

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Александр Валерьевич

Должность: Директор Невинномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 12.10.2022 15:17:16

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e5d0

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Невинномысский технологический институт (филиал)

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор НТИ (филиал) СКФУ

А.В. Ефанов

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

#### **Инклюзивная культура и коммуникации**

Направление подготовки/специальность	18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
Направленность (профиль)/специализация	Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов
Форма обучения	очная
Год начала обучения	2022 год
Реализуется в 1 семестре	

## Введение

1. Назначение. Фонд оценочных средств разработан с целью контроля у студентов владения компетенциями по дисциплине «Инклюзивная культура и коммуникации». Задания представлены таким образом, что охватывают разделы рабочей программы и представлены различными теоретическими и практическими заданиями базового и продвинутого уровней.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Инклюзивная культура и коммуникации» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 18.03.01 Химическая технология.

3. Разработчик: Малхозова Р.К., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы:

Председатель:

Павленко Е.Н. – зав. кафедрой ХТМиАХП

Члены экспертной группы:

Романенко Е.С. – доцент кафедры ХТМиАХП

Свидченко А.И. – доцент кафедры ХТМиАХП

Представитель организации-работодателя:

Новоселов А.М., начальник отдела технического развития АО «Невинномысский Азот»

Экспертное заключение. Представленный ФОС по дисциплине «Инклюзивная культура и коммуникации» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые преподавателем формы и средства текущего контроля адекватны целям и задачам реализации образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии, направленность (профиль) Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов, а также целям и задачам рабочей программы реализуемой учебной дисциплины. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации представлены в полном объеме.

«05» марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы) (в соответствии с рабочей программой дисциплины)	Средства и технологии и оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
УК-3, ИД-1, ИД-2, ИД-3 УК-9 ИД-1, ИД-2	1-9	Доклад	Текущий	Письменный	Темы докладов
УК-3, ИД-1, ИД-2, ИД-3 УК-9 ИД-1, ИД-2	1-9	Индивидуальное творческое задание	Текущий	Письменный	Темы индивидуальных творческих заданий
УК-3, ИД-1, ИД-2, ИД-3 УК-9 ИД-1, ИД-2	1-9	Собеседование	Текущий	Устный	Темы собеседования

## 2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при	Репродуктивно воспроизводит знания. Не умеет решать поставленные задачи. Не владеет навыком деятельности.	Способен строить эффективную коммуникацию в команде. Сформированы отдельные умения. Действует интуитивно, допускает ошибки.	Использует методы командообразования, командного взаимодействия на основе знаний менеджмента, психологии, права. Умеет применять основные формы и методы изучения и систематизации информации. Владеет способами	Пополняет имеющиеся знания. Использует технологии Форсайта в командной работе. Реализует подход, используя мета-предметные знания.

<p>совместной работе в рамках поставленной задачи</p> <p>ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта</p> <p>ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения</p>			<p>систематизации теоретического материала по проблеме.</p>	
---	--	--	---	--

*Компетенция: УК-9*

<p>Результаты обучения по дисциплине (модулю):</p> <p><i>Индикатор:</i></p> <p>ИД-1 УК-9 оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</p> <p>ИД-2 УК-9 применяет базовые дефектологические</p>	<p>Не воспроизводит знания, не владеет основными понятиями.</p> <p>Не понимает особенности функционирования лиц с ОВЗ.</p> <p>Не владеет навыком деятельности</p>	<p>Знает понятие и инвалидности, толерантности. Сформированы отдельные представления. Действует интуитивно, допускает ошибок</p>	<p>Знает сущность человеческого разнообразия, понятие и причины инвалидности. Умеет: применять основные формы и методы изучения и систематизации информации. Владеет способами взаимодействия и коммуникации с лицами с ОВЗ и инвалидностью.</p>	<p>Пополняет имеющиеся знания. Ставит цель, делает осознанный выбор. Совершенствует умения и навыки</p>
---	---	--	--	---

знания в социальной и профессиональной сферах при взаимодействии с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами				
---	--	--	--	--

### **Описание шкалы оценивания**

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

### **3. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций**

#### **Темы докладов**

##### **Базовый уровень**

1. Культура как социальный феномен
2. Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены
3. Профессиональная этика как научная дисциплина
4. Основы и нормы деловой этики
5. Понятие об инклюзивной культуре.
6. Дружба как феномен межличностного общения.
7. Нравственный конфликт как вид морального выбора.
8. Манипулятивная психология человека: за и против.
9. Моральное самосознание человека: способы развития.
10. Нравственность в условиях инклюзивного подхода.
11. Милосердие в условиях инклюзивного подхода.
12. Этические принципы инклюзивного подхода.
13. Критерии толерантности в отношении лиц с ОВЗ
14. Политика инклюзии в современном обществе
15. Подходы и принципы инклюзивного подхода как культурологические феномены

##### **Повышенный уровень**

1. Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл
2. Роль педагога и психолога в формировании инклюзивной культуры
3. Понятие психологической культуры
4. Общая и профессиональная культура специалиста
5. Этика как фундамент профессиональной культуры человека
6. Общение в инклюзивной среде.
7. Эффективная коммуникации в инклюзивной организации.
8. Техники общения с людьми с ОВЗ
9. Психологические барьеры во взаимодействии лиц с ОВЗ
10. Конфликты в инклюзивной организации
11. Стили разрешения конфликтов в инклюзивной организации
12. Профилактика конфликтного поведения в инклюзивной организации
13. Имидж инклюзивной образовательной организации
14. Корпоративная культура инклюзивной организации

## 15. Социально-психологический климат инклюзивной организации

### 1. Критерии оценивания компетенций:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики доклада, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач. Для представления доклада применяет аудио и видеоматериалы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам доклада, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

### 2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: устный опрос по темам, входящим в курс изучения дисциплины «Инклюзивная культура и коммуникации».

Предлагаемые темы докладов позволяют студенту проверить уровень сформированности компетенции УК-3, УК-9.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования докладом и методическими указаниями по выполнению практических работ по дисциплине «Инклюзивная культура и коммуникации».

При проверке задания, оцениваются последовательность и точность изложения материала, умение формулировать четко и правильно свои мысли.

#### Оценочный лист.

Фамилия, имя студента	Последовательность и точность изложения материала	Умение формулировать четко и правильно свои мысли	Общая оценка

## **Темы индивидуального творческого задания**

### **1. Индивидуальные творческие задания**

#### **Базовый уровень**

Разработать программу и составить план-конспект просветительского мероприятия на тему:

Основы профессиональной этики с учетом инклюзивного подхода

Правила коммуникации в инклюзивной организации

Нравственность в условиях инклюзивной среды

Этические принципы инклюзивного взаимодействия

Профессиональная этика с учетом инклюзивного взаимодействия

Сущность и содержание профессиональной этики в инклюзивной среде

Личность и моральная ответственность с учетом инклюзивного взаимодействия

#### **Повышенный уровень**

Разработать программу, составить план-конспект и подготовить презентацию программы просветительского мероприятия на тему:

Основы профессиональной этики с учетом инклюзивного подхода

Правила коммуникации в инклюзивной организации

Нравственность в условиях инклюзивной среды

Этические принципы инклюзивного взаимодействия

Профессиональная этика с учетом инклюзивного взаимодействия

Сущность и содержание профессиональной этики в инклюзивной среде

Личность и моральная ответственность с учетом инклюзивного взаимодействия

### **2. Критерии оценивания компетенции:**

#### **Критерии оценки работы студента:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний в рамках тематики проекта, знает основные термины, фамилии ученых, исследовавших изучаемую проблему, способен анализировать и синтезировать научную литературу по заявленной проблеме. Умеет применять полученные знания для решения конкретных практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам проекта, логично излагает материал, умеет применить психолого-педагогические знания для решения конкретных методических проблем.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и понятий по изучаемой проблеме, умения достаточно грамотно изложить материал.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не представил творческую работу и не участвовал в реализации группового проекта, не владеет знаниями по обязательной психолого-педагогической и методической литературе, не смог четко и грамотно изложить материал.

### **3. Описание шкалы оценивания**

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в

установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя проверку выполнения письменных творческих заданий. Предлагаемые студенту задания позволяют проверить сформированность компетенции УК-3, УК-9.



## Вопросы собеседования

### Базовый

Понятие культуры как социального феномена.

Методологические подходы к определению культуры.

Понятие об инклюзивной культуре.

Подходы и принципы инклюзивного подхода как культурологические феномены

Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл.

Преференции инклюзивной культуры.

Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры.

Роль психолога в формировании инклюзивной культуры.

Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены

Этика и мораль как предикторы культуры.

Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности.

Профессиональная этика как научная дисциплина.

Основы и нормы деловой этики.

Определение и специфика профессиональной этики.

Понятие психологической культуры.

Общая и профессиональная культура человека.

Специфика общения с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья.

Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной организации.

Понятие и компоненты имиджа организации.

Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры.

### Уметь. Владеть

Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной организации. Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.

Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в организации. Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.

Проанализируйте возможности выявления культурных потребностей в инклюзивной среде.

Раскройте алгоритм проектирования программы сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ

Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ

Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ.

Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ.

Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности.

### Повышенный

Понятие культуры как социального феномена. *Этимология слова «культура». Исторические взгляды на феномен культуры.*

Методологические подходы к определению культуры. *Сущность антропологического, аксиологического, структурно-функционального, деятельностного, социологического принципов и подходов.*

Понятие об инклюзивной культуре. *Политика инклюзии в современном обществе.*

Подходы и принципы инклюзивного образования как культурологические феномены. *Восемь принципов инклюзивного образования.*

Сущность инклюзии, ее ценность и практический смысл. *Цели инклюзивного обучения и воспитания.*

Преференции инклюзивной культуры. *Условия формирования инклюзивной культуры.*

Основные компетенции администрации в формировании инклюзивной культуры. *Роль руководителя организации в формировании инклюзивной культуры.*

Роль психолога в формировании инклюзивной культуры. *Психологические средства формирования инклюзивной культуры.*

Понятия «этика» и «мораль» как культурные феномены. *Важнейшие категории этики со времен Аристотеля.*

Этика и мораль как предикторы культуры. *Соотношение морали, нравственности и этики.*

Культура и мораль как способы духовно-практического освоения действительности. *Идеи И. Канта о морали личности как основе его культуры.*

Профессиональная этика как научная дисциплина. *Виды профессиональной этики.*

Основы и нормы деловой этики. *Принципы этики деловых отношений.*

Определение и специфика профессиональной этики. *Главные направления реализации профессиональной этики*

Понятие психологической культуры. *Структура психологической культуры человека*

Общая и профессиональная культура человека. *Показатели и уровни сформированности культуры.*

Специфика общения с лицами, имеющими ограниченные возможности здоровья и их родителями. *Приемы коммуникации с лицами с ОВЗ.*

Конфликты и способы их разрешения в инклюзивной организации. *Специфика разрешения конфликтов с лицами с ОВЗ.*

Понятие и компоненты имиджа организации. *Создание эффективного комплексного имиджа организации.*

Понятие корпоративной культуры. Цели, роль и значение корпоративной культуры. *Основные характеристики и функции корпоративной культуры организации.*

### **Уметь. Владеть**

Оцените ситуацию развития инклюзивной культуры в современной образовательной организации. *Дайте оценку сильным и слабым сторонам данного процесса.*

Проанализируйте, насколько вы готовы к реализации инклюзивной культуры в образовательной организации. *Оцените собственные способности и дайте прогноз своей деятельности.*

Проанализируйте возможности выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ. *Приведите пример применения на практике основных техник выявления образовательно-культурных потребностей лиц с ОВЗ.*

Раскройте алгоритм проектирования индивидуальной программы культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации такой программы.*

Раскройте план сопровождения культурно-досуговой деятельности лиц с ОВЗ. *Приведите пример реализации программы сопровождения.*

Перечислите формы культурно-досуговой деятельности для лиц с ОВЗ. *Проанализируйте, насколько лица с ОВЗ вовлечены в культурно-досуговую деятельность?*

Проанализируйте насколько толерантно отношение к лицам с ОВЗ. *Представьте план проектирования культурно-просветительской программы работы с населением по вопросу формирования толерантного отношения к лицам с ОВЗ.*

Проанализируйте, какие принципы толерантности вы будете применять в ходе своей практической профессиональной деятельности. *Насколько эти принципы реализуются в образовательной практике?*

## 1. Критерии оценивания компетенций

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Свидетельствует о сформированности компетенций УК-3, УК-9 на повышенном уровне.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Свидетельствует о сформированности компетенций УК-3, УК-9

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала. Свидетельствует о частичной сформированности УК-3, УК-9

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному. Свидетельствует о несформированности компетенций УК-3, УК-9

## 2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

## 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущая аттестация студентов проводится преподавателем, ведущим лекционные и практические занятия по дисциплине. К практическому занятию студент должен подготовить ответы на вопросы, выполнить задания по теме занятия. Максимальное количество баллов студент получает, если он активно участвует в работе, владеет материалом, умеет логично и четко излагать мысли, творчески подходит к решению основных вопросов темы, показывает самостоятельность мышления.

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: опрос студента по

вышеуказанным вопросам, относящимся к теме, по которой проводится текущий контроль.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить уровень сформированности компетенций УК-3, УК-9.

Вопросы повышенного уровня отличаются от базовой сложности. Студент должен более глубоко знать вопрос, уметь творчески мыслить и применять, полученные знания на практике. Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо подготовить устный или письменный ответ на поставленные вопросы из соответствующего уровня.

Основанием для снижением оценки являются:

- слабое знание темы и основной терминологии;
- пассивность участия в групповой работе;
- отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач;
- несвоевременность предоставления выполненных работ.

#### **Оценочный лист.**

Фамилия, имя студента	Последовательность и точность изложения материала	Умение формулировать четко и правильно свои мысли	Общая оценка