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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00861D77F7F654DB91BE53EB1C33DC7D39
Владелец: Дмитриев Андрей Владимирович
Действителен: с 16.07.2026 до 09.10.2027

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ) «Психология и педагогика» (Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практики)

Направление подготовки
38.03.05 Бизнес-информатика

Направленность (профиль) подготовки
Цифровая трансформация бизнеса

Форма обучения
очная

Казань – 2026 г.

Составитель:

д.пед.н.,	Смелкова Е.В.
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права «27» апреля 2026 года (протокол № 8)

Заведующий кафедрой:

к.ф.н., доцент	Нежметдинова Ф. Т.
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент	Авхадиев Ф. Н.
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор (декан)	Низамутдинов М. М.
	Ф.И.О.

Протокол ученого совета института экономики № 9 от «19» мая 2026 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению обучения 38.03.05 «Бизнес-информатика» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	**Знать:** основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения **Уметь:** применять основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения **Владеть:** навыками применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	**Знать:** основные исторические этапы и направления развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки **Уметь:** применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности **Владеть:** навыками применения методами и методиками социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений

	УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	**Знать:** специфику социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности **Уметь:** применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития **Владеть:** навыками применения постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности
ОПК-5. Способен организовывать взаимодействие с клиентами и партнерами в процессе решения задач управления жизненным циклом информационных систем и информационно-коммуникационных технологий	ОПК-5.3. Проводит переговоры и разрешает конфликты	**Знать:** основные категории и понятия социологии, психологии общения и переговоров **Уметь:** организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения **Владеть:** общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса

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 индикаторов достижения компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	**Знать:** основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	Фрагментарные знания основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	Общие, но не структурированные знания основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	Сформированные систематические знания основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения
	Уметь: применять основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности,	Частично освоенное умение применять основы самомотивации и самоконтроля личности; основы	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять основы самомотивации и	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять основы самомотивации и	Сформированное умение применять основы самомотивации и самоконтроля личности; основы управления

	работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения
	Владеть: навыками применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	Фрагментарное применение навыков применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	В целом успешное, но не систематическое применение навыков применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы	Успешное и систематическое применение навыков применения основ самомотивации и самоконтроля личности; основы управления ресурсами активности, работоспособности и образованности, формирующими персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития; содержание управления деловой карьерой; критерии оценки успешности личности; эффективные способы самообучения

				самообучения	
УК-9.1 Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	**Знать:** основные исторические этапы и направления развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки	Фрагментарные знания основных исторических этапов и направлений развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки	Общие, но не структурированные знания основных исторических этапов и направлений развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных исторических этапов и направлений развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки	Сформированные систематические знания основных исторических этапов и направлений развития отечественной и зарубежной социально-психологической науки
	Уметь: применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности	Частично освоенное умение применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности	Сформированное умение применять полученные знания в области практической профессиональной деятельности
	Владеть: навыками применения методами и методиками социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений	Фрагментарное применение методов и методик социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений	В целом успешное, но не систематическое применение методов и методик социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение методов и методик социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений	Успешное и систематическое применение методов и методик социально-психологического исследования личности, а также межличностных и групповых отношений
УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с огра-ниченными возможностями	**Знать:** специфику социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности	Фрагментарные знания специфик социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности	Общие, но не структурированные знания специфик социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания специфик социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности	Сформированные систематические знания специфик социально-психологического изучения общения, социальных групп и личности

	Уметь: применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития	Частично освоенное умение применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития	Сформированное умение применять пользоваться научной и справочной литературой по социально-психологическим проблемам общения, больших и малых групп, личности и её социального развития
	Владеть: навыками применения постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности	Фрагментарное применение навыков постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности	В целом успешное, но не систематическое применение навыков постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности	Успешное и систематическое применение навыков постановки и социально-психологического анализа актуальных проблем в различных сферах современной социальной реальности
ОПК-5.3. Проводит переговоры и разрешает конфликты	**Знать:** основные категории и понятия социологии, психологии общения и переговоров	Фрагментарные знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Общие, но не структурированные знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Сформированные систематические знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров
	Уметь: организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	Частично освоенное умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	Сформированное умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения

	Владеть: общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	Фрагментарное применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	В целом успешное, но не систематическое применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	Успешное и систематическое применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса
ОПК-5. Способен организовывать взаимодействие с клиентами и партнерами в процессе решения задач управления жизненным циклом информационных систем и информационно-коммуникационных технологий					
ОПК-5.3. Проводит переговоры и разрешает конфликты	**Знать:** основные категории и понятия социологии, психологии общения и переговоров	Фрагментарные знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Общие, но не структурированные знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров	Сформированные систематические знания основных категорий и понятий социологии, психологии общения и переговоров
	Уметь: организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	Частично освоенное умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	В целом успешное, но не систематически осуществляемое умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения	Сформированное умение организовывать психологическое пространство и взаимодействие в формате переговорного процесса, делового и личного общения
	Владеть: общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	Фрагментарное применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	В целом успешное, но не систематическое применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса	Успешное и систематическое применение навыков общей, профессиональной, информационной и психологической культурой общения и ведения переговорного процесса

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 экзамене, 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

3.1 Типовые контрольные задания

УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	
Задания закрытого типа	1. Как часто вы учитываете условия и средства для достижения своих целей? - Постоянно - Иногда - Редко
	2. Насколько важным для вас является планирование этапов карьерного роста? - Очень важно - Средне важно - Не важно
	3. Как вы оцениваете свои личностные возможности при принятии решений о целях деятельности? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	4. Готовы ли вы адаптировать свои цели в соответствии с временной перспективой развития деятельности? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	5. Как часто вы анализируете требования рынка труда при формулировании своих целей? - Постоянно - Иногда - Редко
	6. Способны ли вы учитывать изменяющиеся условия и средства при достижении целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	7. Как вы оцениваете свою способность планировать этапы карьерного роста? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	8. Учитываете ли вы временную перспективу развития деятельности при постановке целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	9. Готовы ли вы изменить свои цели в соответствии с требованиями рынка труда?

	- Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	10. Как часто вы обновляете свои цели и планы деятельности с учетом новых условий и средств? - Регулярно - Иногда - Редко
	11. Способны ли вы адаптировать свои цели к изменяющимся условиям и средствам? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	12. Как вы оцениваете свою способность принимать решения о карьерном росте на основе временной перспективы развития деятельности? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	13. Учитываете ли вы требования рынка труда при выборе своих целей? - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	14. Готовы ли вы адаптировать свои цели и планы деятельности к изменяющимся требованиям рынка труда? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	15. Какие преимущества вы видите в способности адаптировать свои цели и планы деятельности к условиям, средствам, личностным возможностям и требованиям рынка труда? - Больше возможностей для карьерного роста - Более успешное достижение целей - Улучшение профессионального развития
Задания открытого типа	1.Каьерный ресурс –
	2. Одним словом назовите преодоление препятствий при достижении карьерной цели?
	3. Деловое кредо –
	4. Основное условие успешной карьеры –
	5. Карьерный рост – это ….
УК-9.1 Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	
	1.Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:
	-инклюзия -интеракция - индивидуализация

Задания закрытого типа	2. Инклюзия представляет собой: - частный случай интеграции - стиль поведения - форму сотрудничества
	3. Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения было в трудах отечественного учёного: -Л.С. Выготского А.Н - Леонтьева С.Л. - Рубинштейна
	4. Первой страной в сфере внедрения в педагогическую практику Инте (инклюзивного) образования стала: -Великобритания -Россия - Франция
	5. Инклюзивное образование, согласно ФЗ «Об образовании В РФ» (от 29.12.2012 г. №273- ФЗ), это: - создание оптимальных условий для социализации для детей с ОВЗ и инвалидностью -обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом -разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей -создание оптимальных условий для нравственного развития нормально развивающихся детей
	6. Какие права родителей обеспечивает ФЗ «Об образовании в РФ» (от 29.12.12. №273)? -право выбирать программу обучения -на бесплатные учебники на участие в управлении образовательным учреждением право -определять методы обучения
	7. Верны ли данные утверждения? А. Основные качества личности проявляются в человеке с момента рождения. В. Большое влияние на становление личности оказывает её ближайшее социальное окружение. Подберите правильный ответ - А – да, В – да -А – да, В – нет - А – нет, В – да -А – нет, В – нет
	8. Назовите фундаментальный философский принцип инклюзии: - свобода выбора -право жить среди равных -свобода в передвижении
	9. В соответствии с принципами отечественной концепции интегрированного обучения можно утверждать, что инклюзивное образование наиболее приемлемо для: - детей с ОВЗ, с которыми была рано начата коррекционно-педагогическая работа -детей с нарушением интеллекта, -детей с нарушением опорно-двигательного аппарата

	10. Построение между образовательными учреждениями разных уровней, типов и вариантов взаимодействия, при котором обеспечивается выбор и предсказуемость индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья, строится взаимодополняемая система психолого-педагогического сопровождения образования ребенка и его семьи, называется: -инклюзивная образовательная вертикаль -инклюзивная образовательная горизонталь инклюзивная образовательная параллель
	11. На второй ступени инклюзивной вертикали воспитание и социализация ребенка ограниченными возможностями здоровья осуществляются в рамках: -дошкольных учреждений -семьи - общеобразовательной средней школы
	12. Индивидуальный образовательный маршрут для детей с ОВЗ и инвалидностью предполагает: -создание специальных условий - разработку специальных методов обучения и программ -специальный подбор преподавателей
	13. К ключевым компетенциям выпускника с ОВЗ и инвалидностью не относятся: уступчивость -навыки работы в команде - умения проводить операции с числами - коммуникация
	14. К методам педагогического изучения детей с ОВЗ и инвалидностью не относится: -энцефалография -беседа -анализ работ
	15. Как называются дети, для обучения которых необходимо создавать особые условия, в Российском законодательстве? - дети с ограниченными возможностями здоровья -дети с отклонениями в развитии -дети с особыми образовательными потребностями
Задания открытого типа	1. «Специальные условия получения образования» – это
	2. Инклюзивный подход в профессиональном образовании –
	3. На какую государственную поддержку он может рассчитывать инвалид при создании инд. предприятия -
	4. Интегрированное образование – это
	5. Психолого-педагогическое сопровождение в образовании - это
УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями	
Задания	1.Совместное обучение и воспитание детей, имеющих ОВЗ, с их нормально развивающимися сверстниками подразумевает:
	-инклюзия

закрытого типа	-интеракция - индивидуализация
	2. Инклюзия представляет собой: - частный случай интеграции - стиль поведения - форму сотрудничества
	3. Впервые теоретическое обоснование интегрированного обучения было в трудах отечественного учёного: -Л.С. Выготского А.Н - Леонтьева С.Л. - Рубинштейна
	4. Первой страной в сфере внедрения в педагогическую практику Инте (инклюзивного) образования стала: -Великобритания -Россия - Франция
	5. Инклюзивное образование, согласно ФЗ «Об образовании В РФ» (от 29.12.2012 г. №273- ФЗ), это: - создание оптимальных условий для социализации для детей с ОВЗ и инвалидностью -обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом -разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей -создание оптимальных условий для нравственного развития нормально развивающихся детей
	6. Какие права родителей обеспечивает ФЗ «Об образовании в РФ» (от 29.12.12. №273)? -право выбирать программу обучения -на бесплатные учебники на участие в управлении образовательным учреждением право -определять методы обучения
	7. Верны ли данные утверждения? А. Основные качества личности проявляются в человеке с момента рождения. В. Большое влияние на становление личности оказывает её ближайшее социальное окружение. Подберите правильный ответ - А – да, В – да -А – да, В – нет - А – нет, В – да -А – нет, В – нет
	8. Назовите фундаментальный философский принцип инклюзии: - свобода выбора -право жить среди равных -свобода в передвижении
	9. В соответствии с принципами отечественной концепции интегрированного обучения можно утверждать, что инклюзивное образование наиболее приемлемо для: - детей с ОВЗ, с которыми была рано начата коррекционно-педагогическая работа

	-детей с нарушением интеллекта, -детей с нарушением опорно-двигательного аппарата
	10. Построение между образовательными учреждениями разных уровней, типов и вариантов взаимодействия, при котором обеспечивается выбор и предсказуемость индивидуального образовательного маршрута ребенка с ограниченными возможностями здоровья, строится взаимодополняемая система психолого-педагогического сопровождения образования ребенка и его семьи, называется: -инклюзивная образовательная вертикаль -инклюзивная образовательная горизонталь инклюзивная образовательная параллель
	11. На второй ступени инклюзивной вертикали воспитание и социализация ребенка ограниченными возможностями здоровья осуществляются в рамках: -дошкольных учреждений -семьи - общеобразовательной средней школы
	12. Индивидуальный образовательный маршрут для детей с ОВЗ и инвалидностью предполагает: -создание специальных условий - разработку специальных методов обучения и программ -специальный подбор преподавателей
	13. К ключевым компетенциям выпускника с ОВЗ и инвалидностью не относятся: уступчивость -навыки работы в команде - умения проводить операции с числами - коммуникация
	14. К методам педагогического изучения детей с ОВЗ и инвалидностью не относится: -энцефалография -беседа -анализ работ
Задания открытого типа	1 «Специальные условия получения образования» –
	2. Инклюзия – это
	3. Вертикальное развитие карьеры –
	4. Профессиональная ориентация инвалида – это
	5. Коррекционное обучение – это…
ОПК-5.3. Проводит переговоры и разрешает конфликты	
Задания закрытого типа	Наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе содействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и сопровождающийся негативными эмоциями – это: - конфликт. - предконфликтная ситуация. - дискуссия
	Процесс перехода от предконфликтной ситуации к конфликту и его разрешению отражает. - объект конфликта. - темперамент участников конфликта.

	- динамика конфликта.
	Совместная деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и разрешение проблемы – это: - затухание конфликта. - разрешение конфликта. - манипуляции в конфликте.
	К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Утверждает, что проблема не актуальна, конфликтная ситуация разрешится сама собой. Не проявляет усилий для достижения соглашения… Роль посредника занижается»? - избегания; - уступки; - отрицания; - сотрудничества
	К какой модели поведения в переговорном процессе относится следующее поведение: «Один из участников переговоров отказывается приступать к обсуждению конфликтной проблемы; стремится уйти от обсуждаемой проблемы, и изменить предмет обсуждения. Отказывается от услуг посредника»? - избегания; - уступки; - отрицания; - сотрудничества
	Какой стиль ведения переговоров соответствует уступающей стратегии? -мягкий стиль; -жесткий стиль; -торговый стиль; -сотруднический стиль.
	. Какая тактика предполагает манипулирование осведомленностью оппонента о своих замыслах и планах? - тактика сокрытия и открытия информации. - имитация мягкого стиля. - игра промежуточными предложениями.
	Консенсус это: - найденный компромисс. - достигнутое согласие - баланс сил сторон.
	Особым типом конфликта, целью которого является получение выгоды, прибыли или доступа к дефицитным благам называется: -конфронтация; -соперничество; - конкуренция.
	Основными моделями поведения личности в конфликте являются (исключите лишнее): - конструктивная модель; - деструктивная;

	- конформистская; - нонконформистская.
	Вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями, называется: - манипуляцией; - суггестией; -гипнозом.
	Основными моделями поведения личности в конфликте являются: - конструктивная, рациональная, деструктивная; - компромисс, борьба, сотрудничество; - рациональная, иррациональная, конформистская; - конструктивная, деструктивная, конформистская; - борьба, уступка, компромисс.
	Определите тип конфликтной личности по следующим поведенческим характеристикам: хочет быть в центре внимания; хорошо приспосабливается к различным ситуациям; планирование своей деятельности осуществляет ситуативно; кропотливой, систематической работы избегает: а) ригидный тип; б) неуправляемый тип; в) демонстративный тип; г) сверхточный тип; д) «бесконфликтный тип».
	Внутриличностный конфликт – это: а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач; б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией; в) столкновение противоположно направленных мотивов личности; г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности; д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.
	Формами проявления внутриличностных конфликтов являются: а) неврастения, эйфория, сублимация, идеализация, номадизм, рационализация; б) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, рационализация; в) неврастения, эйфория, идеализация, проекция, рационализация, вытеснение; г) неврастения, эйфория, регрессия, проекция, номадизм, переориентация; д) компромисс, уход, переориентация, сублимация, идеализация, вытеснение.
Задания открытого типа	1. В конфликтологии известно _____ основных способа урегулирования конфликта
	2. Слова, действия (или бездействия), которые могут

	привести к конфликту – это _____
	3. Форма поведения стороны конфликта, характеризуется особой враждебностью к оппонентам - это _____
	4. Стратегия поведения в конфликте основанная на совместном поиске решений, удовлетворяющих интересы всех сторон называется _____
	5. Приемы и способы воздействия, которые побуждают собеседника к действиям и высказываниям, наносящим ущерб его интересам и которых он бы не совершил, если бы не был введен в заблуждение другой стороной – это _____ техники

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе Понятие «персональный менеджмент», его цель и функции

1. Техника персонального менеджмента: приемы, методы и достигаемый результат
2. Факторы, обусловливающие уровень притязаний человека в трудовой деятельности
3. Стадии деловой жизни человека.
4. Технология поиска и определения личных целей
5. Адаптация в коллективе: сущность, цели, задачи
6. Время руководителя и эффективность его использования
7. Планирование личной работы руководителя
8. Реализация запланированных мероприятий, ограничивающие факторы
9. Личный контроль за реализацией запланированных мероприятий
10. Коммуникации в работе руководителя
11. Искусство убеждения
12. Публичное выступление
13. Деловое общение
14. Процесс создания и совершенствования имиджа

УК-9.1 Осознает значимость и проблемы профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями

1. Какие особенности нужно учитывать при планировании профессиональной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья или инвалидов?
2. Какие ресурсы могут помочь инвалидам достичь своих карьерных целей?
3. Как оценить потребности и возможности инвалида при планировании его профессиональной деятельности?
4. Какие навыки и знания нужны для успешной профессиональной деятельности инвалида?
5. Какие технологии и инструменты могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
6. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при планировании его профессиональной деятельности?
7. Какие препятствия могут возникнуть при осуществлении профессиональной деятельности инвалида, и как их преодолеть?
8. Какие альтернативные способы достижения карьерных целей могут быть доступны для инвалидов?
9. Какие изменения в рабочей среде могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?

10. Какие изменения в процессе обучения могут помочь инвалиду достичь своих карьерных целей?
11. Как оценить прогресс инвалида в профессиональной деятельности и какие показатели использовать?
12. Какие изменения во взаимодействии с коллегами и руководством могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
13. Какие изменения в рабочем графике могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
14. Какие возможности для обучения и развития могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?
15. Какие изменения в бизнес-процессах могут помочь инвалиду в профессиональной деятельности?

УК-9.2 Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями
1. Какие возможности для социальной адаптации могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
2. Как оценить потребности и возможности инвалида при планировании его профессиональной деятельности?
3. Какие изменения в системе социальной поддержки могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
4. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при оценке его профессиональной деятельности?
5. Какие изменения в законодательстве могут повлиять на возможности инвалидов в профессиональной деятельности?
6. Какие возможности для социальной защиты могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
7. Как оценить прогресс инвалида в профессиональной деятельности и какие показатели использовать?
8. Какие изменения в системе трудоустройства могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
9. Какие возможности для социальной поддержки могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
10. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при разработке его карьерного плана?
11. Какие изменения в системе налогообложения могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
12. Какие изменения в системе образования могут помочь инвалидам в достижении своих карьерных целей?
13. Какие изменения в системе здравоохранения могут помочь инвалидам в профессиональной деятельности?
14. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при организации его рабочего места?
15. Как учитывать потребности и особенности каждого инвалида при планировании его обучения и развития?

ОПК-5.3. Проводит переговоры и разрешает конфликты
1. Что нужно сделать чтобы разрешить конфликт?
2. Что такое переговоры в конфликте?
3. Какие могут быть конфликты примеры?
4. Какие причины могут привести к конфликту?
5. Что нужно сделать чтобы разрешить конфликт?

6. Что такое переговоры в конфликте?
7. Какие могут быть конфликты примеры?
8. Какие причины могут привести к конфликту?
9. Внутриличностный конфликт
10. Межличностный конфликт
11. Конфликт между личностью и группой
12. Межгрупповой конфликт
13. Эмоции, чувства личности и их влияние на конфликты
14. Воля личности и конфликтность
15. Темперамент личности и конфликтность

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Критерии оценки зачета в устной и тестовой форме. Для получения соответствующей оценки на зачете по курсу используется накопительная система балльно-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных по всем разделам курса и суммы баллов полученной на зачете.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием вопросов и теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
зачтено	51-100 % правильных ответов
Не зачтено	Менее 51 %

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.

Критериями оценки доклада являются: новизна темы, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса. Новизна 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.).

Критерии оценки контрольных работ студентов заочного обучения:

«Зачтено» ставится если контрольная работа выполнена в срок, не требует дополнительного времени на завершение; контрольная работа выполнена полностью: решены все задачи, 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, продемонстрировано полное безразличие к работе, требуется постоянная консультация для выполнения задания; в контрольной работе присутствует большое число ошибок; не полностью или с ошибками решены задачи, 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.