранного материала.

Руководитель практики от организации (руководитель практики по профилю) выставляет итоговую оценку и принимает во внимание аттестацию-характеристику, карту сформированности компетенций, данные ему руководителем практики от профильной организации, оценку методиста по практике, отчет и работу студента на практике, исходя

из соответствия выполненной работы индивидуальному заданию, самостоятельности разработки задания.

Результаты определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», или «зачтено», «не зачтено».