

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 04.12.2024 14:53:43
Уникальный программный ключ:
94732c3d953a82d495dcc3155d5c573883fedd18

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Психологические основы интеллектуально- личностного развития

Направление подготовки / специальность

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

Направленность (профиль)/специализация

Электроэнергетические системы и сети

(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.

Формы промежуточной аттестации: *Зачет (очная форма обучения 1 семестр)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
	УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающийся знает: психологические закономерности личностного становления, выдвижения гипотез и построения теорий. способы критического мышления, особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности.	Вопросы (1-20)
	Обучающийся умеет: использовать и систематизировать знания проблемных ситуаций при построении теорий и выдвижении гипотез. использовать способы критического мышления при решении проблемных ситуаций, использовать стратегии мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.	Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».
	Обучающийся владеет: способностью систематизировать данные при построения гипотез в сложных проблемных ситуациях. способами критического мышления в проблемных ситуациях, способами применения эффективных стратегий мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.	Решение кейса
УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию,	Обучающийся знает: алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Вопросы (21-25)

используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы	Обучающийся умеет: использовать методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей	Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».
	Обучающийся владеет: методами выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни,	Решение кейса

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

Проверяемы образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающийся знает: психологические закономерности личностного становления, выдвижения гипотез и построения теорий. способы критического мышления, особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности.
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>1. Принцип гуманизма проявляется в:</p> <p>а) принятии человека;</p> <p>б) понимании человека;</p> <p>в) гуманное отношение в процессе трудовой деятельности;</p> <p>г) умение слушать.</p> <p>2. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?</p> <p>а) делегирование полномочий;</p> <p>б) подчинение коллектива;</p> <p>в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;</p> <p>г) умение решать организационные проблемы</p> <p>3. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?</p> <p>а) авторитарные наклонности;</p> <p>б) профессиональные достижения;</p> <p>в) уровень образования;</p> <p>г) самореализация.</p> <p>4. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:</p> <p>а) авторитетным работником.</p> <p>б) формальным лидером;</p> <p>в) неформальным лидером;</p> <p>г) лидером-новатором.</p> <p>5. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков,</p>	

¹Приводятся 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.

способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется:

- а) самоменеджмент;
- б) повышение квалификации;
- в) маркетинг личности;
- г) деловая карьера.

Примеры вопросов/заданий

6. Расчленение сложного объекта на составляющие его части или характеристики – это ...

- А) анализ
- Б) сравнение
- В) классификация
- Г) абстракция

7. Познавательная способность, определяющая готовность человека к усвоению и использованию знаний и опыта, а также к разумному поведению в проблемных ситуациях – это ...

- А) мышление
- Б) интеллект
- В) эвристика
- Г) гипотез

8. Группировка предметов по сходству основных признаков, присущих всем предметам данного вида, характеризуется как ...

- А) обобщение
- Б) сравнение
- В) классификация
- Г) абстрагирование

9. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:

- а) самооценка;
- б) самопрезентация;
- в) самовосприятие;
- г) самоощущение

10. Процесс принятия решений начинается с:

- а). формулировки миссии предприятия;
- б). постановки управленческих целей;
- в). выявления проблемы;
- г). определения лица, ответственного за принятие решений.
- д). идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

Примеры вопросов/заданий

16. Самосознание можно определить как:

- А) повышенное внимание к себе
- Б) уровень притязаний
- В) направленность личности
- Г) образ себя

17. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:

- А) самооценка
- Б) самопрезентация
- В) самовосприятие
- Г) самоощущение

18. Способность личности противостоять групповому давлению называется:

- А) лидерство
- Б) конформизм
- В) авантюризм

Г) нонконформизм

19. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется:

А) самоменеджмент

Б) повышение квалификации

В) маркетинг личности

Г) деловая карьера

20. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер?

А) целеустремленность;

Б) решительность;

В) настойчивость;

Г) инициативность;

Д) всё перечисленное.

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы	Обучающийся знает: методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей.
<p>21. Свойства человека, обусловленные генетическими факторами, - это:</p> <p>а) воспитанность;</p> <p>б) авторитет;</p> <p>в) задатки;</p> <p>г) равнодушие</p> <p>22. Самосознание можно определить как:</p> <p>А) повышенное внимание к себе</p> <p>Б) уровень притязаний</p> <p>В) направленность личности</p> <p>Г) образ себя</p> <p>23. Состояние возрастающего эмоционального напряжения, которое возникает в конфликтных ситуациях, препятствия, связанные с сильной мотивацией - угрозой для благополучия личности, - это :</p> <p>а) аффект;</p> <p>б) фрустрация;</p> <p>в) настроение;</p> <p>г) стресс.</p> <p>24. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер?</p> <p>А) целеустремленность;</p> <p>Б) решительность;</p> <p>В) настойчивость;</p> <p>Г) инициативность;</p> <p>Д) всё перечисленное</p> <p>25. Показателем аффекта является:</p> <p>а) незначительное изменение сознания;</p> <p>б) нарушения контроля воли за своими действиями;</p> <p>в) сохранение самообладания;</p> <p>г) сохранение контроля воли за своими действиями.</p>	

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающий умеет: использовать и систематизировать знания проблемных ситуаций при построении теорий и выдвижении гипотез. использовать способы критического мышления при решении проблемных ситуаций, использовать стратегии мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.
УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы	Обучающийся умеет: использовать методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей
<p><i>Примеры заданий</i></p> <p>Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».</p> <p>1. Дидактическая цель деловой игры – усвоение обучающимися способов и приемов развития критического мышления.</p> <p>2. Концепция игры. Способы и приемы критического мышления необходимы в профессиональной деятельности специалистов инженерно-технического профиля.</p> <p>3. Группа делится на микрогруппы по 5-7 человек. Роли: специалисты разного профиля (проектировщики, ремонтники, диспетчеры и др.).</p> <p>4. Ожидаемый (е) результат (ы). Выполнение деловой игры обеспечивает частичное формирование компетенции УК-6</p> <p>До начала проведения деловой игры преподаватель уточняет, как обучающиеся поняли суть и содержание основных способов и приемов критического мышления. Делит учебную группу на микрогруппы и ставит несколько проблемных задач. Представитель каждой микрогруппы презентует решение, отвечает на вопросы присутствующих. В процессе коллективного обсуждения идей выбираются лучшие варианты.</p>	
Проверяемый образовательный результат	
Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающий владеет: способностью систематизировать данные при построения гипотез в сложных проблемных ситуациях. способами критического мышления в проблемных ситуациях, способами применения эффективных стратегий мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.
УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы	Обучаемый владеет: методами выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.
<p><i>Примеры заданий</i></p> <p>Решение кейса</p> <p>Исполнительный директор ОАО «Мотор» Александр Петрович Н-в (35 лет) пришел в</p>	

организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством постановки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру Петровичу. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно готовился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал А.П., ни к самому организатору семинара. «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимающегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова А.П. о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки. Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался, - давно в организации не работают. Раздраженный А.П.Н-в ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание. Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых. В завершение семинара А.П. объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями А.П.Н-в довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, А.П. направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар А.П.?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова должна быть позиция директора по персоналу в разрешении ситуации?

2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Вопросы к зачету по дисциплине «Психологические основы интеллектуально-личностного развития»

1. Закономерности, движущие силы и этапы личностного развития
2. Этапы и кризисы профессионального становления
3. Индивидуально-психологические свойства и качества личности
4. Пути и способы развития профессионально-важных качеств личности
5. Специфика развития профессионально-важных познавательных процессов
6. Способы развития критического мышления
7. Способы и приемы критического мышления
8. Профессиональное сознание и факторы, влияющие на его формирование
9. Профилактика деформаций профессионального сознания личности
10. Методики диагностики профессионально-важных качеств личности и мышления специалиста
11. Определение профессиональных приоритетов и планирование карьеры
12. Тайм-менеджмент в профессиональной деятельности
13. Деловые контакты и способы эффективной коммуникации
14. Вербальные и невербальные средства деловой коммуникации
15. Нетворкинг: способы и приемы установления и поддержания деловых контактов.
16. Профайлинг и его возможности в деловом общении

17. Профилактика стресса, эмоционального выгорания, негативных эмоциональных состояний
18. Стресс-менеджмент и приемы психоэмоциональной саморегуляции
19. Организация эффективного взаимодействия в трудовом коллективе
20. Трансактный анализ делового общения
21. Конфликты в деловой сфере, способы их разрешения
22. Способы и приемы разрешения конфликтов
23. Профессиональное мастерство и творчество
24. Творчество и инновационная активность специалиста
25. Проектирование индивидуальной траектории профессионально-личностного развития

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

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

«Отлично/зачтено» - выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;

«Хорошо/зачтено» - выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;

«Удовлетворительно/зачтено» - выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;

«Неудовлетворительно/ не зачтено» - 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.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания. Данная оценка выставляется при условии выполнения студентом всех лабораторных работ и не менее 80% обучающих элементов, входящих в учебно-методический комплекс изучаемой дисциплины, а именно: практических работ, прохождения промежуточного тестирования и форум-опросов с правильным количеством ответов – 100 – 75 % от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Не зачтено» – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У обучающегося слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ

отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки. Данная оценка выставляется при условии не выполнения студентом 80% всех обучающих элементов, входящих в учебно-методический комплекс

изучаемой дисциплины, а именно: лабораторных и практических работ, форум-опросов, прохождения промежуточного тестирования с правильным количеством ответов 59 % и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.