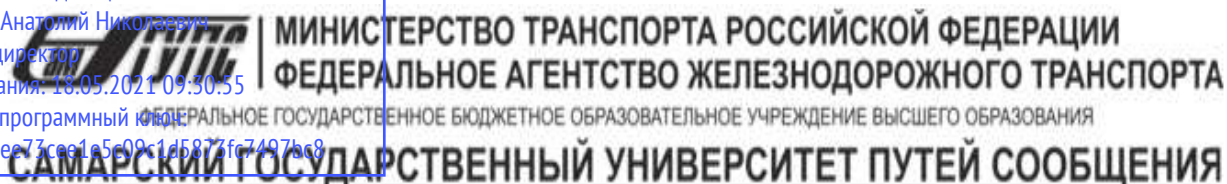


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2021 09:30:55
Уникальный программный ключ:
1e0c38dcc0aee73c6e1e5e09c1d5873fc7497bc8



Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Психология профессионально-личностного развития (наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

23.05.04 Эксплуатация железных дорог
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Магистральный транспорт
(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
<p>УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-3.1</p> <p>Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>
	<p>УК-3.2</p> <p>Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК-6.1</p> <p>Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>
	<p>УК-6.2</p> <p>Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
<p>УК-3.1</p> <p>Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	<p>Знает основные технологии, позволяющие решить задачи обеспечения работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	Тестовые задания 1-7
	<p>Умеет работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;</p>	Задание 1
	<p>Владеет навыками креативного мышления; различными лидерскими качествами;</p>	Задание 2
<p>УК-3.2</p> <p>Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знает принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе;</p>	Тестовые задания 8-10
	<p>умеет: применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике;</p>	Задание 3
	<p>Владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.</p>	Задание 4
<p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Знает психологические феномены, категории, методы изучения и описания процесса личностного роста в отечественной и зарубежной науке; специфику становления и личности, ее ресурс;</p>	Вопросы 1-3
	<p>Умеет выявлять специфику психического функционирования человека с учетом уровня развития</p>	Задание 5

	мотивации к изменению, сформированности потребности в личностном росте; владеть (способ;	
	Владеет приемами комплексного профессионального воздействия на мотивационно-волевую сферу, самосознание, функциональные состояния, личностные черты с целью создания личностноцентрированной развивающей практики.	Задание 6
УК-6.2	Знает Принципы самоорганизации и самообразования	Вопросы 4-8
Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Умеет корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики	Задание 7
	Владеет навыками рассмотрения взаимосвязи различных структурных элементов общества, самоорганизации и самообразования	Задание 8

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС (выполнение тестов);
- 2) собеседование (ответ, комментарии по выполненным заданиям).

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого и навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	<p>Знает основные технологии, позволяющие решить задачи обеспечения работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>
<p><i>Примерные тестовые задания</i></p> <p><i>1.Лидерство в организации-это...</i></p> <p>А) деловая активность в сочетании с личностными характеристиками+ Б) процесс воздействия на группу людей В) регламентированная социумом формальная роль руководителя</p> <p><i>2.Власть в психологии рассматривается как...</i></p> <p>А)социальная характеристика статуса руководителя Б)взаимовлияние людей В)основа лидерства, синтезирующая его элементы</p> <p><i>3..Коллектив-это...</i></p> <p>А) группа сотрудников Б) группа людей, объединённых общими интересами В) высшая форма развития группы +</p> <p><i>4.Авторитет-это...</i></p> <p>А) принятие формального лидерства Б) одна из характеристик лидерства В) признание достоинств личности группой +</p> <p><i>5.Одним их механизмов взаимопонимания в общении является...</i></p> <p>А) умение слушать Б) понимание другого человека В) идентификация+</p> <p><i>6. Принцип ортобиотичности заключается в ...</i></p> <p>А) в понимании целей управления Б) в нацеленности на результат В) в признании ценности человеческой жизни+</p> <p><i>7. Коммуникативная компетентность руководителя –это...</i></p> <p>А) знание правил общения Б) умение применять знание об общении на практике В) интеллектуальный уровень</p>	
<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	<p>Умеет работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;</p>
<p style="text-align: center;">Задание 1</p> <p>Вы – руководитель торговой компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е.</p>	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

<p>является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится. Что Вы предпримите? Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение к вам, что снижает ваш авторитет как руководителя. Что Вы предпримите?</p>	
<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	<p>Владеет навыками креативного мышления; различными лидерскими качествами;</p>
<p>Задание 2</p>	
<p>Написание мини-проектов: Составление группового проекта по проблемам: «Личностный рост и развитие как социокультурный феномен»; «Ценностные предпочтения индивидов, движущихся к личностной зрелости»; «Изучение «Я – концепции».</p>	
<p>УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Знает принципы и технологии выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели, основы лидерства и командообразования, особенности различных стилей лидерства; процессы внутренней динамики команды, технологии и методы кооперации в командной работе;</p>
<p>8. Попытки систематизации характерных черт, присущих выдающимся личностям, предпринимались в рамках: а) поведенческого подхода; б) транзакционного подхода; в) теории лидерских черт; г) ситуационных теорий лидерства. Эталон ответа: в) теории лидерских черт</p> <p>9. В управленческой решетке Дж. Моутона и Р. Блейка позиция 5.5. характеризуется следующим: а) руководитель безразлично относится как к своим подчиненным, так и к решению производственных задач; б) руководитель идет на компромисс, сочетая заботу о подчиненных с решением производственных задач; в) руководитель во главу угла ставит интересы производства и не ориентирован на заботу о подчиненных; г) руководитель, в первую очередь, заботится о подчиненных. Эталон ответа: б) руководитель идет на компромисс, сочетая заботу о подчиненных с решением производственных задач;</p> <p>10. В теории П. Херси и К. Бланшара «зрелость» последователей характеризуют: а) уровень компетенции и уровень мотивации; б) согласие подчиненных с целями организации, достижению которых они способствуют; в) уровень образования и способность брать на себя ответственность; г) стремление к постоянному личностному росту. Эталон ответа: а) уровень компетенции и уровень мотивации</p>	
<p>УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>умеет: применять теоретические основы выработки стратегии командной работы для достижения поставленной цели на практике;</p>
<p>Задание 3</p>	
<p>Может ли менеджер быть одновременно ориентирован на задание и на работника? Приведите примеры ситуаций, при которых поведение подчиненных заставляет лидера кардинально менять свое поведение. Можно ли считать его хорошим лидером? Часто руководитель отсутствует, а его заместитель на месте. Значит ли это, что руководитель вовсе не нужен?</p>	
<p>УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>Владеет навыками организации совместной работы в команде для достижения поставленной цели.</p>
<p>Задание 4 Кейс</p>	
<p>Б. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные</p>	

<p>компьютеры. Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке программного обеспечения в США, а Гейтса миллиардером. По мнению некоторых экспертов, стратегия установления новых стандартов основывается исключительно на силе воли Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать продукцию компании. Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: «В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс». Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дожудтся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними. Вопросы к кейсу: 1) Влиятелен ли Билл Гейтс? Обладает он в большей степени властью или харизмой? 2) Какой тип власти он использует? 3) Можно ли назвать Гейтса лидером? 4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение подчиненных в принятие решений?</p>	
<p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Знает психологические феномены, категории, методы изучения и описания процесса личностного роста в отечественной и зарубежной науке; специфику становления и личности, ее ресурс;</p>
<p>Вопросы</p>	
<p>1. Самодетерминация как способ психологического развития человека. 2. Самопознание - самоактуализации - ценностное самоотношение. 3. Личностный выбор как реализация субъектности</p>	
<p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Умеет выявлять специфику психического функционирования человека с учетом уровня развития мотивации к изменению, сформированности потребности в личностном росте; владеть (способ);</p>
<p>Задание 5</p>	
<p>Написание мини-проектов: 1. Разработка программы тренинга «Творчество и креативность – средство самоактуализации личности». 2. Разработка программы «Самопонимание как предпосылка личностного роста и самоактуализации».</p>	
<p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки</p>	<p>Владеет приемами комплексного профессионального воздействия на мотивационно-волевую сферу, самосознание, функциональные состояния, личностные черты с целью создания личностноцентрированной развивающей практики.</p>
<p>Задание 6</p>	
<p>Написание эссе. ТЕМАТИКА ЭССЕ: 1. Личностный рост в моей жизненной истории. 2. Феноменология личностного роста в произведениях мирового искусства (архитектура, литература, живопись, кинематограф и т.д.). 3. Мое проживание открытости опыту. 4. Мое проживание полноты настоящего момента. 5. Мое проживание доверия организму. 6. Мое проживание внутреннего локуса контроля. 7. Мое проживание собственной креативности.</p>	
<p>УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Знает Принципы самоорганизации и самообразования</p>
<p>Вопросы 4. Субъекты и объекты образовательной ситуации. 5. Виды образования и самообразования. 6. Взаимоотношения «учитель-ученик» в контексте образовательной ситуации. 7. Границы и степень свободы участников образовательной ситуации. 8. Образование взрослых как гуманитарная задача общества.</p>	
<p>УК-6.2 Использует основные</p>	<p>Умеет корректно применять знания об обществе как системе в различных формах социальной практики</p>

<p>возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	
<p>Задание 7</p> <p>Составление коллажа «Старый Я - Новый Я». Используя психотехнический метод анализа, обосновать восстановительный и развивающий эффект от применения определенных психотехник в процессе консультирования и рекреационной деятельности.</p>	
<p>УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Владеет навыками рассмотрения взаимосвязи различных структурных элементов общества, самоорганизации и самообразования</p>
<p>Задание 8</p> <p>Деловая игра. Написание мини-проектов: Разработка программы «Личностный рост, пути и средства его реализации».</p>	

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Зачет

1. Психология управления как отрасль научного знания: объект, предмет, задачи и методы психологии управления. Связь психологии управления с другими науками.
2. История становления и развитие психологии управления.
3. Понятие делового общения, его основные функции.
4. Деловое общение как взаимодействие. Типы взаимодействия.
5. Эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении.
6. Психологические требования к проведению совещания, групповой дискуссии и публичного выступления.
7. Деловое общение как обмен информацией. Структура коммуникативного процесса.
8. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения.
9. Социально-психологические проблемы управления.
10. Стресс в управленческой деятельности. Причины и последствия появления стрессов.
11. Психологическая защита, формы ее проявления.
12. Психологическая структура личности. Взаимосвязь особенностей личности и эффективности ее профессиональной деятельности.
13. Управление поведением личности в организации.
14. Группа как объект управления. Виды групп. Функции групп.
15. Характеристики малой социальной группы: композиция, структура, групповые процессы.
16. Групповая динамика. Этапы развития и функционирования группы.
17. Коллектив как высшая ступень развития группы: понятие и этапы развития коллектива.
18. Команда: понятие, особенности построения.
19. Сплоченность группы как условие ее эффективности. Понятие сплоченности. Факторы, влияющие на ее возникновение и развитие.
20. Понятие социально-психологического климата, его составляющие. Пути оптимизации психологического климата в коллективе.
21. Психологическая совместимость членов группы: понятие, виды и уровни.
22. Понятие группового давления. Проявления конформизма и деиндивидуализации в деятельности членов группы.
23. Возникновение группового мышления и его влияние на принятие решений в группе.
24. Проявление в групповой деятельности эффектов социальной фасилитации, социальной ингибиции и социальной лености.
25. Методы изучения социально-психологических характеристик личности и группы.
26. Конфликт в организации: определение и виды.
27. Причины возникновения конфликтов в организации.
28. Психологическая составляющая конфликта. Виды поведения в конфликте.
29. Динамика конфликта.
30. Управление конфликтом.
31. Психологические аспекты власти и влияния в организации.

32. Психологическое влияние на подчиненных посредством приказа и убеждения.
33. Психологическое влияние на подчиненных средствами заражения и подражания.
34. Психологическое влияние на подчиненных путем внушения, нейролингвистического программирования.
35. Феномен манипулирования. Сущность и средства манипулирования.
36. Психологические особенности личности руководителя.
37. Роли руководителя в коллективе: виды ролей, их содержание. Этапы вхождения в роль.
38. Коммуникативная компетентность руководителя.
39. Психологические особенности стилей управления. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
40. Психологические детерминанты имиджа руководителя.
41. Имидж современного профессионала.
42. Социально-психологические аспекты управления. Стресс и стрессоустойчивость.
43. Профессиональная деформация личности.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

Экспертный лист
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по
дисциплине Психология профессионально-личностного развития
по направлению подготовки/специальности
23.05.04 Эксплуатация железных дорог

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Магистральный транспорт

профиль / специализация

Специалист

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
–титульный лист	+		
–пояснительная записка	+		
–типовые оценочные материалы	+		
–методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания	+		
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы	+		
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы	+		
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)	+		
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций	+		

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт: доцент кафедры педагогики и социологии ФГБОУ ВО ОГПУ, к.п.н., доцент



_____ / Конькина Е.В.

(подпись)