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 учебной
работе и цифровизации, доцент
_____ А.В. Дмитриев
«22» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)

«ПСИХОЛОГИЯ»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практики)

Направление подготовки
35.03.06 Агроинженерия

Направленность (профиль)
«Технический сервис в АПК»

Форма обучения
Очная, заочная

Казань, 2025

Составитель:

профессор, д.ф.н., профессор	Шарыпова Наиля Хабибрахмановна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права «23» апреля 2025 года (протокол № 7)

Заведующий кафедрой:

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

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института экономики «12» мая 2025 года (протокол № 11)

Председатель методической комиссии:

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

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол Ученого совета института экономики № 8 от «19»мая 2025 года

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

В результате освоения ОПОП по направлению обучения 35.03.06 «Агроинженерия», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психология»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код индикатора достижения компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	**Знать:** этические принципы и нормы социального взаимодействия **Уметь:** применять индивидуально-личностные особенности в командной работе **Владеть:** коммуникативными навыками
	УК-3.2Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)	**Знать:** особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.). **Уметь:** эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности **Владеть:** способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности
	УК-3.3Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	**Знать:** основные виды, особенности и принципы мышления **Уметь:** формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата **Владеть:** предвидениями последствий личных действий на основе принятого решения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов	УК-6.1Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	**Знать:** свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. **Уметь:** эффективно использовать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы. **Владеть:** базовыми навыками грамотно применять свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы

образования в течение всей жизни		
	УК-6.2Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	**Знать:** пути реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда **Уметь:** реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда **Владеть:** навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

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-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	**Знать:** этические принципы и нормы социального взаимодействия	Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний этических принципов и норм социального взаимодействия в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: применять индивидуально-личностные особенности в командной работе	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения применять индивидуально-личностные особенности в командной работе, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: коммуникативными навыками	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые	Имеется минимальный уровень коммуникативных навыков с множеством	Продемонстрированы базовые коммуникативные навыки, допущено	Продемонстрированы базовые коммуникативные навыки без ошибок

		коммуникативные навыки, имели место грубые ошибки	негрубых ошибок	несколько негрубых недочётов	
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)	***Знать:*** особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п).	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает /взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.), допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

	Уметь: эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения эффективного использования особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения эффективного использования особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	**Знать:** основные виды, особенности и принципы мышления **Владеть:** предвидениями последствий личных действий на основе принятого решения	Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний основных видов, особенностей и принципов мышления в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения формулировать проблему и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: предвидением последствий личных действий на основе принятого решения	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков предвидения последствий личных действий на основе принятого решения с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения при выполнении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки предвидения последствий личных действий на основе принятого решения при выполнении задач без ошибок и недочетов

УК-6. 1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	***Знать:*** свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личност-ных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личност-ных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личност-ных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: эффективно использовать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения по эффективному использованию своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для выполнения порученной работы, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме

	Владеть: базовыми навыками грамотно применять свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки грамотно применять свои ресурсы для успешного выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки применения своих ресурсов для выполнения порученной работы, решения стандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.2 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	***Знать:*** пути реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний путей реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок

	Уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных	Имеется минимальный набор навыков реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития	Продемонстрированы базовые навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной	Продемонстрированы навыки реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

		возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки	деятельности и требований рынка труда для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	перспективы развития деятельности и требований рынка труда при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

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

Таблица 3.1 – типовые контрольные задания

УК-3.1Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	
Задания закрытого типа	1. Вы считаете, что стратегия сотрудничества эффективнее стратегии конкуренции? - Да - Нет - Затрудняюсь ответить
	2. Вы часто принимаете инициативу в установлении сотрудничества с коллегами? - Да, всегда - Иногда - Нет, никогда
	3. Считаете ли вы, что ваша роль в команде важна для достижения общей цели? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	4. Предпочитаете ли вы работать в команде или одиночно? - В команде - Одиночно - Зависит от ситуации
	5. Ваша команда обычно достигает поставленных целей благодаря сотрудничеству? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	6. Как вы оцениваете свою способность находить компромиссы в рамках командной работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	7. Считаете ли вы, что ваша роль в команде помогает достичь общей цели? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не думаю
	8. Как часто вы ищете возможности для сотрудничества с коллегами? - Постоянно - Иногда - Редко

	9. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными членами команды? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	10. Как вы реагируете на предложения о совместной работе от коллег? - С радостью принимаю - Рассматриваю возможность - Отказываюсь
	11. Считаете ли вы, что ваша команда успешно применяет стратегию сотрудничества для достижения целей? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не согласен
	12. Чувствуете ли вы, что ваша роль в команде соответствует вашим навыкам и способностям? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не соответствует
	13. Как вы оцениваете свою способность вносить свой вклад в общую цель команды через сотрудничество? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	14. Какие преимущества вы видите в использовании стратегии сотрудничества для достижения целей? - Большая эффективность - Улучшение отношений в команде - Развитие лучших решений
	15. Как вы оцениваете свою готовность поддерживать и развивать сотрудничество в рамках команды? - Готов всегда помогать и сотрудничать - Иногда готов, зависит от обстоятельств - Не всегда готов, предпочитаю работать самостоятельно
Задания открытого типа	1. Какие изменения в рабочей среде могут помочь команде работать более эффективно?
	2. Какие инструменты и технологии могут помочь команде достичь цели?
	3. Какие навыки и знания нужны для эффективной работы в команде?
	4. Как ты можешь оценить свою роль в команде и улучшить свою производительность?
	5.Высший регулятор поведения – это:
УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)	
	1. Вы активно учитываете возрастные особенности группы людей, с которыми работаете? - Да, всегда

Задания закрытого типа	- Иногда - Нет, редко
	2. Считаете ли вы важным учитывать этнические или религиозные особенности группы людей при взаимодействии с ними? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	3. Как часто вы адаптируете свои методы работы под социально-незащищенные слои населения? - Регулярно - Иногда - Почти никогда
	4. Понимаете ли вы различия в потребностях и ожиданиях разных групп людей и учитываете их при планировании деятельности? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не обращаю внимания
	5. Как вы оцениваете свою способность адаптировать свое поведение к особенностям группы людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	6. Чувствуете ли вы, что ваша работа эффективнее благодаря учету особенностей группы людей, с которыми вы работаете? - Да, я это замечаю - Иногда - Нет, не вижу разницы
	7. Готовы ли вы принимать во внимание культурные особенности группы людей при планировании мероприятий? - Да, всегда - Иногда - Нет, не считаю нужным
	8. Как вы относитесь к тому, чтобы учитывать индивидуальные особенности каждого члена группы при взаимодействии с ними? - Положительно - Нейтрально - Отрицательно
	9. Считаете ли вы, что знание и учет особенностей группы людей позволяют достигать лучших результатов в работе? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не думаю
	10. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными группами людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	11. Считаете ли вы, что учет социальных особенностей группы людей помогает создать более благоприятную атмосферу для работы? - Да, я это замечаю

	- Иногда - Нет, не согласен
	12. Как часто вы обращаете внимание на специфику потребностей разных групп людей при планировании своей деятельности? - Постоянно - Иногда - Редко
	13. Готовы ли вы изменить свои методы работы, если это поможет лучше учитывать особенности группы людей? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	14. Как вы оцениваете свою способность эффективно взаимодействовать с различными группами людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	15. Какие преимущества вы видите в учете особенностей группы людей при работе с ними? - Улучшение коммуникации - Большая эффективность работы - Создание благоприятной рабочей обстановки
Задания открытого типа	1.Какие особенности характера и личности участников группы влияют на их взаимодействие?
	2. Какие культурные и социальные особенности участников группы необходимо учитывать при взаимодействии с ними?
	3. Какие потребности и интересы участников группы необходимо учитывать при работе с ними?
	4. Возможность человека определять свои поступки, ориентируясь не на давление окружающих, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его...
	5.Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется …….
УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	
Задания закрытого типа	1. Вы предвидите результаты своих действий и планируете шаги для достижения цели? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	2. Как часто вы анализируете возможные последствия своих действий перед принятием решения? - Постоянно - Иногда - Редко
	3. Готовы ли вы изменить свои планы, если предвидите негативные последствия ваших действий? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	4. Как вы оцениваете свою способность предвидеть возможные

	риски и проблемы при выполнении задач? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	5. Учитываете ли вы возможные альтернативные пути действий при планировании своих шагов? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	6. Считаете ли вы важным иметь четкий план действий для достижения поставленной цели? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	7. Как часто вы пересматриваете свой план действий, чтобы учесть новые обстоятельства или информацию? - Регулярно - Иногда - Почти никогда
	8. Готовы ли вы отказаться от первоначального плана, если обнаруживаете, что он неэффективен? - Да, я готов - Возможно - Нет, я придерживаюсь первоначального плана
	9. Как вы оцениваете свою способность адаптировать план действий к изменяющимся обстоятельствам? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	10. Предпочитаете ли вы иметь запасной план действий на случай непредвиденных ситуаций? - Да, всегда - Иногда - Нет, не считаю нужным
	11. Как вы относитесь к тому, чтобы обдумывать возможные последствия своих действий заранее? - Положительно - Нейтрально - Отрицательно
	12. Считаете ли вы, что предвидение результатов помогает вам более эффективно достигать целей? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не думаю
	13. Как часто вы консультируетесь с другими людьми или специалистами при разработке своего плана действий? - Постоянно - Иногда - Редко
	14. Готовы ли вы принимать ответственность за последствия своих действий, как положительные, так и отрицательные?

	- Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	15. Какие преимущества вы видите в способности предвидеть результаты и планировать шаги для их достижения? - Большая эффективность в работе - Меньше вероятность ошибок и неудач - Большая уверенность в своих действиях
Задания открытого типа	1.Какие шаги нужно предпринять, чтобы достичь поставленной цели?
	2. Какие возможные препятствия могут возникнуть на пути к достижению цели?
	3. Какие действия необходимо предпринять для минимизации рисков при достижении поставленной цели?
	4. . Какие изменения в поведении и привычках нужно внести для достижения поставленной цели?
	5. Какие люди могут помочь в достижении поставленной цели?
УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	
Задания закрытого типа	1. Как часто вы осознаете свои личностные ресурсы (навыки, качества) при выполнении задач? - Всегда - Иногда - Редко
	2. Как вы оцениваете свою способность использовать свои ресурсы для успешного выполнения работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	3. Готовы ли вы признать свои личностные ограничения и пределы при выполнении задач? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	4. Как часто вы учитываете ситуативные факторы (обстоятельства, окружение) при планировании выполнения работы? - Постоянно - Иногда - Редко
	5. Способны ли вы адаптировать свои действия к изменяющимся ситуациям и ресурсам? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	6. Как вы оцениваете свою способность определить временные рамки и ресурсы для успешного выполнения задачи? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	7. Учитываете ли вы свои личностные предпочтения и возможности при выборе способа выполнения работы?

	- Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	8. Готовы ли вы признать, если у вас не хватает необходимых ресурсов для выполнения задачи? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	9. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать имеющиеся ресурсы для достижения цели? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	10. Эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд 1. Аффект 2. Фрустрация 3. Стеническая эмоция 4. Стресс
	11. К типичным отрицательным психическим состояниям не относится 1. Фрустрация 2. Вдохновение профессионала 3. Стресс 4. Агрессия
	12. Какой человек в большей степени подчинен не зависящим от него факторам и более склонен к стереотипным действиям и поведению: А. Человек, который преодолевает внутренние препятствия Б. Человек, который управляем эмоциями В. Человек, который проявляет волевую регуляцию Г. Человек, который руководствуется сознательными намерениями
	13. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать доступные ситуативные ресурсы для выполнения работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	14. Умеете ли вы адекватно оценивать свои возможности и пределы при выполнении задачи? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	15. Какие преимущества вы видите в умении применять знание о своих ресурсах для успешного выполнения работы? - Более эффективное достижение целей - Меньший стресс и усталость - Улучшение качества работы
Задания открытого типа	1.Как можно определить пределы своих ресурсов для какой-либо конкретной работы?

	2. Какие навыки и знания нужны человеку для успешного выполнения работы?
	3. Как можно использовать свой опыт и знания для выполнения работы?
	4. Как можно убедиться, что эта работа соответствует вашим личным ценностям и убеждениям?
	5. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы?
УК-6.2 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	
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.Какие ресурсы нужны человеку для достижения карьерных целей?
	2. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
	3. Как можно убедиться, что выбранная сфера деятельности соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?
	4. Как можно измерить прогресс в достижении карьерных целей?
	5. Какие изменения в окружающей среде человека могут помочь ему продвигаться по карьерной лестнице успешно?

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

1. Психика и особенности строения мозга.
2. Ощущения - первичная форма отражения действительности. Классификация ощущений.
3. Ощущения первичная форма отражения действительности. Общие свойства ощущений. Пороги ощущений. Явление адаптации. Взаимодействие, контраст, синтезия.
4. Сущность и основные качества восприятия. Механизмы восприятия движения, пространства, времени.
5. Восприятие. Нарушения восприятия.
6. Внимание. Основные свойства внимания.
7. Внимание. Виды внимания.
8. Память. Структура памяти. Виды памяти.
9. Память как целостное функциональное образование. Факторы запоминания. Нарушение памяти.
10. Мышление. Виды мышления.
11. Мышление. Расстройства мышления.
12. Интеллект. Интеллектуальная активность. Типы интеллекта.
13. Интеллект. Развитие интеллекта. Оценка интеллекта. Теории мышления.
14. Понятие личности в психологии. Два свойства личности. Направленность личности.
15. Способности. Классификация способностей. Специфические человеческие способности.

УК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально-незащищенные слои населения и т.п.)

1. Способности, задатки. Природа человеческих способностей. Развитие способностей.
2. Цели обучения и воспитания. Принципы воспитания.
3. Педагогический идеал и его конкретно-исторические воплощение.
4. Методы и средства педагогического воздействия на личность.
5. Методы формирования сознания личности.
6. Методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения.
7. Методы стимулирования поведения и деятельности.
8. Отношения родителей и детей как психолого-педагогическая проблема.
9. Рациональные условия отношений родителей и детей.
10. Проблема взаимоотношений поколений. Типичные варианты взаимоотношений.
11. Область изучаемых явлений и предназначение психологии.
12. Основные исторические этапы развития психологической науки.
13. Основные направления в психологии XXвека.
14. Методы психологического исследования.
15. Психология конституциональных различий.

УК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

1. Темперамент. Типы темперамента.
2. Характер. Определение характера, его основных черт. Типология характеров.
3. Характер. Типы характеров.

4. Воля. Понятие о воле. Основные признаки волевого акта. Волевая регуляция поведения. Проявление воли.
5. Эмоции. Виды эмоций. Роль эмоций в жизни человека.
6. Понятия, характеризующие человеческие эмоции.
7. Мотивация и деятельность. Мотивация и личность.
8. Общение - основа межличностных отношений. Содержание, цель общения. Функции общения.
9. Три стороны общения (структура общения).
10. Предмет педагогики. Основные категории педагогики. Отрасли педагогики.
11. Цели обучения и воспитания. Принципы воспитания.
12. Педагогический идеал и его конкретно-исторические воплощение.
13. Методы и средства педагогического воздействия на личность.
14. Методы формирования сознания личности.
15. Методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения.

УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.
1. Методы стимулирования поведения и деятельности.
2. Мотивация агрессивного и просоциального поведения.
3. Пути, способы, средства формирования лидерских качеств личности для достижения делового успеха.
4. Формирование психической устойчивости делового человека.
5. Формирование и развитие творческого мышления современного делового человека.
6. «Идеальный» профиль личности современного специалиста (на примере своей специальности).
7. Сравнение психики человека и животного.
8. Проблемы и пути развития творческого мышления.
9. Средства развития мышления.
10. Использование воображения в психотерапевтических целях.
11. Взаимосвязь и взаимодействие различных видов памяти у человека.
12. Конформизм, его достоинства и недостатки.
13. Функции стресса.
14. Возрастные кризисы в жизни человека.
15. Сознание и бессознательное в психике и поведении человека.

УК-6.2 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
1. Соотношении сознания и бессознательного в психике человека
2. Характеристика психологических механизмов формирования действий
3. Индивидуально психологические особенности личности как основание для выбора профессии
4. Мотивационные теории
5. Коммуникативные барьеры и их преодоление
6. Проблемы стресса в современном обществе
7. Влияние различных профессий на развитие личности
8. Стадии профессионализации
9. Профессиональная общность и профессиональная среда
10. Роль профессиональной этики в жизни человека и общества
11. Искусство делового общения
12. Общий нравственный принцип человеческого общения
13. Мышление и мотивация.

14. Профессиональное мышление (на примере своей специальности).
15. Психология принятия решения.

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

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

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения заданий, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме тестового опроса.

Для получения соответствующей оценки на зачете 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 зачете.

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

Таблица 4.1 – 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 %

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

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

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 полные. Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении аргументировать свои ответы, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов – полные. Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении грамотно ориентироваться в в поставленных вопросах – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов - полные. 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 - правильные. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении ориентироваться в вопросах – 2 балла (неудовлетворительно).