Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 07.08.2026 15:38:53
Уникальный программный ключ:
f2b8a1573c931f1098cfe699d1deb094fcff55d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)
Рязанский институт (филиал)
Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ
Директор Рязанского института (филиала) Московского политехнического университета
_____ В.С. Емец
«30» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

сформированности компетенции УК-3 «Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде»

Разработан в соответствии с ФГОС **23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства**
специализация: **Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование**
квалификация: **инженер**

Рязань 2025

Вопросы для оценки сформированности компетенции УК-3

«Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде».

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Инклюзивные технологии в социальной и проф. деятельности (Б1.О.10)	1
Введение в проектную деятельность "Обучение служением" (Б1.О.22.1)	1

Вопросы и задания по дисциплине «Инклюзивные технологии в социальной и профессиональной деятельности»

1. Обучение инвалида на рабочем месте … (укажите 2 варианта ответа):

А) позволяет наставникам передать свой опыт, сноровку, которые они усвоили, работая на конкретной работе в конкретной обстановке

Б) сложно реализовать с точки зрения безопасности на рабочем месте

В) способствует повышению производительности труда до требуемого уровня

Г) невозможно ни при каких условиях

2. Сопоставьте типы барьеров и способы их преодоления:

1. Физические барьеры
2. Информационные барьеры

3. Операционные барьеры

4. Коммуникативные барьеры

А. Пороги, двери, проходы, санузлы, лифты

Б. Системы навигации и ориентирования, отсутствие информации об услуге и способах ее получения

В. Нелогичные и неудобные процедуры обслуживания, необученный персонал

Г. Стереотипы в отношении людей с инвалидностью, незнание этики общения, неверное понимание инвалидности

3. Важным инструментом для формирования культуры отношения к инвалидам в обществе, повышения их мотивации к труду, социализации и профессионального самоопределения является проведение национального чемпионата по мастерству среди инвалидов – …

А) «Паралимпикс»
Б) «Профессионалитет»
В) «Абилимпикс»
Г) «Вордскиллс»

4. … – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, с помощью которого трудоустроенные инвалиды могут получить необходимые профессиональные навыки для выполнения трудовых обязанностей по занимаемой должности

А) Наставник
Б) Тьютор
В) Волонтер
Г) Бригадир

5. В компаниях, где штат более …, инвалидов должно быть 2–4 % от общего числа работников:

А) 20 человек
Б) 50 человек
В) 100 человек
Г) 500 человек

6. При формировании ИПРА по результатам МСЭ, экспертиза носит медицинский характер, и эксперты не руководствуется принципами безбарьерных условий доступа к труду, что вызывает конфликт сотрудника с работодателем, не имеющим возможность принять инвалида на работу.

Приведите рекомендации решения, с учетом инклюзивного управления трудоустройством, которое будет соответствовать социальным принципам вовлечения людей с ограничениями по здоровью в безбарьерную трудовую среду.

7. Ларисе 52 года, до оформления инвалидности работала в сфере финансов на несложной работе, хотя имеет хорошее образование. При общении с ней отмечаются нарушения в выражении своей мысли, логоневроз, замедленность и путанность речи.

Через 10 минут у вас следующая консультация, как лучше поступить, чтобы обсудить возможности ее адаптации на работе?

8. Татьяна Л, в период обучения на последнем курсе обратилась инклюзивный центр вуза за проведением профориентационных мероприятий и помощи в определении своего кумира в области карьеры.

Укажите к какому типу услуг относится данная?

9. Валентина, 42 года, работала агентом по подбору и транспортировке животных из питомников под заказ. Работа была связано с длительными ночными переездами, плохим питанием, в итоге у женщины обнаружили диабет и сердечную недостаточность, что не позволяет ей продолжать работу, однако, с получением инвалидности возникли трудности и Валентине необходимо работать пока этот вопрос не будет решен, так как у нее четверо не работающих иждивенцев.

10. … поведение – устойчивое поведение личности, отклоняющееся от общепринятых, наиболее распространённых и устоявшихся общественных норм

11. … в общество – процесс восстановления разрушенных связей человека с обществом, обеспечивающий его включенность в основные сферы жизнедеятельности: труд, быт, досуг; итог социальной работы в той сфере, где человек был лишен возможности равноправно жить в обществе

12. Гражданину, признанному инвалидом, выдается …, подтверждающая факт установления инвалидности, с указанием группы инвалидности и индивидуальная программа реабилитации или абилитации

13. … - это система специальных и общепедагогических мер, направленных на ослабление или преодоление недостатков психофизического развития и отклонений в поведении у детей и подростков

14. … – научная дисциплина, занимающаяся изучением психофизических особенностей развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания.

15. … – это одно из наиболее распространенных психических расстройств, характеризующееся сочетанием продуктивной (галлюцинаторной, бредовой, кататонической, аффективной) и негативной (апатия, алогия, отстраненность и др.) симптоматики, поведенческих и когнитивных нарушений (нарушений памяти, внимания, мышления).

16. … – это ближайшее социальное окружение человека (семья, близкие, друзья, товарищи, приятели, знакомые, соседи, коллеги по работе).

17. В каком нормативно-правовом акте содержатся рекомендации по трудоустройству, которые включаются в индивидуальную программу реабилитации или абилитации (ИПРА) инвалида, а также их форма?

18. Профессиональная … – это субъективное состояние личности, отражающее способность и желание трудиться; результат трудового воспитания, выражающийся в желании трудиться и осознании необходимости участвовать в совместной трудовой деятельности с другими людьми

19. К вам на консультацию по трудоустройству обратилась молодая девушка Анна с высшим образованием в сфере социальной работы, У Анны инвалидность 3 группы, но отличный музыкальный слух. У вас есть несколько вакансий музыкального работника, однако в анкете о соискателе потребуется дополнительная информация. Укажите преимущества и недостатки трудоустройства Анны для работодателей.

20. Инклюзивные интерактивные практики, содействующие трудоустройству лиц с инвалидностью, включают … (укажите 3 варианта ответа)

Ключи к вопросам

Вопрос	**Ответ**
1.	А и В
2.	1А, 2Б, 3В, 4Г
3.	В

4.	А
5.	В
6.	Создание института защищенной занятости, где люди с инвалидностью смогут получить гарантированное место работы и оплату труда, вне зависимости от степени эффективности, объемов производства
7.	Лучше, извинившись, договориться об общении в другое время.
8.	Соотнесение получаемой специальности с профессиональными интересами
9.	Надомная работа
10.	Девиантное
11.	Интеграция
12.	Справка
13.	Коррекция
14.	Дефектология
15.	Шизофрения
16.	Микросоциум
17.	Приказ Минтруда России от 13.06.2017 № 486н
18.	Готовность
19.	К преимуществам можно отнести повышенную мотивацию к работе и лояльность. К недостаткам – трудности в определении тех, кто нуждается в специализированных видах работ.
20.	Мастер-классы, тренинги, коуч-сессии

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-69% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 70%-89% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14 - 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 90%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**

Вопросы и задания по дисциплине «Введение в проектную деятельность "Обучение служением"»

1. Как называется любая реальная или условная малая группа, к которой человек добровольно себя причисляет?

А) Референтная группа
Б) Неформальная группа
В) Нереферентная группа
Г) Высокоразвитая группа

2. Кто дал определение группы людей как организации?

А) Абрахам Маслоу
Б) Генри Гант
В) Фредерик Герцберг
Г) Честер Бэрнард

3.Какое из определений понятия «команда» является верным?

А) Команда — группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.
Б) Команда — это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.
В) Команда — это группа людей, которые выполняют определённую работу за денежное вознаграждение.
Г) Команда — объединение людей с общими интересами, не предполагающее совместной работы.

4. Что такое синергический эффект команды?
А) Потенцирование усилий членов команды за счёт слаженной творческой совместной работы, эффективно координируемой лидером.
Б) Разность между результатами деятельности хозяйствующего субъекта и произведёнными для их получения затратами на изменения условий деятельности.
В) Благоприятные изменения, которые ожидаются от деятельности предприятия.
Г) Увеличение числа членов команды.

5. Что такое командообразование (тимбилдинг)?
А) Нестандартные методы воздействия и управления коллективным разумом, воспитание командного духа путём организации корпоративного отдыха, целью которого является сплочение коллектива.
Б) Группа специалистов, которая участвует в целенаправленном процессе, позволяющем эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал.
В) Термин, обычно используемый в контексте бизнеса и применяемый к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы команды.
Г) Процесс подбора сотрудников в команду и его профессиональная адаптация.

6. Группа людей, к которой индивид добровольно себя причисляет?

7. Автор определения группы людей как организации?
8. Ключевой признак команды?
9 Эффект, возникающий благодаря слаженной работе команды?
10. Процесс создания и повышения эффективности команды?
11. Неформальная сеть коммуникаций в организации?
12 Какова основа коммуникаций?
13. Основа неформальных коммуникаций?
14. Совокупность стадий функционирования команды?
15. Как называются стандарты поведения в команде?
16. Определение места человека в системе деловых и персональных отношений?
17. Автор ролевой модели эффективности команды?
18. Командная роль, характеризующаяся амбициозностью и нетерпеливостью?
19. Термин для обозначения максимального различия участников команды?
20 . Командная роль, отвечающая за налаживание внешних связей?

Ключи в вопросам и баллы за правильный ответ

Вопрос	Ответ
1.	А
2.	Г
3.	А
4.	А
5.	В
6.	референтная
7.	Бэрнард
8.	общая цель
9.	синергический
10.	командообразование
11.	«тайный телеграф»
12.	обмен информацией
13.	личные отношения
14.	жизненный цикл
15.	нормы
16.	позиционирование
17.	Белбин
18.	мотиватор
19.	гетерогенность
20.	исследователь ресурсов

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
Пороговый уровень	Характерно частичное знание.

(как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-65% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	**Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 66%-85% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14- 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 86%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**