



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО КАЗАНСКИЙ ГАУ)

Институт экономики
Кафедра философии и права

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-
воспитательной работе и
молодежной политике, доцент
А.В. Дмитриев



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Психология и педагогика высшей школы»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
21.04.02 Землеустройство и кадастры

Направленность (профиль) подготовки
Землеустройство и кадастр недвижимости

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2023

Составитель:

профессор, д.филол.н.,

профессор

Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Шарыпова Наиля

Хабибрахмановна

Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права
«25» апреля 2023 года (протокол № 10)

Заведующий кафедрой:

к.филол.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание


Подпись

Нежметдинова Фарида

Тансықовна

Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономика
«5» мая 2023 года (протокол № 12)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент

Должность, ученая степень, ученое звание



Подпись

Авхадиев Фаяз Нурисламович

Ф.И.О.

Согласовано:

Директор


Подпись

Низамутдинов Марат

Мингалиевич

Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 12 от «10» мая 2023 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП магистратуры по направлению обучения 21.04.02 «Землеустройство и кадастры», направленность (профиль) подготовки «Землеустройство и кадастр недвижимости» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология и педагогика высшей школы».

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код индикатора достижения компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1	Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знать: общие формы организации деятельности коллектива; Уметь: создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду; Владеть: навыками постановки цели в условиях командной работы
УК-3.2	Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; Владеть: способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-3.3	Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знать: психологию межличностных отношений в группах разного возраста Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег; Владеть: предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий;
УК-3.4	Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Знать: методы эффективного организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям Уметь: эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов

		разработанным идеям Владеть: навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
УК-3.5	Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели; Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды Владеть: способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия		
УК-5.2	Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Знать: выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Уметь: уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп Владеть: навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
УК-5.3	Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать: принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий. Уметь: реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи.

		Владеть: способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий.
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.3	Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	<p>Знать: важность планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда;</p> <p>Уметь: расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>Владеть: пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда</p>

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3 -1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Знать: общие формы организации деятельности коллектива	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает общие формы организации деятельности коллектива	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание общих форм организации деятельности коллектива	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании общих форм организации деятельности коллектива	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает общие формы организации деятельности коллектива
	Уметь: создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок, умеет создавать в коллективе психологически безопасную доброжелательную среду

	Владеть: навыками постановки цели в условиях командой работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками постановки цели в условиях командой работы	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками постановки цели в условиях командой работы	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками постановки цели в условиях командой работы	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками постановки цели в условиях командой работы
УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели
	Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме без ошибок, умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег
	Владеть: способами управления командной	При решении стандартных задач не	Имеется минимальный набор навыков для	Продemonстрированы базовые навыки при	Продemonстрированы навыки при решении

	работой в решении поставленных задач	продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач	решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение способами управления командной работой в решении поставленных задач	решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении способами управления командной работой в решении поставленных задач	нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач
УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Знать: психологию межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает психологию межличностных отношений в группах разного возраста	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание психологии межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании психологии межличностных отношений в группах разного возраста	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает психологию межличностных отношений в группах разного возраста
	Уметь: учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи без ошибок, умеет учитывать в своей социальной и профессиональной деятельности интересы коллег
	Владеть: предвидением результатов (последствия) как	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки,	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми	Продемонстрированы

	личных, так и коллективных действий	имели место грубые ошибки, не владеет предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	недочетами, фрагментарное владение предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	недочетами, есть пробелы во владении предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий	владеет предвидением результатов (последствия) как личных, так и коллективных действий
УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Знать: методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание методов эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании методов эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает методы эффективной организации дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
	Уметь: эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении эффективно дискуссировать по заданной теме и	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, умеет эффективно дискуссировать по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям

		привлечением оппонентов разработанным идеям	привлечением оппонентов разработанным идеям	обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	
	Владеть: навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками эффективной дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Знать: основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании основ стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок, знает основы стратегического планирования работы коллектива для достижения поставленной цели
	Уметь: планировать командную работу, распределять поручения и	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения,	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми	При решении нестандартных задач без ошибок и недочетов умеет планировать

	делегировать полномочия членам команды	имели место грубые ошибки, не умеет планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды	командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
	Владеть: способами управления командной работой в решении поставленных задач	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способами управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение во владении способами управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы в способах управления командной работой в решении поставленных задач	Продемонстрированы навыки во владении способами управления командной работой при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и	Знать: выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и различных социальных	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает выстраивание социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания,

конфессий, различных социальных групп	групп	общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	Уметь: уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет уважительно выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
	Владеть: навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками

	учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	навыками уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	уважительного выстраивания социального профессионального взаимодействия с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач	Знать: принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает принципы толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание принципов толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании принципов толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок, знает о принципах толерантного отношения к культурным особенностям представителей различных этносов и конфессий.
	Уметь: реализовывать недискриминационное восприятие культурных	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания,	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи в полном объеме и без ошибок, умеет

	особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	ошибки, не умеет реализовывать недискриминационно е толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	но не в полном объеме, фрагментное неумение реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в реализации недискриминационного толерантного восприятия культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи	реализовывать недискриминационное толерантное восприятие культурных особенностей в личном и массовом общении и выполнении поставленной задачи
	Владеть: способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет способностью придерживаться принципов недискриминационного взаимодействия и толерантного восприятия культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.3 Определяет приоритеты профессионального роста и способы	Знать: важность планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает важность планирования	Минимально допустимый уровень знаний об важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Уровень знаний важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Уровень знаний о важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так

совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	и других видов деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов
	Уметь: расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Продемонстрированы все основные умения расставлять приоритеты профессиональной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки, решены все основные задачи в полном объеме и без ошибок
	Владеть: пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении пониманием важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как	Продемонстрированы навыки понимания важности планирования профессиональной траектории с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда без ошибок и недочётов

		профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	
--	--	--	--	--	--

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на зачете, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

**3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ,
НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Таблица 3.1 – типовые контрольные задания, соотнесенные с индикаторами
достижения компетенций

Индикатор достижения компетенции	№ заданий для оценки результатов обучения по соотнесенному индикатору достижения компетенции
УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Вопросы : 1-20 – открытого типа 21-30 – закрытого типа
УК-3.2 Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Вопросы : 31-50 -открытого типа; 51-60– закрытого типа
УК-3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон	Вопросы : 61 -80 -открытого типа; 81-85- – закрытого типа
УК-3.4 Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям	Вопросы : 86 -114 -открытого типа; 1151-120- – закрытого типа
УК-3.5 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	Вопросы : 121 -150 -открытого типа; 151-155- – закрытого типа
УК-5.2 Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп	Вопросы : 156 -175 -открытого типа; 176 -185- – закрытого типа
УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции	Вопросы : 186 -204 - открытого типа; 205 -214 – закрытого типа
УК-6.3 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Вопросы : 215 -234 -открытого типа; 235 -245- – закрытого типа

Комплект примерных вопросов для промежуточной аттестации по итогам прохождения дисциплины:

1.

1. Какие цели мы хотим достичь через сотрудничество и формирование команды?
2. Какие критерии мы будем использовать для отбора членов команды?
3. Какие навыки и опыт мы ожидаем от наших командных игроков?
4. Какие личностные качества и характеристики мы ищем в наших командных игроках?
5. Какие методы мы будем использовать для привлечения талантливых людей в нашу команду?
6. Какие шаги мы можем предпринять, чтобы обеспечить эффективное сотрудничество

в нашей команде?

7. Как мы будем распределять обязанности и роли в нашей команде?
8. Какие принципы мы будем следовать при принятии решений в нашей команде?
9. Как мы будем мотивировать наших командных игроков для достижения поставленных целей?
10. Как мы будем оценивать производительность нашей команды и ее членов?
11. Какие инструменты мы будем использовать для управления проектами и задачами в нашей команде?
12. Как мы будем обеспечивать коммуникацию и связь между членами нашей команды?
13. Как мы будем решать конфликты, которые могут возникнуть в нашей команде?
14. Как мы будем обучать и развивать наших командных игроков?
15. Какие ресурсы мы будем использовать для поддержки нашей команды (финансовые, материальные, информационные и т.д.)?
16. Как мы будем измерять успех нашей команды и ее вклад в достижение поставленных целей?
17. Как мы будем анализировать результаты нашей командной работы и использовать эту информацию для улучшения процесса?
18. Как мы будем управлять изменениями в нашей команде и внешней среде?
19. Как мы будем обеспечивать безопасность и здоровье наших командных игроков?
20. Как мы будем продвигать нашу команду и ее достижения внутри и вне организации?

21. Какие критерии мы будем использовать для отбора членов команды?
 - a) Опыт работы
 - b) Образование
 - c) Навыки и компетенции
 - d) Личностные качества

22. Какие навыки и опыт мы ожидаем от наших командных игроков?
 - a) Коммуникационные навыки
 - b) Руководящий опыт
 - c) Знание технологий и инструментов
 - d) Все перечисленное

23. Какие личностные качества и характеристики мы ищем в наших командных игроках?
 - a) Целеустремленность
 - b) Ответственность
 - c) Творческий подход
 - d) Все перечисленное

24. Какие методы мы будем использовать для привлечения талантливых людей в нашу команду?
 - a) Поиск в социальных сетях
 - b) Рекомендации от коллег
 - c) Реклама на специализированных ресурсах
 - d) Все перечисленное

25. Как мы будем распределять обязанности и роли в нашей команде?
 - a) По желанию членов команды
 - b) По опыту и навыкам

- c) По профессиональным качествам
- d) Все перечисленное

26. Как мы будем мотивировать наших командных игроков для достижения поставленных целей?

- a) Финансовые поощрения
- b) Оценка результатов работы
- c) Развитие профессиональных навыков
- d) Все перечисленное

27. Как мы будем оценивать производительность нашей команды и ее членов?

- a) По количеству выполненных задач
- b) По качеству выполненных задач
- c) По скорости выполнения задач
- d) Все перечисленное

28. Какие инструменты мы будем использовать для управления проектами и задачами в нашей команде?

- a) CRM-системы
- b) Таблицы Excel
- c) Программы управления проектами
- d) Все перечисленное

29. Как мы будем решать конфликты, которые могут возникнуть в нашей команде?

- a) Общение и диалог
- b) Поиск компромиссов
- c) Помощь третьей стороны
- d) Все перечисленное

30. Как мы будем продвигать нашу команду и ее достижения внутри и вне организации?

- a) Реклама на сайте компании
- b) Участие в конференциях и мероприятиях
- c) Публикация статей и материалов в СМИ
- d) Все перечисленное

2.

31. Какие проблемы вы видите в работе команды?

32. Какие изменения нужно внести в работу команды, чтобы улучшить ее эффективность?

33. Какие цели должны поставить перед собой в ближайшее время?

34. Какие задачи должны решить, чтобы достичь поставленных целей?

35. Какие роли и обязанности каждого члена команды вы видите в решении этих задач?

36. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению поставленных целей?

37. Какие методы можете использовать для преодоления препятствий?

38. Какие ресурсы нужны для успешной работы команды?

39. Как можете оптимизировать использование этих ресурсов?

40. Какие ограничения должны учитывать при планировании работы команды?

41. Как можете улучшить коммуникацию между членами команды?

42. Как можете повысить мотивацию каждого члена команды?

43. Как можете улучшить качество работы?

44. Как можете оценить результаты работы?

45. Как можете спользовать полученные знания и опыт для улучшения работы команды в будущем?
46. Как можете поддерживать и развивать навыки каждого члена команды?
47. Как можете учитывать различия в мнениях и интересах членов команды при принятии решений?
48. Как можете учитывать особенности поведения каждого члена команды при планировании работы?
49. Как можете обеспечить равноправие и уважение между членами команды?
50. Как можете создать дружественную и продуктивную атмосферу в нашей команде?

51. Какой метод планирования работы команды лучше использовать при наличии ограниченного времени?

- a) Метод SWOT-анализа;
- b) Метод SMART-целей;
- c) Метод критического пути.

52. Какие ресурсы необходимы для успешной работы команды?

- a) Технические средства;
- b) Финансовые средства;
- c) Все вышеперечисленное.

53. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению поставленных целей?

- a) Недостаточная мотивация членов команды;
- b) Отсутствие необходимых ресурсов;
- c) Все вышеперечисленное.

54. Какие методы можно использовать для преодоления препятствий в работе команды?

- a) Метод SWOT-анализа;
- b) Метод SMART-целей;
- c) Методы мотивации и развития навыков.

55. Какие цели должна поставить перед собой команда в ближайшее время?

- a) Улучшение качества работы;
- b) Повышение эффективности работы;
- c) Все вышеперечисленное.

56. Какие роли и обязанности каждого члена команды необходимо определить для решения поставленных задач?

- a) Распределение ролей и обязанностей должно быть гибким и изменяться в зависимости от задач;
- b) Распределение ролей и обязанностей должно быть жестким и фиксированным;
- c) Распределение ролей и обязанностей не имеет значения.

57. Какие ограничения необходимо учитывать при планировании работы команды?

- a) Ограничения по времени;
- b) Ограничения по бюджету;
- c) Все вышеперечисленное.

58. Какие методы можно использовать для повышения мотивации каждого члена команды?

- a) Методы финансовой мотивации;
- b) Методы социальной мотивации;
- c) Все вышеперечисленное.

59. Какие методы можно использовать для улучшения качества работы команды?

- a) Методы обучения и развития навыков;
- b) Методы контроля и оценки работы;
- c) Все вышеперечисленное.

60. Какие методы можно использовать для улучшения коммуникации между членами команды?

- a) Регулярные встречи и общение;
- b) Использование средств связи и коммуникации;
- c) Все вышеперечисленное.

3.

61. Каким образом можно оценивать эффективность работы группы?

62. Какие факторы влияют на формирование групповой динамики?

63. Какие методы можно использовать для решения конфликтов внутри группы?

64. Каким образом можно учитывать индивидуальные потребности и интересы участников группы при работе с ними?

65. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня доверия внутри группы?

66. Каким образом можно учитывать различия в мнениях и взглядах участников группы при работе с ними?

67. Какие принципы эффективной командной работы можно применять при работе с группой?

68. Каким образом можно поддерживать позитивную атмосферу внутри группы?

69. Какие методы можно использовать для повышения эффективности принятия решений внутри группы?

70. Каким образом можно учитывать различия в культурных ценностях и нормах поведения участников группы при работе с ними?

71. Какие методы можно использовать для повышения эффективности обратной связи внутри группы?

72. Каким образом можно поддерживать мотивацию участников группы в условиях изменений и неопределенности?

73. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня эмпатии внутри группы?

74. Каким образом можно учитывать различия в уровне знаний и опыта участников группы при работе с ними?

75. Какие методы можно использовать для повышения уровня самоорганизации внутри группы?

76. Каким образом можно поддерживать позитивный настрой участников группы в условиях неудач и неуспеха?

77. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня ответственности участников группы?

78. Каким образом можно учитывать различия в стиле обучения и восприятия информации участников группы при работе с ними?

79. Какие методы можно использовать для повышения эффективности работы группы в условиях удаленной работы?

80. Каким образом можно поддерживать позитивный настрой и мотивацию участников группы в условиях кризиса и нестабильности?

81. Возможность человека определять свои поступки, ориентируясь не на давление окружающих, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его...

82. Преодоление всех без исключения барьеров общения – это соблюдение следующих условий:

- 1. понимание целей партнера
- 2. знание индивидуальных особенностей партнера
- 3. понимание партнера, адекватное представление о его точке зрения

4. все перечисленные условия необходимы для преодоления барьеров общения
83. Переживание человеком своего отношения к тому, что он делает или познает, к другим людям, к самому себе называют:

1. перцепцией
2. чувствами
3. эмоциями
4. Ощущениями

84. К экстерорецептивным относятся ... ощущения (температурные; зрительные; органические; вибрационные)

85. Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется ...

4.

86. Какие шаги нужно предпринять, чтобы достичь поставленной цели?

87. Какие возможные препятствия могут возникнуть на пути к достижению цели?

88. Какие действия необходимо предпринять для минимизации рисков при достижении поставленной цели?

89. Какие альтернативные пути можно выбрать для достижения поставленной цели?

90. Какие ресурсы нужно использовать для достижения поставленной цели?

91. Какие сроки нужно установить для достижения поставленной цели?

92. Какие изменения в личной жизни могут возникнуть при достижении поставленной цели?

93. Какие действия нужно предпринять для поддержания мотивации в процессе достижения поставленной цели?

94. Какие навыки и знания нужно развивать для успешного достижения поставленной цели?

95. Какие люди могут помочь в достижении поставленной цели?

96. Какие шаги нужно предпринять, чтобы избежать отвлекающих факторов при достижении поставленной цели?

97. Какие действия нужно предпринять, чтобы измерить прогресс в достижении поставленной цели?

98. Какие изменения в поведении и привычках нужно внести для достижения поставленной цели?

99. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует личным ценностям и убеждениям?

100. Какие возможности для обучения и развития могут помочь в достижении поставленной цели?

101. Какие действия нужно предпринять, чтобы избежать перегрузки при работе над достижением поставленной цели?

102. Какие изменения в окружающей среде могут помочь в достижении поставленной цели?

103. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель реалистична и достижима?

104. Какие действия нужно предпринять, чтобы избежать отложения на потом при работе над достижением поставленной цели?

105. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует текущей жизненной ситуации?

106. Какие возможные последствия могут возникнуть при достижении поставленной цели и как их учитывать?

107. Какие действия нужно предпринять, чтобы избежать переоценки своих возможностей при работе над достижением поставленной цели?

108. Какие изменения в образе жизни могут помочь в достижении поставленной цели?

109. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель выгодна для всех заинтересованных сторон?
110. Какие возможные проблемы могут возникнуть при работе над достижением поставленной цели и как их решать?
111. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует текущим трендам и тенденциям?
112. Какие изменения в расписании могут помочь в достижении поставленной цели?
113. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует текущим ресурсам?
114. Какие возможности для сотрудничества и поддержки могут помочь в достижении поставленной цели?
115. Какие действия нужно предпринять, чтобы убедиться, что поставленная цель соответствует текущим потребностям и ресурсам команды?
116. Ошибочные восприятия реальных вещей или явлений называются...
117. Обращенностью на окружающий мир характеризуется тип личности:
118. Иерархическую пирамиду потребностей разработал
119. Постигание эмоциональных состояний другого человека, сопереживание при общении – это ...
120. Какой можно назвать цель труда преподавателя?
 1. гностическая
 2. преобразующая
 3. изыскательская
 4. методическая

5.

121. Какие ресурсы мне нужны для достижения моих карьерных целей?
122. Как я могу оценить свои ресурсы и определить, что мне нужно для достижения поставленных целей?
123. Какие навыки и знания мне нужны для успешного продвижения по карьерной лестнице?
124. Как я могу использовать свой опыт и знания для достижения карьерных целей?
125. Какие инструменты и технологии мне нужны для развития в выбранной сфере деятельности?
126. Как я могу определить, какие ресурсы я могу использовать для достижения карьерных целей?
127. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
128. Как я могу минимизировать риски при продвижении по карьерной лестнице?
129. Какие альтернативные способы достижения карьерных целей я могу рассмотреть?
130. Как я могу определить, какие ресурсы я могу использовать для достижения конкретных этапов карьерного роста?
131. Какие сроки я могу установить для достижения своих карьерных целей?
132. Как я могу поддерживать свою мотивацию в процессе продвижения по карьерной лестнице?
133. Какие изменения в моем расписании я могу внести, чтобы успешно развиваться в выбранной сфере деятельности?
134. Как я могу измерить прогресс в достижении карьерных целей?
135. Какие изменения в моих привычках и поведении могут помочь мне продвигаться по карьерной лестнице успешно?
136. Как я могу убедиться, что выбранная сфера деятельности соответствует моим личным ценностям и убеждениям?

137. Какие возможности для обучения и развития могут помочь мне продвигаться по карьерной лестнице успешно?
138. Как я могу избежать перегрузки при продвижении по карьерной лестнице?
139. Какие изменения в моей окружающей среде могут помочь мне продвигаться по карьерной лестнице успешно?
140. Как я могу убедиться, что мои карьерные цели реалистичны и достижимы для меня?
141. Какие действия я могу предпринять, чтобы избежать отложения на потом при продвижении по карьерной лестнице?
142. Как я могу убедиться, что мой план развития соответствует текущей жизненной ситуации?
143. Какие возможные последствия могут возникнуть при продвижении по карьерной лестнице, и как их учитывать?
144. Как я могу избежать переоценки своих возможностей при продвижении по карьерной лестнице?
145. Какие изменения в моем образе жизни могут помочь мне продвигаться по карьерной лестнице успешно?
146. Как я могу убедиться, что мой карьерный рост выгоден для всех заинтересованных сторон?
147. Какие возможные проблемы могут возникнуть при продвижении по карьерной лестнице, и как их решать?
148. Как я могу убедиться, что мой план развития соответствует текущим трендам и тенденциям на рынке труда?
149. Какие изменения в моем расписании могут помочь мне продвигаться по карьерной лестнице успешно?
150. Как я могу убедиться, что мой план развития соответствует текущим ресурсам и потребностям на рынке труда?
151. Основным условием развития и становления личности в отечественной психологии является (ются):
1. Деятельность
 2. Наказание и запреты
 3. Организационный контроль
 4. Адекватная самооценка
152. Эмоции наиболее тесно связаны с (со):
1. Способностями
 2. Воображением
 3. Мотивами
 4. Воспоминаниями
153. Особая форма переживания, возникающая в экстремальной жизненной ситуации, требующей от человека мобилизацию нервно-психологических сил, называется:
1. Страсть
 2. Удивление
 3. Аффект
 4. Стресс
154. Функцией воли является:
1. Развитие личности
 2. Регуляция поведения и деятельности
 3. Психотерапевтическая
 4. Познание окружающей действительности
155. Гуманизм, отзывчивость, справедливость, достоинство, стыд являются проявлениями ... чувств.
1. Этических

- 2. Практических
- 3. Интеллектуальных
- 4. Эстетических

6.

- 156. Какие культурные особенности и традиции я знаю о различных сообществах?
 - 157. Как я узнаю больше о культурных особенностях и традициях других сообществ?
 - 158. Как я использую свои знания о культурных различиях для улучшения межкультурного взаимодействия?
 - 159. Как я нахожу общие точки с другими культурами и сообществами?
 - 160. Как я уважаю и признаю культурные различия во время взаимодействия с другими людьми?
 - 161. Как я понимаю и учитываю культурные различия при принятии решений?
 - 162. Как я использую свои знания о культурных различиях для создания более эффективной команды?
 - 163. Как я нахожу общий язык с людьми из других культурных сообществ?
 - 164. Как я использую свои знания о культурных различиях для улучшения своих межличностных отношений?
 - 165. Как я нахожу компромиссы при взаимодействии с людьми из других культурных сообществ?
 - 166. Как я понимаю и учитываю культурные различия при проведении бизнеса?
 - 167. Как я учитываю культурные различия при проведении международных переговоров?
 - 168. Как я использую свои знания о культурных различиях для создания более эффективной маркетинговой стратегии?
 - 169. Как я учитываю культурные различия при проведении образовательной деятельности?
 - 170. Как я уважаю и признаю культурные различия в своих личных отношениях?
 - 171. Как я использую свои знания о культурных различиях для улучшения своих путешествий и опыта путешествий?
 - 172. Как я нахожу общие интересы с людьми из других культурных сообществ?
 - 173. Как я понимаю и учитываю культурные различия при выборе подарков и сувениров для людей из других культурных сообществ?
 - 174. Как я использую свои знания о культурных различиях для создания более эффективной межкультурной коммуникации?
 - 175. Как я учитываю культурные различия при выборе места отдыха и развлечений?
176. Какие культурные особенности и традиции являются характерными для японской культуры?
- а) Ценность семьи, уважение к старшим, ритуалы чаепития
 - б) Празднование Хэллоуина, украшение елки на Рождество, обед вместе с семьей по воскресеньям
 - с) Любовь к футболу, пикник на природе, вечеринки до утра
177. Какие традиции и особенности характерны для мусульманской культуры?
- а) Празднование Рождества, пасхальный кулич, вышивка нарядной одежды
 - б) Ежедневная молитва, пост во время Рамадана, паломничество в Мекку
 - с) Организация барбекю на выходных, занятие спортом, путешествия за границу
178. Какие культурные особенности и традиции характерны для индийской культуры?
- а) Уважение к коровам, празднование Нового года в феврале, использование палаток в

повседневной жизни

- b) Ценность семьи, принятие гостей с чаем и сладостями, использование специй в кулинарии
- c) Празднование Хэллоуина, украшение елки на Рождество, пикник на природе

179. Какие культурные особенности и традиции характерны для китайской культуры?

- a) Уважение к старшим, празднование Нового года по лунному календарю, использование палочек при еде
- b) Празднование Хэллоуина, украшение елки на Рождество, любовь к футболу
- c) Пикник на природе, занятие спортом, посещение кино

180. Как можно узнать больше о культурных особенностях и традициях других сообществ?

- a) Чтение книг и статей, просмотр документальных фильмов
- b) Общение с людьми из других культурных сообществ, посещение музеев и выставок
- c) Занятие спортом, путешествия за границу, участие в волонтерских проектах

181. Как можно использовать свои знания о культурных различиях для улучшения межкультурного взаимодействия?

- a) Уважать и признавать культурные различия, изучать язык других культурных сообществ, быть готовым к компромиссам
- b) Игнорировать культурные различия, демонстрировать свою превосходство, не учитывать мнение других людей
- c) Не обращать внимание на культурные различия, не участвовать в межкультурном взаимодействии

182. Как можно находить общие точки с другими культурами и сообществами?

- a) Общаться с людьми из других культурных сообществ, изучать их историю и традиции, находить общие интересы
- b) Игнорировать культурные различия, демонстрировать свою превосходство, не учитывать мнение других людей
- c) Не обращать внимание на культурные различия, не участвовать в межкультурном взаимодействии

183. Как можно уважать и признавать культурные различия во время взаимодействия с другими людьми?

- a) Уважать традиции и обычаи других культурных сообществ, не критиковать их, быть готовым к компромиссам
- b) Игнорировать культурные различия, демонстрировать свою превосходство, не учитывать мнение других людей
- c) Не обращать внимание на культурные различия, не участвовать в межкультурном взаимодействии

184. Как можно понимать и учитывать культурные различия при принятии решений?

- a) Учитывать традиции и обычаи других культурных сообществ, консультироваться с людьми из этих сообществ, быть готовым к компромиссам
- b) Игнорировать культурные различия, демонстрировать свою превосходство, не учитывать мнение других людей
- c) Не обращать внимание на культурные различия, не участвовать в межкультурном взаимодействии

185. Как можно использовать свои знания о культурных различиях для создания более эффективной команды?
- а) Учитывать традиции и обычаи других культурных сообществ, находить общие интересы и цели, быть готовым к компромиссам
 - б) Игнорировать культурные различия, демонстрировать свою превосходство, не учитывать мнение других людей
 - с) Не обращать внимание на культурные различия, не участвовать в межкультурном взаимодействии

7.

186. Какие культурные различия могут возникнуть при общении с представителями других культурных сообществ?
187. Как можно избежать конфликтов, связанных с культурными различиями, в процессе межкультурного взаимодействия?
188. Какие навыки и качества нужны для эффективного межкультурного взаимодействия?
34. Как можно учитывать культурные различия при организации мероприятий и проектов?
189. Какие методы и инструменты можно использовать для изучения культурных особенностей и традиций других культурных сообществ?
190. Какие преимущества может принести межкультурное взаимодействие для бизнеса и экономики?
191. Какие культурные различия могут возникнуть при работе в международных командах?
192. Как можно учитывать культурные различия при подборе персонала и организации обучения?
193. Как можно использовать знания о культурных различиях для развития туризма и гостеприимства?
194. Какие стратегии можно использовать для улучшения межкультурного взаимодействия на государственном уровне?
195. Какие культурные различия могут возникнуть при общении с клиентами из других стран?
196. Как можно учитывать культурные различия при создании рекламных кампаний и маркетинговых стратегий?
197. Какие навыки нужны для эффективного переговорного процесса с представителями других культурных сообществ?
198. Как можно использовать межкультурное взаимодействие для повышения международной безопасности и сотрудничества?
199. Какие культурные различия могут возникнуть при обучении иностранных языков?
200. Как можно использовать межкультурное взаимодействие для развития науки и технологий?
201. Какие культурные различия могут возникнуть при организации спортивных мероприятий и соревнований?
202. Как можно использовать знания о культурных различиях для создания более эффективных образовательных программ?
203. Как можно учитывать культурные различия при создании музыкальных и художественных произведений?
204. Как можно использовать межкультурное взаимодействие для развития международного туризма и культурного обмена?

205. Какое из перечисленных ниже поведений является нарушением культурных норм?
- Рукопожатие при знакомстве;
 - Поцелуй в щеку при приветствии;
 - Отказ от алкоголя на общественном мероприятии.
206. Какие из перечисленных ниже качеств являются важными для эффективного межкультурного взаимодействия?
- Готовность к компромиссам;
 - Умение быстро адаптироваться к новым условиям;
 - Навыки убеждения и управления конфликтами.
207. Какое из перечисленных ниже мероприятий не учитывает культурные различия?
- Организация традиционного российского праздника для иностранных гостей;
 - Использование универсальных символов и цветов в дизайне рекламной кампании;
 - Проведение тренинга по межкультурной коммуникации для сотрудников компании.
208. Какие из перечисленных ниже методов могут использоваться для изучения культурных особенностей других культурных сообществ?
- Изучение истории и культурных традиций;
 - Наблюдение за поведением представителей других культурных сообществ;
 - Использование интернет-ресурсов и литературы.
209. Какое из перечисленных ниже преимуществ межкультурного взаимодействия является наиболее значимым для бизнеса?
- Увеличение числа клиентов из других стран;
 - Расширение географии продаж;
 - Улучшение качества продукции и услуг.
210. Какие из перечисленных ниже культурных различий могут возникнуть при работе в международных командах?
- Различия во взглядах на роль личной свободы и прав;
 - Различия в религиозных убеждениях;
 - Различия в кулинарных предпочтениях.
211. Какое из перечисленных ниже навыков необходимо для эффективного межкультурного переговорного процесса?
- Умение быстро реагировать на изменения ситуации;
 - Умение слушать и понимать точку зрения другой стороны;
 - Навыки манипулирования и убеждения.
212. Какое из перечисленных ниже преимуществ межкультурного взаимодействия является наиболее значимым для международной безопасности?
- Улучшение дипломатических отношений между странами;
 - Развитие международного сотрудничества в борьбе с терроризмом;
 - Обмен опытом и знаниями в области национальной безопасности.
213. Какое из перечисленных ниже поведений является нарушением культурных норм при общении с клиентами из других стран?
- Использование жестов и мимики для выражения своих мыслей;
 - Использование неформальной речи и сокращений;
 - Отказ от предложенного чая или кофе при встрече.

214. Какое из перечисленных ниже мероприятий может использоваться для развития международного культурного обмена?

- a) Организация конференции по обмену опытом в области науки и технологий;
- b) Организация культурных фестивалей и выставок;
- c) Проведение спортивных соревнований между различными странами.

8.

215. Какие навыки и знания являются наиболее важными для моей профессиональной деятельности?

216. Какие области моей работы требуют дополнительного изучения и развития?

217. Какие качества личности помогут мне достичь успеха в моей профессии?

218. Какие цели я хочу достичь в своей карьере в ближайшие 1-3 года?

219. Какие цели я хочу достичь в своей карьере в долгосрочной перспективе (5-10 лет)?

220. Какие навыки и знания мне необходимо приобрести, чтобы достичь своих карьерных целей?

221. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению моих карьерных целей и как я собираюсь их преодолеть?

222. Какие ресурсы (время, деньги, связи и т.д.) мне необходимы для достижения своих карьерных целей и как я собираюсь их получить?

223. Какие методы самоанализа и оценки своей производительности я использую, чтобы оценить свой профессиональный рост?

224. Какие методы обратной связи я использую, чтобы узнать мнение других о моей производительности и как я использую эту информацию для улучшения своей работы?

225. Какие методы обучения я использую, чтобы улучшить свои навыки и знания в своей профессии?

226. Какие методы совершенствования моих коммуникативных навыков я использую, чтобы улучшить свою эффективность на работе?

227. Какие методы управления временем я использую, чтобы улучшить свою производительность на работе?

228. Какие методы управления стрессом я использую, чтобы сохранять эффективность на работе?

229. Какие методы управления конфликтами я использую, чтобы сохранять эффективность на работе?

230. Какие методы управления проектами я использую, чтобы достигать поставленных целей в своей работе?

231. Какие методы управления изменениями я использую, чтобы адаптироваться к новым условиям на работе?

232. Какие методы улучшения своей производительности я использую, чтобы достичь лучших результатов на работе?

233. Какие методы саморазвития и личностного роста я использую, чтобы достигать своих карьерных целей?

234. Какие методы улучшения своей эффективности я использую, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда?

235. Я часто использую свои социальные навыки, чтобы достичь успеха в работе или личной жизни.

- a) Да
- b) Нет

236. Я часто принимаю на себя ответственность за свои ошибки и неудачи.

- a) Да
- b) Нет

237. Я часто использую свою интуицию и креативность, чтобы решать проблемы и находить новые возможности.

- a) Да
- b) Нет

238. Я часто учусь новым навыкам и знаниям, чтобы улучшить свои возможности и профессиональный рост.

- a) Да
- b) Нет

239. Я часто использую свой опыт и знания, чтобы помочь другим людям.

- a) Да
- b) Нет

240. Я часто принимаю решения на основе анализа фактов и данных.

- a) Да
- b) Нет

241. Я часто использую свои лидерские качества, чтобы вести других людей к успеху.

- a) Да
- b) Нет

242. Я часто принимаю время для отдыха и восстановления своих ресурсов.

- a) Да
- b) Нет

243. Я часто использую свои эмоциональные ресурсы, чтобы поддерживать мотивацию и настроение.

- a) Да
- b) Нет

244. Я часто принимаю на себя новые вызовы и риски, чтобы расширить свои возможности.

- a) Да
- b) Нет

245. Я часто использую свои ресурсы для достижения личных целей и удовлетворения жизненных потребностей.

- a) Да
- b) Нет

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Приводятся виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду в течение семестра, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета или экзамена.

Критерии оценки экзамена в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на экзамене по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на экзамене.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на экзамене по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачёта (экзамена) в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные

признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Критерии оценки деловой (ролевой) игры:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он:

- продемонстрировал уверенные знания (не менее 3-х);
- показал умение логически и последовательно аргументировать свою точку зрения (не менее 2-х аргументов);
- проявил высокую активность в обсуждении (не менее 2-х вопросов).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он:

- продемонстрировал знания и использовал литературные источники (не менее 2-х);
- показал умение аргументировать свою точку зрения (не менее 1-го аргумента);
- проявил активность в обсуждении вопросов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он:

- продемонстрировал знания по учету денежных средств;
- показал умение аргументировать свою точку зрения.

Выступления с докладом по заданным темам производят на основе прочтения основной и дополнительной литературы, анализа Интернет-ресурсов.

Критериями оценки доклада (сообщения) являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений. Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – важный критерий оценки работы студента над докладом (сообщением) В данном случае определяется:

- а) соответствие плана теме;
- б) соответствие содержания теме и плану выступления (доклада, сообщения);
- в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;
- г) полнота и глубина знаний по теме;
- е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму эссе.

Критерии оценки доклада (сообщения):

Оценка «отлично» выставляется, если обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы при защите.

Оценка «хорошо» выставляется, если основные требования выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём; имеются упущения в оформлении, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если в работе имеются существенные отступления от требований докладу (сообщению). В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании; отсутствуют выводы, допущены ошибки на дополнительные вопросы при защите.

Оценка «неудовлетворительно» доклад представлен, но тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или доклад не представлен студентом.

Критерии оценки текущих тестов:

если студент выполняет правильно до 51% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «неудовлетворительно»; если студент выполняет правильно 51-70% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «удовлетворительно»; если студент выполняет правильно 71-85 % тестовых заданий, то ему выставляется оценка «хорошо»; если студент выполняет правильно 86-100% тестовых заданий, то ему выставляется оценка «отлично».

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» – ставится, если контрольная работа выполнена в срок, выполнена полностью: даны ответы на все вопросы, имеющиеся в контрольной работе; без дополнительных пояснений используются знания, полученные при изучении дисциплин; даны ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа аккуратно оформлена, соблюдены требования ГОСТов;

«Незачтено» – ставится, если контрольная работа не выполнена в установленный срок, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; даны неполные или неправильные ответы на поставленные вопросы; отсутствуют ссылки на источники информации и ресурсы сети Интернет, использованные в работе; контрольная работа выполнена с нарушениями требований ГОСТов; контрольная работа выполнена по неправильно выбранному варианту