

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Антикризисное управление персоналом в Индустрии 4.0

Код модуля
1150260(1)

Модуль
Социальная политика организации

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Ученая степень, ученое звание | Должность | Подразделение |
|--------------|-------------------------------|--|------------------|--|
| 1 | Федорова Елена Эдуардовна | PhD, кандидат экономических наук, доцент | доцент | кафедра управления персоналом и психологии |

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Федорова Алена Эдуардовна, доцент, кафедра управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ **Антикризисное управление персоналом в Индустрии 4.0**

| | | | |
|----|--------------------------------------|--|---|
| 1. | Объем дисциплины в зачетных единицах | 4 | |
| 2. | Виды аудиторных занятий | Лекции Практические/семинарские занятия | |
| 3. | Промежуточная аттестация | Экзамен | |
| 4. | Текущая аттестация | Контрольная работа | 1 |
| | | Домашняя работа | 1 |

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ **Антикризисное управление персоналом в Индустрии 4.0**

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

| Код и наименование компетенции | Планируемые результаты обучения (индикаторы) | Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине |
|--|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| ПК-1 -Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | З-4 - Классифицировать виды кризисов в социально-экономических системах, причины их возникновения, типы антикризисных стратегий и мероприятий У-2 - Анализировать возможные рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом и выделять организационные и социальные последствия при выборе стратегий управления персоналом | Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен |

| | | |
|--|---|--|
| | У-4 - Оценивать причины локального сопротивления персонала изменениям и определять адекватные задачам кадровой политики технологии их преодоления | |
|--|---|--|

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

| | | |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| 1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.5 | | |
| Текущая аттестация на лекциях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>контрольная работа</i> | 7,12 | 100 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1 | | |
| Промежуточная аттестация по лекциям – нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено | | |
| 2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5 | | |
| Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| <i>домашняя работа</i> | 7,10 | 50 |
| <i>работа на занятиях</i> | 7,16 | 50 |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4 | | |
| Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6 | | |
| 3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено | | |
| Текущая аттестация на лабораторных занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено | | |
| Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено | | |

| | | |
|---|---------------------------------|------------------------------|
| 4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено | | |
| Текущая аттестация на онлайн-занятиях | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено | | |
| Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет | | |
| Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено | | |

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

| | | |
|--|---------------------------------|------------------------------|
| Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта | Сроки – семестр, учебная неделя | Максимальная оценка в баллах |
| Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено | | |
| Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено | | |

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

| Результаты обучения | Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам |
|---------------------|--|
| Знания | Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Умения | Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью. |
| Опыт /владение | Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов. |
| Другие результаты | Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения. |

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

| Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов) | | | | |
|---|--|---|------------|---|
| № п/п | Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание) | Шкала оценивания | | |
| | | Традиционная характеристика уровня | | Качественная характеристика уровня |
| 1. | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет | Отлично (80-100 баллов) | Зачтено | Высокий (В) |
| 2. | Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения | Хорошо (60-79 баллов) | | Средний (С) |
| 3. | Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания | Удовлетворительно (40-59 баллов) | | Пороговый (П) |
| 4. | Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка | Неудовлетворительно (менее 40 баллов) | Не зачтено | Недостаточный (Н) |
| 5. | Результат обучения не достигнут, задание не выполнено | Недостаточно свидетельств для оценивания | | Нет результата |

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Кризисные и антикризисные менеджеры: сравнительная характеристика.
2. Состояние, поведение и деятельность человека в условиях кризиса.

3. Деструктивные типы поведения персонала в условиях кризисных ситуаций.
 4. Безопасность и безопасное поведение работника. Формирование готовности к действиям в кризисных условиях.
 5. Технологии управления людьми в кризисных ситуациях.
- Примерные задания

К теме 2
 На основании данных таблицы, в которой приводятся результаты оценки претендентов на должность антикризисного менеджера, составить личностные портреты кандидатов и сформулировать обоснованные выводы о пригодности каждого из них на обозначенную должность, а также сделать собственный выбор наиболее эффективного руководителя для разрешения кризисных ситуаций.

Оценка кандидатур производилась по 5-балльной системе: 5 – ярко выраженная черта характера, 4 – часто проявляется, 3 – проявляется в зависимости от ситуации; 2 – редко проявляется; 1 – данная характеристика не соответствует действительности.

| № | Наименование признака | Аль-Бей | Белов | Волков | Герасов |
|---|------------------------------------|---------|-------|--------|---------|
| Общие качества | | | | | |
| 1 | Профессиональная подготовленность | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | Деловая подготовленность | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | Общая культура | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | Направленность | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 5 | Практичность ума | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 6 | Глубина ума | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | Тайность ума | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | Честность | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 9 | Порядочность | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 10 | Отвечетливость | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 11 | Общительность | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 12 | Открытость | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 13 | Коллективизм | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 14 | Активность | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | Инициативность | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | Исполнительность | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 17 | Работоспособность | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | Организованность | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | Тяжеловесность | 2 | 5 | 3 | 3 |
| 20 | Самообладание | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 21 | Настойчивость | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Самостоятельность | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | Наблюдательность | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 24 | Целеустремленность | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 25 | Склонность к самосовершенствованию | 3 | 2 | 4 | 2 |
| Способность к организаторской работе | | | | | |
| 26 | Организаторское чутье | 5 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| 27 | Эмоционально-волевое волячество | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 28 | Требовательность | 4 | 3 | 5 | 2 |
| 29 | Умение принимать решения | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 30 | Самостоятельное включение в орг. работу | 4 | 5 | 3 | 4 |
| Ученый талант | | | | | |
| 31 | Хотелка | 2 | 4 | 3 | 7 |
| 32 | Самостоятельность | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 33 | Фантазия | 1 | 2 | 5 | 2 |
| 34 | Инициативность | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Стиль поведения в группе | | | | | |
| 35 | Лидер | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 36 | Взаимный | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 37 | Обособившийся | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 38 | Сотрудничающий | 3 | 4 | 1 | 3 |
| Мотивация | | | | | |
| 39 | Интерес к делу | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 40 | Интерес к людям | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 41 | Влечение к власти | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 42 | Властолюбие | 3 | 5 | 3 | 4 |
| 43 | Престижное положение | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | Страх наказания | 2 | 2 | 1 | 3 |

К теме 3
 1. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности персонала предприятия в условиях кризисных ситуаций (разбор конкретных примеров).
 2. Психологические тесты на подверженность стрессам и дистрессам.
 3. Прогнзирование ситуаций, вызывающих деструктивные типы поведения.

Тренинг «Экспедиция»
 Известно, чтобы узнать человека, нужно «сходить с ним в разведку». По аналогии, личность раскрывается в сложных кризисных (экстремальных) обстоятельствах. В предлагаемой ситуации вам предстоит представить себя на месте научной экспедиции, осуществляющей исследования неизвестных ранее территорий в океане, пролетая над ними на воздушном шаре. Неожиданное повреждение заставляет шар снижать высоту. Чтобы избежать его падения, необходимо постепенно сбавлять с некоторых предметов снаряжения экспедиции, причем сделать это нужно в последовательности, обусловленной важностью конкретного предмета для людей, терпящих бедствие.

Снаряжение экспедиции состоит из: 1) географических карт местности, составленных членами экспедиции (15 кг); 2) секстанта (6 кг); 3) ружья с патронами (9 кг); 4) канистры с пресной водой (20 л); 5) спальных мешков (1 мешок на каждого члена экспедиции); 6) 20-местной палатки; 7) надувной резиновой лодки; 8) ящика (20 кг); 9) аптечки с медицинскими консервами (50 кг); 10) конфет (10 кг); 11) транзистора; 12) ракетницы с двумя ракетами; 13) аптечки (5 кг); 14) спичек; и 15) охотничьих ножей...

Условия игры

1. За 1 мин самостоятельных раздумий проранжировать список предметов снаряжения по степени их важности.
2. За 10 мин коллективного обсуждения индивидуальные решения привести в соответствие с групповыми.
3. Если один из членов экспедиции не согласен с предлагаемой группой очередностью – группа должна найти компромиссный вариант.

Вопросы для обсуждения

1. Оцените поведение отдельных членов группы и определите его тип.
2. Каково соотношение обнаруженных типов поведения и как это повлияло на взаимодействие внутри группы в целом? Отметьте положительные и отрицательные моменты в процессе группового взаимодействия.
3. Составьте собственный план действий членов экспедиции в данной ситуации.

К темам 4-5

1. Определение способности человека сопротивляться опасности.
2. Определение личностной ответственности как одного из факторов безопасного труда.
3. Обучение методам профилактики деструктивного поведения персонала в условиях кризиса.
4. Создание условий, обуславливающих готовность к рациональным действиям в критических условиях.
5. Прогнзирование производственных ситуаций, повышающих уровень готовности к рациональной деятельности в кризисных ситуациях.

LMS-платформа – не предусмотрено

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Теоретический и практический подходы к решению кейса организации.

Примерные задания

ЗАДАНИЯ К КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ

| Варианты | | | | | | | | | |
|----------|---------|---------|------|------|---------|------|---------|------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| А, Б, В | Г, Д, Е | Ж, З, И | К, Л | М, Н | О, П, Р | С, Т | У, Ф, Х | Ц, Ч, Ш, Щ | Э, Ю, Я |

Каждый вариант контрольной работы состоит из теоретических вопросов (№1 и №2) и практического задания (№3).

Практическое задание имеет одинаковую для всех вариантов формулировку, но предприятие для анализа выбирается студентом самостоятельно.

Вопрос 3: «Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса». Для ответа на данный вопрос необходимо ответить на вопросы Листа экспертного опроса, представленного в приложении к методическим указаниям, и обобщить результаты.

Вариант 1

1. Типология ситуаций кризиса в организации.
2. Кадровая политика кризисных предприятий.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 2

1. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.
2. Создание оперативных кризисных групп на предприятии.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 3

1. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении.
2. Особенности мотивации персонала в кризисных ситуациях.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 4

1. Мотивация антикризисных менеджеров.
2. Прогнозирование и планирование управления кризисными ситуациями.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 5

1. Состояние, поведение и деятельность персонала организации в условиях кризиса.
2. Принятие решений в условиях кризиса.

3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 6

1. Особенности деятельности руководителя в условиях кризисных ситуаций.
2. Создание антикризисной команды.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 7

1. Деструктивные типы поведения персонала в условиях кризисных ситуаций.
2. Организация работ в напряженных условиях.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 8

1. Формирование готовности персонала к действиям в кризисных условиях.
2. Структура и содержание программ антикризисного управления персоналом.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 9

1. Воспитание безопасного поведения у работников. Проблемы психологической подготовки персонала к деятельности в напряженных условиях.
2. Установление стабильности в социально-трудовой сфере.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

Вариант 10

1. Кадровая политика в кризисных ситуациях.
2. Сравнительная характеристика кризисных и антикризисных руководителей: профессионально-личностные портреты.
3. Практическое задание.
Характеристика кризисной ситуации конкретного предприятия. Описание опыта решения кадровых проблем, возникших вследствие кризиса.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. В качестве домашнего задания предлагается написать реферат на одну из предложенных в списке ниже тем

Примерные задания

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Типология ситуаций кризиса в организации.
2. Антикризисное управление. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.
3. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении.
4. Мотивация антикризисных менеджеров.
5. Состояние, поведение и деятельность персонала организации в условиях кризиса.
6. Особенности деятельности руководителя в условиях кризисных ситуаций.
7. Деструктивные типы поведения персонала в условиях кризисных ситуаций.
8. Формирование готовности персонала к действиям в кризисных условиях.
9. Воспитание безопасного поведения у работников. Проблемы психологической подготовки персонала к деятельности в экстремальных условиях.
10. Кадровая политика в кризисных ситуациях.
11. Создание оперативных кризисных групп на предприятии.
12. Создание новых организационных форм антикризисного управления персоналом.
13. Особенности мотивации персонала в кризисных ситуациях.
14. Прогнозирование и планирование управления кризисными ситуациями.
15. Принятие решений в условиях кризиса.
16. Создание антикризисной команды.
17. Организация работ в экстремальных условиях.
18. Разработка программы антикризисного управления персоналом.
19. Установление стабильности в социально-трудовой сфере.
20. Сравнительная характеристика кризисных и антикризисных руководителей: профессионально-личностные портреты.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Теория кризисных ситуаций.
2. Характеристики кризисных ситуаций.
3. Типология ситуаций кризиса в организации.
4. Система антикризисного управления. Сравнительная характеристика традиционного и антикризисного управления.
5. Концепция кризисного (токсического) и антикризисного менеджера: определение понятий и сравнительная характеристика.
6. Особенности поведения руководителей в кризисной ситуации.
7. Назначение и область деятельности менеджера в антикризисном управлении.
8. Граф-модель менеджера антикризисного типа управления.
9. Типология кризисных менеджеров.
10. Состояние, поведение и деятельность персонала в условиях кризиса.

11. Деструктивные типы поведения персонала в условиях кризисных ситуаций.
 12. Типы поведенческих нарушений личностей в кризисных ситуациях в соответствии с особенностями характера.
 13. Типология кадровой политики в кризисных ситуациях.
 14. Функции оперативных кризисных групп.
 15. Планирование управления кризисными ситуациями.
 16. Антикризисная команда (антикризисный штаб): состав, роли и функции.
 17. Разработка программ антикризисного управления персоналом.
 18. Кризис персонала организации: определение, виды и причины возникновения.
 19. Подготовка антикризисных менеджеров.
 20. Подбор антикризисных менеджеров.
 21. Стресс как причина и следствие кризисной ситуации.
 22. Концепция антикризисного управления персоналом, последовательность ее реализации.
 23. Планово-организационные мероприятия антикризисного управления персоналом организации.
 24. Реорганизация и снижение издержек на рабочую силу.
 25. Создание системы информационного обеспечения антикризисного управления персоналом.
 26. Формирование готовности персонала к действиям в условиях кризисной ситуации.
 27. Проблемы антикризисного управления персоналом и возможные способы их решения.
 28. Психологические принципы антикризисного управления персоналом.
 29. Технология психологического сопровождения антикризисного управления персоналом.
 30. Методы антикризисного управления персоналом.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

| Направление воспитательной деятельности | Вид воспитательной деятельности | Технология воспитательной деятельности | Компетенция | Результаты обучения | Контрольно-оценочные мероприятия |
|---|--|--|-------------|---------------------|----------------------------------|
| Профессиональное воспитание | целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях | Технология позиционного образования | ПК-1 | У-4 | Практические/семинарские занятия |