

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Попов Анатолий Николаевич
Должность: директор
Дата подписания: 17.05.2024 15:00:46
Уникальный программный ключ:
1e0c38dca0ae73cee1e5e09c1d5873fc7497ba8

Приложение 2
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Практикум по самоорганизации, саморазвитию и
командной работе**

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.02 Организация и управление в учреждениях здравоохранения

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

(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
Компетенция 1 УК - 3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов
Компетенция 2 УК - 3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели
Компетенция 3 УК-6.1; Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов
Компетенция 4 УК-6.2; Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

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

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
Компетенция 1 УК - 3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся знает: Технологии работы и ролевое распределение в команде. Основные понятия в области общего и кадрового менеджмента, принципы рационального делегирования полномочий, основы конфликтологии	Вопросы (№ 1 - №5)
	Обучающийся умеет: Выявлять проблемы и находить способы их решения при анализе конкретных производственных ситуаций в области кадрового менеджмента; создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Навыками управленческого мышления, позволяющего оперативно и эффективно разрабатывать и принимать стратегические, тактические и оперативные управленческие решения по различным производственным ситуациям	Аналитическое задание
Компетенция 2 УК - 3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: Технологии работы с командой	Вопросы (№ 6 - №10)
	Обучающийся умеет: Разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет: Способами выработки командной стратегии для достижения поставленных целей	Аналитическое задание

Компетенция 1 УК-6.1; Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Обучающийся знает: Особенности работы в коллективе	Вопросы (№ 11 - №15)
	Обучающийся умеет: Развивать у сотрудников способность конструктивно работать в коллективе	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет Методами диагностики проблем толерантности в коллективе	Практическое задание
Компетенция 2 УК-6.2; Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся знает: Основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Вопросы (№ 16 - №20)
	Обучающийся умеет: Анализировать, выделять и использовать возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Аналитическое задание
	Обучающийся владеет Навыками критической оценки и использования базовых основ возможностей и инструментов непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Практическое задание

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

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

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 образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 УК - 3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся знает: - технологии работы и ролевое распределение в команде
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>1. Командная организация труда обеспечивает:</p> <ul style="list-style-type: none">а) командный духб) высокую мотивациюв) получение синергииг) повышение производительности труда <p>2. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none">а) наличие ресурсов для работы командыб) адекватные коммуникации между нимив) полную самостоятельность работыг) точность поставленных целей <p>3. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:</p> <ul style="list-style-type: none">а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;б) антагонистические, компромиссные;в) вертикальные, горизонтальные;г) открытые, скрытые, потенциальные;д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые. <p>4. Какие из перечисленных принципов можно отнести к принципам управления в команде?</p> <ul style="list-style-type: none">А) принцип оперативностиБ) принцип согласованностиГ) принцип иерархичностиВ) принцип инновационности <p>5. Документальное оформление распределения ролей и ответственности в команде может быть представлено:</p> <ul style="list-style-type: none">А) в форме совмещенных диаграммБ) в форме иерархических диаграммВ) в матричном форматеГ) в текстовом формате	

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.

3.2 Компетенция 2 УК - Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: - инструментарий, позволяющий вырабатывать командную стратегию
---------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Примеры вопросов/заданий

6. На этапе нормирования стратегия управления в команде предполагает:

А) освоение членами команды обязанностей, стандартов деятельности и поведения и выход на приемлемый уровень эффективности деятельности в команде на основе адаптации и развития навыков командной работы

Б) достижение ясности и конкретности в стандартах взаимодействия членов команды в достижении командой своих целей

В) комплектование команды на основе планирования, поиска и привлечения в команду членов, ориентированных на новаторство, инициативу, совместную работу

Г) обеспечение приверженности целям команды, сотрудничества и взаимной ответственности с целью улучшения показателей команды на основе развития, мотивации и стимулирования членов команды

7. Какой вид анализа позволяет дать оценку состояния внутренней и внешней среды команды?

А. SWOT

Б. SMART

В. LATCH

Г. PARA

8. Выберите из предложенного списка сильные стороны организации

А. Наличие всех необходимых цехов для осуществления полного цикла ремонта

Б. Широкая номенклатура изделий

В. Лидеры в доле рынка

Г. Ввод в эксплуатацию нового конкурирующего завода

Д. Холдинг «РЖД» проводит тендеры на ремонт локомотивов

9. Верны ли следующие утверждения?

1. «Какой бы стиль руководства ни был выбран, эффективность работы команды в значительной степени зависит от личных качеств её членов и взаимоотношений между ними».

2. «Хорошую команду характеризует общее чувство взаимной поддержки, безопасности и взаимного доверия среди её членов, возможность положиться друг на друга в трудные моменты и взять на себя творческие риски с осознанием поддержки со стороны коллег».

А) верно 1

Б) верно 2

В) верны оба утверждения

Г) оба утверждения не верны

10. Для того чтобы создать эффективную команду, руководителю необходимо совершить ряд действий, таких как:

А) отобрать подходящих сотрудников

Б) отрегулировать численность команды

В) совместно определить цели и задачи

Г) объяснить, какие выгоды получит каждый в результате успешной деятельности команды

Е) договориться о групповых нормах

Ж) помочь членам команды лучше узнать друг друга

З) обучить членов команды

И) установить систему контроля и поощрять самоконтроль

К) обеспечить поддержание командного духа

Л) заменять членов команды, которые не захотят или не смогут (даже после обучения)

действовать

М) в соответствии с разумными стандартами и согласованными правилами

Компетенция 1 УК-6.1; Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов

Обучающийся знает:
Особенности работы в коллективе

Примеры вопросов/заданий

11. Термин «психология» в научный оборот ввел:

- А) **Х. Вольф**
- Б) Аристотель
- В) Р. Декарт
- Г) В. Вундт

12. Признание психологии как самостоятельной науки было связано:

- А) с выходом трактата Аристотеля « О душе»
- Б) **с созданием специальных научно-исследовательских лабораторий**
- В) с изучением поведения человека
- Г) с развитием метода наблюдения

13. Первая в мире экспериментальная психологическая лаборатория начала свою работу:

- А) в XVIII в.
- Б) в начале XIX в.
- В) **во второй пол. XIX в.**
- Г) в начале XX в.

14. Самой радикальной попыткой поставить психологию на естественнонаучную (экспериментальную) основу является:

- А) когнитивная психология
- Б) гуманистическая психология
- В) **бихевиоризм**
- Г) психоанализ

15. Направление психологии, которое отрицало сознание как предмет психологического исследования и предлагало изучать поведение, называется:

- А) психоанализ
- Б) гештальтпсихология
- В) гуманистическая психология
- Г) **бихевиоризм**

Компетенция 2 УК-6.2; Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

Обучающийся знает:
Основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития

Примеры вопросов/заданий

16. Самореализация как качество ... – способность найти и исполнять своё жизненное предназначение

- а) индивида
- б) личности +
- в) оба варианта верны

17. Один из видов самореализации:

- а) личностно-общественная
- б) общая
- в) личностная +

18. Один из видов самореализации:

- а) творческая +
- б) теоретическая
- в) практическая

19. Один из видов самореализации:

- а) моральная
- б) индивидуальная
- в) профессиональная +

20. Один из видов самореализации:

- а) общественная
- б) социальная +
- в) основная

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
Компетенция 1 УК - 3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов	Обучающийся умеет: Осуществлять общие и технологические функции менеджмента, организационные формы коллективного управления

Примеры вопросов/заданий

Аналитическое задание:

Задание 1. «Поведение руководителя проектной команды». Процессы решения проблем в проектных командах могут либо удовлетворять членов команды, либо приносить им разочарование, на процесс решения проблем влияют ценностные ориентации руководителя. От этого зависит их желание работать в команде, трудовая активность и производительность, а, следовательно, и результаты групповой работы. Проанализируйте приведенные в таблице ситуации, характеризующие ценностную ориентацию руководителя в групповых процессах. Определите, какое поведение руководителя может удовлетворять членов команды, а какое нет, заполнив соответствующие столбцы таблицы.

Таблица – Ценностные ориентации руководителя в команды проекта в групповых процессах

Ситуация	Ценностная ориентация руководителя	
	удовлетворяет членов команды проекта	не удовлетворяет членов команды проекта
Руководитель сам принимает решения, не советуясь с		

членами команды проекта		
Руководитель привлекает к обсуждению решений всех членов команды проекта, но никогда не учитывает их мнение		
Руководитель привлекает к обсуждению решений всех желающих членов группы, но не прилагает усилий к тому, чтобы понять их точку зрения		
Руководитель направляет и обобщает мнение членов команды проекта		
Руководитель старается привлечь к обсуждению решения как можно больше членов команды проекта, однако принимает во внимание лишь мнение не которых, которые наиболее схожи с его		
Руководитель спокойно и без эмоций выслушивает различные точки зрения, а затем принимает решение в соответствии со своими планами		
Руководитель создает спокойную деловую атмосферу в процессе обсуждения решений, допускает конструктивную критику и дискуссии, дает возможность высказаться всем желающим членов команды проекта		
Руководитель привлекает к обсуждению решений членов команды проекта, своевременно предоставляя им достоверную и полную информацию для работы		

- Вопросы для обсуждения: 1. Какое место отводится командам в проектной организации.
2. В чем заключается система ориентиров в проектных командах и их целеориентирование.

Компетенция 2 УК - 3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся умеет: - разрабатывать стратегию сотрудничества и на ее основе организовывать отбор членов команды для достижения поставленной цели
---------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примеры вопросов/заданий
Аналитическое задание:

Задание 2.

Необходимо разделить на 3-4 группы (6-7 человек). Используя информацию о человеке (берется

незнакомая персона), представленную в социальных сетях Одноклассники или ВКонтакте, сформировать команду для работы в следующих организациях:

1 группа – железнодорожное предприятие

2 группа – крупный магазин

3 группа – туристическое агентство

4 группа – средняя школа

При представлении результатов необходимо дать характеристику каждой персоне (почему именно на нее пал выбор команды), ориентируясь на оформление профиля: - аватарка – лицо или животное, или символ? - один человек на фото или группа, портрет или во весь рост, или за каким-то делом? - образование - профиль и уровень. - группы и сообщества, где подписан. - стиль реакций - какие группы поддерживает? Какую роль в команде может выполнять данный человек? Покажите результаты использования в виде отчёта, выполненного в текстовом формате (Яндекс.Документы и др.)

Задание 5.

Вы намечаете изменения в структуре, новые для вашей группы. Члены группы внесли свои предложения, касающиеся планируемых изменений. Группа работала продуктивно, в своих действиях демонстрируя гибкость.

Диагноз. Группа, по-видимому, имеет уровень зрелости выше среднего, о чем свидетельствует гибкость в решении рутинных каждодневных операций. Для лидера лучше сохранить хорошие отношения с группой. Однако планируемая им серьезная перестройка структуры требует некоторых изменений в работе группы, поскольку для решения предстоящих задач группа обладает меньшим опытом.

Оценка вариантов ответов. – 2. Определите необходимые изменения и ведите внимательный контроль. Эта мера (низкая задача/низкие отношения) не подходит для работы со зрелой группой. Проблема состоит в осуществлении крупных изменений, а не в структурных преобразованиях самих по себе. +2. Участвуйте в работе группы над изменениями, но позвольте членам группы самими организовать их внедрение. Эта мера (высокие отношения/низкая задача) продемонстрирует ваше внимание к мнению группы. Она будет способствовать ее концентрации на разработке изменений. – 1.

Будьте готовы принять изменения в рекомендуемом группой виде, но контролируйте их внедрение. Эта мера (высокая задача/низкие отношения) не позволяет полностью использовать имеющийся у группы потенциал. – 1.

Избегайте конфронтации, оставайтесь в стороне. Это поведение (высокая задача/высокие отношения) позволит в полной мере использовать потенциал этой группы.

Компетенция 1 УК-6.1; Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов	Обучающийся умеет: Развивать у сотрудников способность конструктивно работать в коллективе
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Примеры вопросов/заданий *Аналитическое задание:*

Упражнение «Автобус»

Цель упражнения: отработка гибкости невербального поведения

Участники разбиваются на пары Инструкция следующая: «Сейчас вы пассажир автобуса. По сигналу «Красный» автобус останавливается на светофоре. Вдруг вы видите во встречном автобусе человека, которого вы давно не видели. Вы хотите договориться о встрече с ним в каком-то определенном месте и в определенное время. В вашем распоряжении – одна минута, пока автобусы стоят у светофора. По сигналу «Зеленый» загорается зеленый свет и автобусы разъезжаются».

После невербального проигрывания, участники тренинга делятся информацией о том, как они поняли друг друга. Обсуждают, каким образом владение невербальными средствами общения влияет на качество выполнения профессиональной деятельности?

<p>Компетенция 2 УК-6.2; Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Обучающийся умеет: Анализировать, выделять и использовать возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i> <i>Аналитическое задание:</i></p> <p style="text-align: center;">Упражнение «Испорченный телефон»</p> <p>Цель упражнения: совершенствование навыков невербальной коммуникации; общение без помощи слов; способности понимать партнера на невербальном уровне.</p> <p>Из аудитории выбираете пять человек, четыре из них выходят из комнаты. Пятому даёте текст: «У отца было 3 сына. Старший умный был детина, средний был ну так себе, младший сын был не в себе». Он должен без слов показать этот текст четвертому человеку, тот третьему, тот второму, и затем первому. Для лучшего запоминания первый человек может проговорить текст несколько раз. Потом, начиная с самого последнего человека, вы спрашиваете, о чём был текст истории. Можно просить повторять текст, если тот, кому он передается, не понимает его.</p> <p>Обсуждение того, какие средства рассказчик использовал для передачи сообщения. На что обращал в первую очередь внимание слушатель. Насколько слушатель менял коммуникативные средства, становясь рассказчиком.</p> <p>Каким образом выявленные закономерности общения могут проявиться в процессе делового общения? Что необходимо учитывать, чтобы избежать негативных эффектов при восприятия и передачи информации?</p>	
<p>Компетенция 1 УК - 3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов</p>	<p>Обучающийся владеет: Навыками организации и руководства работой команды.</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i> Задание 4.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Определите стадию развития конфликта. 2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной конфликтной ситуации. 3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению конфликта. <p>Ситуация: Одна студентка высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе над совместным проектом. Вторая студентка принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.</p> <p>Задание 5.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Объединитесь в команды численностью, не более 10 человек. 2. Определитесь, какой проект ваша команда будет продвигать (учебный проект, бизнес-проект) 3. Выберите лидера команды. Ему необходимо зарегистрироваться на платформе YouGile и пригласить остальных членов команды, выслав соответствующие ссылки на их электронную почту. 4. Определите сроки выполнения вашего проекта в целом и отдельных этапов, позволяющих прийти до конечной цели; распределите роли, поставьте задачи и подзадачи всем членам команды; распределите приоритеты; отследите прохождение этапов проекта. 5. Используйте при работе максимальное количество инструментария, предлагаемого цифровой 	

платформой.

6. Составьте отчет о работе. В начале отчета обязательно запишите все фамилии членов команды. В отчете отразите все этапы работы, описывая их словесно и подтверждая скрин с экрана. Отчет по работе составляется один на всех членов команды и прикрепляется каждым членом команды в ЭИОС

Компетенция 2 УК -
3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели

Обучающийся владеет:
способами вырабатывая командной стратегии для достижения поставленной цели

Примеры вопросов/заданий

Задание 6.

1 Определите командную стратегию, которой необходимо придерживаться .

2 Определите группу методов, которые необходимо использовать при разрешении конкретной.

3 Исходя из группы методов, выбранных вами, предложите и обоснуйте конкретные меры по разрешению представленной ситуации.

Ситуация: Вы опытный, давно работающий, авторитетный руководитель. В канун праздника вы от своего структурного подразделения представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Задание 7.

Ниже представлены различные ситуации, обуславливающие необходимость формирования команды:

1. Команда нужна для улучшения коммуникаций, снижения конфликтности, знакомства сотрудников из разных подразделений

2. Команда нужна для четкого разделения неформальных функций, ухода от своеобразного «хаоса» во время работы, снижения конфликтности, подбора сотрудников по совместимости

3. Команда нужна для более эффективного достижения рабочих целей

4. Команда нужна для длительного взаимодействия в рамках разных целей и задач

Задание: для каждой ситуации необходимо подобрать и обосновать наиболее эффективные методы формирования и сплочения команды. Методы могут совмещаться между собой и пересекаться

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>Компетенция 1 УК-6.1; Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе оценки временных и личностных ресурсов</p>	<p>Обучающийся владеет: методами исторического анализа</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>Практическое задание (Моделирование конфликтных ситуаций и поиск способов их разрешения)</p> <p style="text-align: center;">Возможные ситуации для анализа и моделирования</p> <p>Ситуация 1 Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.</p> <p>Ситуация 2 Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.</p>	
<p>Компетенция 2 УК-6.2; Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>	<p>Обучающийся владеет Навыками самостоятельного выявления мотивов и стимулов для саморазвития</p>
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>Практическое задание (Моделирование конфликтных ситуаций и поиск способов их разрешения)</p> <p style="text-align: center;">Возможные ситуации для анализа и моделирования</p> <p>Ситуация 3 В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо.</p>	

Ситуация 4

Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Становление и развитие психологической науки.
2. Предмет психологии, система психологических наук. Взаимосвязь психологии с другими науками и областями практической деятельности.
3. Бихевиоризм и его роль в изучении поведения человека (Д. Уотсон, Б. Скиннер).
4. Психоаналитическая теория З. Фрейда.
5. Сущность гуманистической психологии. Динамическая теория мотивации А. Маслоу.
6. История психологического изучения личности. Структура личности.
7. Биогенетическая и социогенетическая концепции развития личности.
8. Темперамент как биологическая основа развития личности.
9. Характер, его структура и особенности формирования.
10. Способности и задатки. Классификация способностей, особенности их развития.
11. Ощущение как базовый познавательный процесс: виды, свойства, физиологический механизм.
12. Восприятие, его виды, уровни, свойства.
13. Внимание: виды свойства, физиологические механизмы.
14. Процессы и виды памяти. Психологическая, физиологическая, биохимическая теории памяти.
15. Мышление как высший познавательный процесс. Классификация видов мышления. Этапы логического и интуитивного мышления.
16. Виды и приёмы воображения. Роль воображения в жизни и деятельности человека.
17. Характеристика эмоций и чувств. Психологические теории и классификации эмоциональных состояний.
18. Стресс и дистресс. Способы преодоления стрессовой ситуации.
19. Характеристика воли. Механизмы и этапы волевого акта.
20. Современные представления о стадиях развития психики. Теории психики.
21. Психика и формы поведения животных. Различия психики животных и человека.
22. Сознание как высший уровень развития психики. Структура сознания, характеристика самосознания личности.
23. Понятие большой и малой группы. Классификация групп.
24. Социально-психологическая характеристика малой группы. Этапы развития группы. Групповые феномены.
25. Лидерство и стиль руководства группой.
26. Структура, функции, основные виды общения. Коммуникативные барьеры.
27. Вербальные и невербальные средства общения.
28. Трансактный анализ общения (Эрик Берн).
29. Общение как восприятие и познание людьми друг друга. Эффекты восприятия.
30. Конфликт и конфликтная ситуация. Типы конфликтов, способы их разрешения.

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка «**хорошо**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

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

«Удовлетворительно/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.

«Неудовлетворительно/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 с оценкой

«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 «**Тренинг-практикум по самоорганизации и саморазвитию**»
по направлению подготовки/специальности
38.03.02 Организация и управление в учреждениях здравоохранения
шифр и наименование направления подготовки/специальности

Бакалавр
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	+		

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



(подпись)

/ Конькина Е.В.

ФИО