

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Маланичева Наталья Николаевна  
Должность: директор филиала  
Дата подписания: 04.12.2024 14:18:23  
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

**38.04.01 Экономика**

Направленность (профиль)/специализация

**Экономика организаций и отраслевых комплексов**

*(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 2 семестр)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, выявляя ее составляющие и связи между ними. Критически оценивает имеющиеся факты проблемных ситуаций, проверяет их логическую непротиворечивость, подтверждаемость и воспроизводимость
	УК-1.2 Разрабатывает стратегию решения проблемной ситуации на основе системного подхода, сценарных условий, оценки рисков
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-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, выявляя ее составляющие и связи между ними. Критически оценивает имеющиеся факты проблемных ситуаций, проверяет их логическую непротиворечивость, подтверждаемость и	Обучающийся знает: психологические закономерности личностного становления, выдвижения гипотез и построения теорий.	Вопросы (1-5)
	Обучающийся умеет: использовать и систематизировать знания проблемных ситуаций при построении теорий и выдвижении гипотез.	Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».
	Обучающийся владеет: способностью систематизировать данные при построения	Решение кейса

воспроизводимость	гипотез в сложных проблемных ситуациях.	
УК-1.2 Разрабатывает стратегию решения проблемной ситуации на основе системного подхода, сценарных условий, оценки рисков	Обучающийся знает: способы критического мышления,	Вопросы (5-10)
	Обучающийся умеет: использовать способы критического мышления при решении проблемных ситуаций.	Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».
	Обучающийся владеет способами критического мышления в проблемных ситуациях.	Решение кейса
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающийся знает: особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности.	Вопросы (16-20)
	Обучающийся умеет: использовать стратегии мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.	Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».
	Обучающийся владеет: способами применения эффективных стратегий мыслительной деятельности для решения профессиональных задач.	Решение кейса
УК-6.2 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования. Целесообразно использует собственные интеллектуальные и физические ресурсы	Обучающийся знает: алгоритм выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Вопросы (21-25)
	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. Типовые<sup>1</sup> 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 знания и образовательного результата

Проверяемы образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, выявляя ее составляющие	Обучающийся знает: психологические закономерности личностного становления, выдвижения гипотез и

<sup>1</sup>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.

и связи между ними. Критические оценивает имеющиеся факты проблемных ситуаций, проверяет их логическую непротиворечивость, подтверждаемость и воспроизводимость	построения теорий.
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>1. Принцип гуманизма проявляется в:</p> <p>а) принятии человека;  б) понимании человека;  в) гуманное отношение в процессе трудовой деятельности;  г) умение слушать.</p> <p>2. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?</p> <p>а) делегирование полномочий;  б) подчинение коллектива;  в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;  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;  б) профессиональные достижения;  в) уровень образования;  г) самореализация.</p> <p>4. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:</p> <p>а) авторитетным работником.  б) формальным лидером;  в) неформальным лидером;  г) лидером-новатором.</p> <p>5. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется:</p> <p>а) самоменеджмент;  б) повышение квалификации;  в) маркетинг личности;  г) деловая карьера.</p>	

#### Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-1.2 Разрабатывает стратегию решения проблемной ситуации на основе системного подхода, сценарных условий, оценки рисков	Обучающийся знает: способы и приемы поиска, анализа, систематизации и оценивания информации
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>6. Расчленение сложного объекта на составляющие его части или характеристики – это ...</p> <p>А) анализ  Б) сравнение  В) классификация  Г) абстракция</p> <p>7. Познавательная способность, определяющая готовность человека к усвоению и использованию знаний и опыта, а также к разумному поведению в проблемных ситуациях – это ...</p> <p>А) мышление</p>	

- 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.

#### 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	Обучающийся знает: методы диагностики своих индивидуально-психологических особенностей; особенности развития познавательных процессов, стратегии мыслительной деятельности.
<p><i>Примеры вопросов/заданий</i></p> <p>16. Самосознание можно определить как:          А) повышенное внимание к себе          Б) уровень притязаний          В) направленность личности          Г) образ себя</p> <p>17. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:          А) самооценка          Б) самопрезентация          В) самовосприятие          Г) самоощущение</p> <p>18. Способность личности противостоять групповому давлению называется:          А) лидерство          Б) конформизм          В) авантюризм          Г) нонконформизм</p> <p>19. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется:</p>	

- 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) воспитанность;</li> <li>б) авторитет;</li> <li>в) задатки;</li> <li>г) равнодушие</li> </ul> <p>22. Самосознание можно определить как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) повышенное внимание к себе</li> <li>Б) уровень притязаний</li> <li>В) направленность личности</li> <li>Г) образ себя</li> </ul> <p>23. Состояние возрастающего эмоционального напряжения, которое возникает в конфликтных ситуациях, препятствия, связанные с сильной мотивацией- угрозой для благополучия личности, - это :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) аффект;</li> <li>б) фрустрация;</li> <li>в) настроение;</li> <li>г) стресс.</li> </ul> <p>24. Какими важнейшими чертами характера должен обладать лидер?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>А) целеустремленность;</li> <li>Б) решительность;</li> <li>В) настойчивость;</li> <li>Г) инициативность;</li> <li>Д) всё перечисленное</li> </ul> <p>25. Показателем аффекта является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) незначительное изменение сознания;</li> <li>б) нарушения контроля воли за своими действиями;</li> <li>в) сохранение самообладания;</li> <li>г) сохранение контроля воли за своими действиями.</li> </ul>	

**2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, выявляя ее составляющие и связи между ними. Критически оценивает имеющиеся факты проблемных ситуаций, проверяет их логическую непротиворечивость, подтверждаемость и воспроизводимость	Обучающийся умеет: использовать и систематизировать знания проблемных ситуаций при построении теорий и выдвижении гипотез
УК-1.2 Разрабатывает стратегию решения проблемной ситуации на основе системного подхода, сценарных условий, оценки рисков	Обучающийся умеет: использовать способы критического мышления при решении проблемных ситуаций.
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучающийся умеет: 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><b>Деловая игра «Способы и приемы развития критического мышления».</b></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-1.1 Анализирует проблемную ситуацию, выявляя ее составляющие и связи между ними. Критически оценивает имеющиеся факты проблемных ситуаций, проверяет их логическую непротиворечивость, подтверждаемость и воспроизводимость	Обучаемый владеет: способностью систематизировать данные при построения гипотез в сложных проблемных ситуациях.
УК-1.2 Разрабатывает стратегию решения проблемной ситуации на основе системного подхода, сценарных условий,	Обучаемый владеет: способами критического мышления в проблемных ситуациях

оценки рисков	
УК-6.1 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Обучаемый владеет: 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><b>Решение кейса</b></p> <p>Исполнительный директор ОАО «Мотор» Александр Петрович Н-в (35 лет) пришел в 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.</p> <p>Вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. В чем причина враждебности руководителей?</li> <li>2. Правильно ли построил свой семинар А.П.?</li> <li>3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?</li> <li>4. Какова должна быть позиция директора по персоналу в разрешении ситуации?</li> </ol>	

### 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. Транзактный 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 за зачет**

**«Зачтено»**— обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

**«Не зачтено»**— выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого 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.