

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский
политехнический университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Социальное партнерство и формирование культуры безопасности»
*Приложение к рабочей программе дисциплины***

Направление подготовки: 20.03.01 Техносферная безопасность

**Направленность (профиль)
образовательной программы:** Безопасность технологических процессов и
производств

Квалификация выпускника: «Бакалавр»

Выпускающая кафедра: Технические дисциплин

Форма обучения: Очная, заочная

Курс: 4

Семестр: 7

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану: 4 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану: 144 ч.

Форма промежуточной аттестации:

Дифференцированный зачёт: 7 семестр

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (7-го семестра учебного плана) и разбито на 4 учебных раздела. В каждом разделе предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, сдаче отчетов по практическим занятиям и дифференцированного зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1 - Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВы)	Вид контроля					
	Текущий		Рубежный			Итоговый Диф.зачёт
	С	ТО	ОПЗ	Т/КР		
Усвоенные знания						
З.1 Знать нормативную правовую базу в сфере социального партнерства в трудовых отношениях, пути (каналы) доведения информации по вопросам формирования и повышения культуры безопасности до работников и иных заинтересованных лиц		ТО		Т		ТВ
З.2 Знать виды ответственности за нарушение требований по обеспечению социального партнерства, порядок повышения мотивации на выполнение требований безопасности, в том числе путем привлечения к ответственности		ТО		Т		ТВ
Освоенные умения						
У.1 Уметь применять государственные нормативные требования по обеспечению социального партнерства в трудовых отношениях			ОПЗ	Т		ПЗ
У.2 Уметь подготавливать			ОПЗ	Т		ПЗ

документы, содержащие полную и объективную информацию по вопросам социального партнерства, культуры безопасности, а также мотивации работников на соблюдение требований безопасности						
У.3 Уметь планировать мероприятий по обеспечению социального партнерства и повышения уровня культуры безопасности			ОПЗ	Т		ПЗ
У.4 Уметь применять методы сбора информации, характеризующей уровень культуры безопасности			ОПЗ	Т		ПЗ
У.5 Уметь выявлять и анализировать причины невыполнения требований безопасности и обосновывать необходимые мероприятия (меры) по повышению мотивации работников на соблюдение требований			ОПЗ	Т		ПЗ
Приобретенные владения						
В.1 Владеть навыками разработки проектов локальных нормативных актов			ОПЗ	Т		ПЗ
В.2 Владеть навыками взаимодействия с представительными органами работников по вопросам социального партнерства и культуры безопасности			ОПЗ	Т		ПЗ
В.3 Владеть навыками информирования работников об обеспечении социального партнерства в трудовых отношениях, формирования и повышения культуры безопасности, мотивации работников на соблюдение требований безопасности			ОПЗ	Т		ПЗ
В.4 Владеть навыками подготовки для представления работодателем органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий			ОПЗ	Т		ПЗ
В.5 Владеть навыками проведением профилактической работы по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на поддержание социального партнерства и повышения уровня культуры безопасности			ОПЗ	Т		ПЗ

С – собеседование по теме; ТО – коллоквиум (теоретический опрос); КЗ – кейс-задача (индивидуальное задание); ОПЗ – отчет по практическим занятиям; Т/КР – рубежное тестирование (контрольная работа); ТВ – теоретический вопрос; ПЗ – практическое задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме собеседования или выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме тестирования и защиты практических занятий.

2.2.1. Защита практических занятий

Всего запланировано 6 практических занятий. Типовые темы практических занятий приведены в РПД.

Защита практических занятий проводится индивидуально каждым студентом или группой студентов. Типовые шкала и критерии оценки приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.2.2. Рубежное тестирование

Примерный вариант рубежного тестирования:

1. Кто осуществляет управление охраной труда:

1. Государство
2. Работодатель
3. Профсоюзы

2. Как осуществляется допуск к самостоятельной работе лиц, принимаемых на работу, в т.ч. с вредными и (или) опасными условиями труда?

1. После прохождения обучения и стажировки на рабочем месте (2-14 смен) под руководством назначенного лица и сдачи экзаменов. Допуск оформляется в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с подписью инструктируемого и инструктирующего.
2. Работодатель устанавливает в соответствии с нормативными правовыми актами, регуливающими безопасность конкретных работ, порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников рабочих профессий.
3. В соответствии с ответами «1» и «2».

3. Какие из ниже названных мероприятий не входят в основы законодательства по охране труда?

1. Правовые
2. Технические
3. Экономические
4. Санитарно-технические
5. Противопожарные

4. Инженер по технике безопасности не имеет права:

1. Запрещать работать, если появилась угроза возникновения аварии или пожара
2. Уведомлять об этом руководство предприятия
3. Налагать денежные взыскания (штраф)
4. Ходатайствовать перед руководством предприятия о привлечении нарушителя к ответственности

5. Контроль за проведением мероприятий по предупреждению загрязнения внешней среды осуществляет:

1. Государственная газовая инспекция

2. Государственный пожарный надзор
3. Государственный санитарный надзор
4. Госгортехнадзор

6. Каким локальным нормативным актом устанавливается режим рабочего времени в организации?

1. Правилами внутреннего трудового распорядка организации
2. Распоряжением руководителя подразделения
3. Трудовым Кодексом РФ
4. Конституцией РФ

7. Укажите вид административной ответственности за нарушение законодательства по охране труда:

1. Возмещение ущерба
2. Штраф
3. Перевод на нижеоплачиваемую работу сроком до трех месяцев
4. Замечание, выговор
5. Привлечение к суду

8. Какой инструктаж проводят при нарушении требований охраны труда или несчастном случае?

1. Вводный
2. На рабочем месте
3. Периодический
4. Внеплановый

9. Кто из нижеперечисленных лиц не входит в комиссию по расследованию производственного травматизма

1. Руководитель производственного участка, где произошел несчастный случай
2. Врач
3. Инженер по технике безопасности

10. Несчастные случаи на производстве — это случаи:

1. Произошедшие на территории организации
2. При следовании на работу и с работы на транспорте организации
3. Произошедшие на территории организации и вне ее при выполнении работы по заданию работодателя, следовании на работу и с работы на транспорте организации, а также при сопровождении ее грузов

11. Ознакомление с общими вопросами охраны труда и особенностями конкретного хозяйства является содержанием:

1. Внепланового инструктажа
2. Периодического инструктажа
3. Инструктажа на рабочем месте
4. Вводного инструктажа

12. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме это ... производственный фактор:

1. Вредный
2. Опасный
3. Тяжелый

13. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...

1. Аттестация рабочих мест по условиям труда
2. Сертификация рабочих мест по условиям труда
3. Экспертиза условий труда

14. На основе принципов социального партнерства заключается:

1. Коллективный договор
2. Координальный договор
3. Коллегиальный договор

15. Стороны социального партнерства:

1. Работники и уполномоченные государственные органы
2. Работодатели и профессиональные союзы
3. Работники и работодатели в лице уполномоченных представителей

16. Одна из форм осуществления социального партнерства:

1. Участие работников в управлении организацией
2. Выдвижение ультимативных требований руководству
3. Организация дивизиональных структур в организации

17. Одна из форм осуществления социального партнерства:

1. Выдвижение ультимативных требований руководству
2. Организация дивизиональных структур в организации
3. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров

18. К основным принципам социального партнерства относится:

1. Корпоративный дух
2. Антагонизм сторон
3. Равноправие сторон

19. К субъектам социального партнерства относится:

1. Социально-трудовые отношения
2. Работодатели
3. Общественные отношения

20. К одному из основных принципам партнерских отношений в механизме социального партнерства относятся принцип:

1. Социальной справедливости
2. Научной обоснованности
3. Единоначалия

21. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются:

1. Предшествующими трудовым правоотношениям
2. Вытекающими из трудовых правоотношений
3. Сопутствующими трудовым правоотношениям

22. Правоотношения по трудоустройству являются:

1. Вытекающими из трудовых правоотношений
2. Сопутствующими трудовым правоотношениям
3. Предшествующими трудовым правоотношениям

23. Решение примирительной комиссии по коллективному трудовому спору оформляется:

1. Актом
2. Постановлением
3. Протоколом

24. обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника:

1. Возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
2. Непродолжительность работы на данном месте
3. Его низкая квалификация

25. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается:

1. Предусмотрено Трудовым кодексом РФ
2. Приказом федеральной инспекции труда
3. Приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ

26. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является:

1. Актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
2. Нормативно-договорным актом
3. Локальным нормативным актом

27. Днем начала коллективного трудового спора считается день:

1. Выдвижения работниками своих требований к работодателю
2. Начала работы примирительной комиссии
3. Сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников

28. Основание возникновения трудового правоотношения:

1. Заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
2. Заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
3. Заключение трудового договора

29. Комиссия по трудовым спорам:

1. Формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
2. Назначается работодателем
3. Избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников

30. Органами социального партнерства являются ... , создаваемые социальными партнерами, по урегулированию социально-трудовых отношений на всех пяти уровнях системы партнерства

1. Комиссии
2. Организации
3. Комитеты

31. Как называется форма социальной организации, которая формируется на основе совместной работы и в рамках которой реализуются основные функции личности:

1. Коллектив
2. Трудовой коллектив
3. Группа

32. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

1. Благородная функция
2. Социальная функция
3. Общественная функция

33. Как называется одна из основных функций личности, реализуемая в трудовом коллективе:

1. Трудовая функция
2. Полезная функция
3. Испытательная функция

34. По степени подчиненности трудовые коллективы бывают:

1. Постоянными и временными
2. Стабильные и не стабильные
3. Первичные и вторичные

35. Информационное и эмоциональное сплочение коллектива заложено в:

1. Регулятивную функцию
2. Функцию общения

3. Познавательную функцию

36. Влияние на представителей трудового коллектива и координировать поведение индивида заложено:

1. В познавательную функцию.
2. Функцию общения.
3. В коммуникативную функцию.
4. В регулятивную функцию.

37. Формирование общеколлективного эмоционального состояния представителей трудового коллектива заложено:

1. В познавательную функцию.
2. Функцию общения.
3. В коммуникативную функцию.
4. В регулятивную функцию.

38. К внешним факторам, которые обуславливают динамику трудового коллектива относятся:

1. Организационные изменения.
2. Изменение качественных характеристик представителей трудового коллектива.
3. Материальную базу предприятия.
4. Верные ответы «а» и «в».

39. Условия, влияющие на развитие трудового коллектива:

1. Уровень взаимодействия с другими коллективами.
2. Сходство состава трудового коллектива.
3. Количество участников трудового коллектива.
4. Все ответы верны.

40. Социально-психологический климат трудового коллектива — это:

1. Моральные ценности, принятые большинством представителей коллектива.
2. Уровень осознанности представителями коллектива поставленных целей и задач.
3. Характер ценностных ориентаций, личностных отношений и взаимных ожиданий коллектива.
4. Характер неофициальной атмосферы в коллективе.

41. Деловой стиль взаимодействия партнеров включает:

1. Ослабление контроля за социально-статусными и этикетными нормами
2. Признание ценности и значимости поведенческих действий друг друга +
3. Рациональное использование партнерами поддерживающих техник
4. Умение партнеров адаптировать собственные профессиональные знания к каждой деловой ситуации

42. При выявлении в процессе регистрации соответствующим органом по труду условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, указанный орган ...

1. Сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда
2. Отменяет коллективный договор, соглашение и уведомляет об этом представителей сторон и государственную инспекцию труда
3. Обращается в соответствующий суд с заявлением о признании коллективного договора, соглашения (их отдельных положений) недействительными и неподлежащими применению

43. Коллективный договор – это ...

1. Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию
2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
3. Соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе
4. Соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения

44. Соглашение – это ...

1. Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка
2. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
3. Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции
4. Гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства

45. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...

1. Работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений

2. Работником (его представителем), работодателем (его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений
3. Работниками (представителями работников), работодателями(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

46. Уровень системы социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством, на котором происходит регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках конкретной организации.

1. Региональный уровень
2. Отраслевой уровень
3. Федеральный уровень
4. Территориальный уровень
5. Локальный уровень

47. Органами социального партнерства являются ... , создаваемые социальными партнерами, по урегулированию социально-трудовых отношений на всех пяти уровнях системы партнерства

1. Комиссии
2. Организации
3. Комитеты

48. Правовой акт социального партнерства, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключенный между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях

1. Социально-партнерское соглашение
2. Дополнительное соглашение
3. Трудовое соглашение
4. Партнерское соглашение
5. Социальное соглашение

Ответы к тесту (Приложение А).

Типовые шкала и критерии оценки результатов рубежного тестирования приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических занятий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде диф.зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, практические задания (ПЗ) для проверки освоенных умений и комплексные задания (КЗ) для контроля уровня приобретенных владений всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролирующие уровень сформированности *всех* заявленных компетенций.

2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для дифференцированного зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Понятие и основание социального партнёрства.
2. Правовая основа социального партнёрства.
3. Общая характеристика социального партнёрства: стороны, участники, уровни, формы.
4. Система социального партнёрства.
5. Модели социального партнёрства. Российская модель социального партнёрства.
6. Понятие и основные принципы социального партнёрства.
7. Проблема реформирования принципов социального партнёрства.
8. Понятие и классификация уровней социального партнёрства в зависимости от территории и отраслевой принадлежности.
9. Формы социального партнёрства: понятие и виды.
10. Понятие сторон и участников социального партнёрства.
11. Правовой статус государства как особого субъекта трудовых отношений.
12. Роль и задачи государства и его органов в становлении и развитии социального партнёрства.
13. Социальная политика государства в области социального партнёрства.
14. Государство как работодатель, правовой статус государственных предприятий.
15. Понятие и правовой статус работников.
16. Понятие и правовой статус представительного органа работников.
17. Механизмы формирования выборных представительных органов

работников.

19. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

20. Объединения работодателей и их правовой статус в системе социального партнёрства.

21. Коллективный договор как правовой акт. Роль и значение коллективного договора в организации.

22. Структура коллективного договора.

23. Содержание коллективного договора: информационные, нормативные обязательственные условия.

24. Порядок разработки, заключения коллективного договора и вступление его в силу. Изменение коллективного договора.

25. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

26. Ответственность за невыполнение условий коллективного договора.

27. Коллективное соглашение как правовой акт. Роль и значение соглашения.

Виды соглашений.

28. Основные термины и определения: охрана труда, производственная опасность, опасный и вредный производственный факторы, несчастный случай, травма, профессиональное заболевание, техника безопасности, производственная санитария.

29. Право работников на охрану труда.

30. Обязанности нанимателя по обеспечению охраны труда.

31. Обязанности работника по охране труда.

32. Организация охраны труда на предприятии.

33. Коллективный договор (соглашение) и комплексные планы мероприятий по охране труда. Финансирование мероприятий по охране труда.

34. Служба техники безопасности на предприятии.

35. Функции работников службы охраны труда и их права.

36. Инструктаж персонала по технике безопасности.

37. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

38. Нормативно-правовое обеспечение охраны труда на предприятии.

Типовые задания для контроля приобретенных умений и владений:

1. Анализ специфики становления и развития социального партнерства как специфического социального феномена.

2. Сущностные характеристики социального партнерства.

3. Проблемы в реализации социального партнерства.

4. Факторы, влияющие на становление социального партнерства.

5. Противоречия, сопровождающие становление социального партнерства в современных условиях.

6. Механизмы реализации социального партнерства в современных условиях.

7. Развитые модели социального партнерства.

8. Анализ причин производственного травматизма на предприятии.

9. Что является основной целью управления безопасностью труда?

10. Каковы основные задачи управления безопасностью труда?

11. Назовите законодательные акты в области охраны труда и их основные

положения.

12. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

2.3.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на дифференцированном зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче дифференцированного зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при дифференцированном зачете считается, что полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде дифференцированного зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.

Приложение А
Ответы к тесту

№ вопроса	№ ответа
1.	1
2.	3
3.	2
4.	3
5.	5
6.	1
7.	2
8.	4
9.	2
10.	3
11.	4
12.	2
13.	3
14.	1
15.	3
16.	1
17.	3
18.	3
19.	2
20.	1
21.	2
22.	3
23.	3
24.	1
25.	3
26.	2
27.	3
28.	2
29.	1
30.	1
31.	2
32.	3
33.	1
34.	3
35.	2
36.	4
37.	3
38.	4
39.	4
40.	3
41.	2
42.	1
43.	2
44.	3
45.	3
46.	4
47.	1
48.	1