

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Волхонов Михаил Станиславович

Должность: Врио ректора

Дата подписания: 02.09.2024 15:27:37

Уникальный программный ключ:

b2dc75470204bc2bfc58d577a1b883ee227ea27559d4fca8e277df0610c6c81

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОСТРОМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Утверждаю:

декан электроэнергетического факультета

_____/А.В. Рожнов/

14 июня 2024 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«Психология личности и профессиональное самоопределение»

Направление подготовки	<u>35.03.06 Агроинженерия</u>
Направленность (профиль)	<u>Электрооборудование и электротехнологии</u>
Квалификация выпускника	<u>бакалавр</u>
Формы обучения	<u>очная, заочная</u>
Сроки освоения ОПОП ВО	<u>4 года, 4 г. 7 мес.</u>

Фонд оценочных средств предназначен для оценивания сформированности компетенций по дисциплине «Психология личности и профессиональное самоопределение».

Разработчик:

старший преподаватель
кафедры экономики, управления
и техносферной безопасности _____

Ю.В. Савин

Утвержден на заседании кафедры экономики, управления и техносферной безопасности, протокол №8 от 24 апреля 2024 года.

Заведующий кафедрой _____ Т.М. Василькова

Согласовано:

Председатель методической комиссии электроэнергетического факультета
протокол №5 от «13» июня 2024 года.

Яблоков А.С. _____

Паспорт фонда оценочных средств

Таблица 1

Модуль дисциплины	Формируемые компетенции или их части	Оценочные материалы и средства	Количество
Модуль 1. Личностные регуляторы выбора профессии	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Опрос Тестирование Кнр	31 64 1
Модуль 2. Основы профессионального самоопределения	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Опрос Тестирование Кнр	22 130 1

**1. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ
ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Таблица 2 – Формируемые компетенции

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
1	2	3
<p>УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p> <p>УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p> <p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p align="center">Модуль 1. Личностные регуляторы выбора профессии</p> <p align="center">Модуль 2. Основы профессионального самоопределения</p> <p>ИД-2_{УК-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-4_{УК-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-3_{УК-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-4_{УК-2} Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p> <p>ИД-1_{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2_{УК-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)</p> <p>ИД-3_{УК-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ИД-4_{УК-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>	<p align="center">Опрос Тестирование Кнр</p>

Оценочные материалы и средства для проверки сформированности компетенций

Модуль 1. Личностные регуляторы выбора профессии

Вопросы для опроса:

1. Общие представления о личности.
2. Индивид.
3. Субъект.
4. Личность.
5. Индивидуальность.
6. Структура личности.
7. Личность и генетика.
8. Теории личности.
9. Межличностные отношения.
10. Положение личности в группе.
11. Функции группы по отношению к субъекту.
12. Личность и поведение.
13. Типы поведения.
14. Понятие характера.
15. Типы характеров.
16. Влияние характера на поступки и действия человека.
17. Понятие темперамента.
18. Типы темпераментов.
19. Понятие способностей.
20. Типы способностей.
21. Основные познавательные процессы.
22. Ощущения, восприятия.
23. Представления, воображение.
24. Мышление и интеллект.
25. Память и внимание.
26. Эмоции и чувства.
27. Понятие воли.
28. Волевая регуляция деятельности.
29. Направленность личности.
30. Понятие мотива.
31. Иерархия потребностей А. Маслоу.

Тестирование

Выберите один правильный вариант ответа

Способность оценивать себя называется:

самодеятельность

+ самооценка

самопрезентация

самовосприятие

Что можно охарактеризовать как «Хочу знать»?

здоровье

склонности

+ интересы
способности

Что формируется в течение жизни и проявляется в поведении и отношении к чему-либо?

темперамент
+ характер
способности
здоровье

Для какого типа темперамента характерны спокойствие, размеренность, миролюбивость?

холерик
+ флегматик
сангвиник
меланхолик

Для какого типа темперамента характерны повышенная чувствительность, тревожность, замкнутость?

холерик
+ меланхолик
сангвиник
флегматик

Кто разработал классификацию темпераментов?

+ Гиппократ
Сократ
Плутарх
Аристотель

Руководить людьми труднее всего:

сангвинику
холерику
флегматику
+ меланхолику

Для интроверта больше всего подойдет работа:

юриста
журналиста
парикмахера
+ корректора

Какая надпись украшала Дельфийский храм в Греции?

Смысл жизни - в труде
Кто я – вот в чем вопрос
+ Познай самого себя
Весь мир - театр

Что можно охарактеризовать как «Хочу сделать»?

+ склонности
способности
темперамент
интересы

Что называют врожденными индивидуальными особенностями личности?

здоровье
+ темперамент
характер
способности

Импульсивность, вспыльчивость, нетерпеливость свойственны для типа темперамента:

сангвиник
+ холерик
флегматик
меланхолик

Общительность, беззаботность, энергичность свойственны для типа темперамента:

меланхолик
холерик
флегматик
+ сангвиник

Древнегреческое слово «характер» в переводе на русский язык означает:

+ чеканка
поступок
привычка
поведение

Меланхолику не рекомендуется работать:

терапевтом
+ хирургом
окулистом
рентгенологом

При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и возрасту, эффективна стратегия:

избегания
+ сотрудничества
компромисса
приспособления

Экстраверту лучше заниматься:

научной деятельностью
конкретным практическим трудом

+ обслуживанием клиентов
вычислениями и расчетами.

Тест Беннета предназначен для диагностики способностей:

музыкальных
сенсорных
+технических
психомоторных

«Деятельной стороной разума и морального чувства» И.М. Сеченов назвал:

+волю
сознание
поведение

Автором сценарной теории «трансактного анализа» является:

+Э. Берн
З. Фрейд
К.Г. Юнг

Аттенционные свойства — это свойства:

+внимания
воображения
представления

В условиях строгой регламентации и монотонного труда обнаруживают большую продуктивность и сопротивляемость утомлению люди с темпераментом:

+флегматика и меланхолика
сангвиника
холерика

Действия восприятия, воображения относятся к действиям

+гностическим
эмоциональным
волевым

Субъекты, для которых важнее всего активность, включенность в дело, умение формулировать любые мысли кратко и точно, — это описание личности:

+реалиста
собеседника
мыслителя

Для активной рискованной деятельности больше других подходят люди с темпераментом

+холерика
флегматика
меланхолика

Для деятельности гонщика-испытателя противопоказаны медлительность, инертность, слабость нервной системы, значит, для подобной деятельности мало пригодны люди с темпераментом:

+флегматика и меланхолика
сангвиника
холерика

Для организаторской деятельности, политической карьеры в большей степени подходят люди с темпераментом:

+сангвиника
холерика
флегматика

Для корректоров, учителей русского языка, стюардесс наиболее востребованным является вид памяти:

+зрительный
слуховой
моторный

Для творческой деятельности в науке и искусстве, мыслительной деятельности больше других подходят люди с темпераментом:

+меланхолика
сангвиника
флегматика
холерика

К индивидуально-психологическим свойствам личности не относятся:

темперамент
характер
способности
+физиологическое строение

К структурным свойствам личности относятся:

+характер и темперамент
воля
эмоции и чувства
мышление и интеллект

Классическое определение способностей принадлежит:

+Б.М. Теплову
А.Н. Леонтьеву

А.Р. Лурии
П.Я. Гальперину

Личностные особенности оптанта могут быть продиагностированы с применением методики:

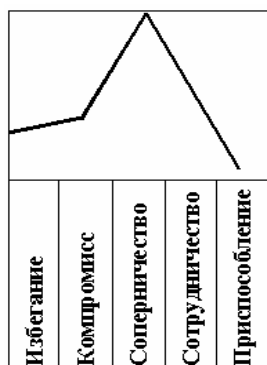
- +Опросник Томаса
- Опросник ММРІ
- Опросник Кеттелла

Метод изучения особенностей индивидов на основе фиксации проявлений их поведения — это:

- +наблюдение
- эксперимент
- проективный тест

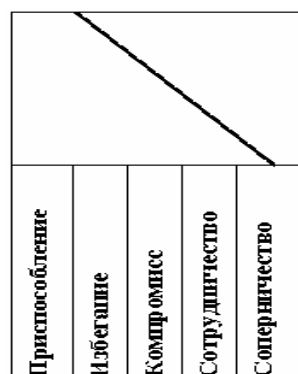
Мнемические свойства — это свойства:

- +памяти
- внимания
- мышления
- восприятия



На рисунке дано графическое изображение стратегии клиента, какому типу поведения он отдает предпочтение

- сотрудничество
- +соперничество
- компромисс
- избегание



На рисунке дано графическое изображение стратегии клиента, какому типу поведения он отдает предпочтение

сотрудничество
соперничество
компромисс
+избегание

Однообразие профессиональной деятельности приводит к быстрому утомлению людей с темпераментом:

+сангвиника и холерика
флегматика
меланхолика

Ориентировочное планирование (в рамках оперативного мышления) связано с развитием:

+воображения
внимания
памяти

Практическое мышление, входящее в профессиональную деятельность, рассматривалось в работах:

+Б.М. Теплова
А.Н. Леонтьева
С.Л. Рубинштейна
Л.С. Выготского

Личность – это явление:

+социальное
биологическое
психобиологическое
психологическое

К числу личностных не относятся качества:

характера
темперамента
+ познавательных психических процессов

Характер содержит качества:

+ определяющие отношения к другим людям
определяющие успехи в различных видах деятельности
динамических характеристик протекания психических процессов

В структуру личности входит:

+ способности
внимание
память
мышление

Темперамент – это:

+ динамическая характеристика протекания психических процессов
индивидуально устойчивые свойства человека
совокупность побуждений человека к деятельности
собрание устойчивых черт личности

Ощущения человека могут быть:

только сознательным
+ и сознательными, и бессознательными
только бессознательными

Суть ощущения состоит в:

отражении предмета, явления целиком
чувственном (эмоциональном) отношении к явлению
+ отражении отдельных свойств предметов, явлений

Экстероцептивные ощущения - это ощущения:

мышечные
органические
внутренних органов
внутренние
+ внешние

Интероцептивные ощущения - это ощущения:

внешние
равновесия
контактные
+ внутренние

Восприятие – это отражение явления:

частичное
+ целостное
неполное
искаженное

Желание субъекта воспринимать объект играет роль:

неважную
+ важную
случайную
не играет роли
незначимую

К свойствам восприятия относятся из нижеперечисленного:

сознательность, бессознательность
абстрактность, конкретность
мотивированность
+ предметность, целостность

Представления в виде условных фигур:

+ схематизированные
частные
общие

Первичную информацию об окружающем мире человек получает с помощью:

+ ощущений, восприятий
мышления
памяти

речи

Ригидность как качество интеллекта представляет собой:

гибкость, неприверженность шаблонам и схемам
+ жесткость, приверженность шаблонам и схемам
активность в постижении нового

Репродуктивное мышление – это:

+ решение задач одной знакомой структуры
решение задач разнообразной структуры
решение задач разного класса

Интуитивное мышление характеризуется тем, что в нем:

+ отсутствуют четко определенные этапы решения задачи
есть этапы решения задачи
просматривается высокая степень новизны решения проблем

Продуктивное мышление:

+ связано с решением задач разнообразной структуры
связано с решением задач одной знакомой структуры
позволяет решать задачи вообще
направлено на развитие способностей определенного рода

Память – это:

процесс или запоминания, или забывания
всё то, что связано с воспоминаниями человека
+ сложный процесс, состоящий из нескольких частных процессов

К основным характеристикам памяти относятся:

+ объем, быстрота запечатления, точность воспроизведения
действие, установка, контекст
завершенность, незавершенность

Не является основным свойство внимания:

устойчивость
объем
концентрация
+ отвлекаемость
переключение

Достаточно продолжительный эмоциональный процесс невысокой интенсивности – это:

стресс
чувство
+ настроение
страсть

Личность – это человек, взятый в системе таких характеристик, которые:

+ социально обусловлены
биологически обусловлены
генетически обусловлены
обусловлены филогенетически

Таблица 4 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	соответствует оценке «зачтено» 50-100% от максимального балла
<p>ИД-2_{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-4_{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-4_{ук-2} Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p> <p>ИД-1_{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2_{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ИД-4_{ук-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>	<p>Материал усвоен, основные теоретические положения изучаемого модуля студент знает хорошо, имеет общие представления о личности, знает типы характеров, типы темпераментов, способности личности, направленность личности; способен самостоятельно критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, публично представлять результаты решения задачи, определять свою роль в команде, понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, предвидеть последствия личных действий, взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>

Модуль 2. Основы профессионального самоопределения

Вопросы для опроса:

1. История профориентации.
2. Содержание профориентационной работы.
3. Понятие профплана.
4. Понятие профессионального самоопределения.
5. Цели и задачи профессионального самоопределения.
6. Типы и уровни профессионального самоопределения.
7. Основные методы профориентации.
8. Профориентационная диагностика.
9. «Карта интересов».
10. ДДО (дифференциально-диагностический опросник).
11. Транзактный анализ.
12. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга.
13. Типологическая теория Дж. Холланда.
14. Теоретическая концепция Ф. Парсонса.
15. Средства профессионального отбора.
16. Методика диагностики выбора профессии Е. Климова.
17. Опросник профессиональной готовности Е. Климова.
18. Методика системного анализа профессиональной деятельности В.Д. Шадрикова.

19. Цели профконсультирования.
20. Опросник профессиональной готовности.
21. Индивидуальный профессиональный путь и «Я - концепция» Д. Сьюпера.
22. Основные стратегии организации профориентационной помощи.

Тестирование

Выберите один правильный вариант ответа

Важнейший принцип психодиагностики называется:

- конгруэнтность
- + конфиденциальность
- толерантность
- лояльность

Способность оценивать себя называется:

- самодеятельность
- + самооценка
- самопрезентация
- самовосприятие

Не является типичной ошибкой при выборе профессии:

- незнание мира профессий
- + незнание зарплаты
- незнание себя
- незнание правил выбора профессии

На достоверность результатов тестирования влияет Ваша:

- + искренность
- критичность
- общительность
- независимость

На самооценку в первую очередь влияет:

- + уровень притязаний
- привлекательность
- трудолюбие
- здоровье

Отсутствие психологического контакта между обследуемым и диагностом на результаты профдиагностики:

- не влияют
- +влияют негативно
- влияют позитивно
- влияют, но характер влияния неопределенный

Первичный выбор профессии характерен для:

- +учащихся юношеского возраста
- взрослых людей
- учащихся младшего школьного возраста

Первое бюро по выбору профессии открылось в Бостоне в:

1958 г.

1858 г.
1808 г.
+1908 г.

Первое отечественное бюро по профконсультации открылось в:

Москве
Харькове
Ярославле
+Ленинграде

Первое отечественное бюро по профконсультации открылось в:

1967 г.
1987 г.
+1927 г.
1947 г.

Первый кабинет профориентации открылся:

+во Франции
в США
в Германии
в России

Профплан можно считать сформированным, когда профессия:

выбрана, способ получения не определен
+выбрана, способ получения определен
не выбрана, способ получения определен
не выбрана, способ получения не определен

Работники в положительном смысле консервативны, устойчивы, стабильны, любят знания, уважают компетентность и профессионализм, проявляют усидчивость и серьезность в обучении - это описание типа личности:

аналитика
идеалиста
+прагматика
критика

Рассматривать профориентацию учащихся не только как помощь молодому человеку в его профессиональном самоопределении, но и как средство его всестороннего и грамотного развития, предложил:

П.П. Блонский
А.В. Луначарский
А.С. Макаренко
+Е.А. Климов

Результатом профессионального самоопределения является:

+самоактуализация
самопознание
признание
самооценивание

Самыми престижными в России в 90-х гг. XX века были профессии:

преподавателя вуза и милиционера

инженера и актера
+юриста и экономиста
математика и космонавта

Тест, в котором необходимо ответить, что произойдет с грузом, подвешенным на веревке, пропущенной через систему шестеренок, если одну из них поворачивать против часовой стрелки, позволяет диагностировать особенности развития способностей:

сенсорных
вербальных
моторных
+пространственных

Тест, в котором нужно быстро размещать фигурки разной формы и разного размера в соответствующие отверстия, позволяет диагностировать способности:

технические
профессиональные
сенсорные
+сенсомоторные

Тесты, в которых испытуемому предлагается разделять звуковую информацию, поступающую на каждое ухо, определять ее характеристики (громкость, высоту звука и т.д.), позволяют диагностировать развитие способностей:

сенсомоторных
+сенсорных
профессиональных
специальных

Усвоение определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих осуществлять социально-профессиональную деятельность в качестве полноправного и полноценного члена общества, - это функция профориентации:

+социальная
психолого-педагогическая
медико-физиологическая
экономическая

«В рабочем помещении цеха температурный режим может варьировать от 18°C до 20°C, уровень шумов не должен превышать 8 децибел, влажность воздуха — 76%» — эти данные характеризуют условия труда:

+санитарно-гигиенические
технические
организационные

«Организационные действия учителя (суммарно за урок) — 7 минут, проверка домашнего задания — 6 минут, объяснение нового материала — 17 минут, закрепление нового материала — 10 минут» — это записи результатов реализации:

+хронометража
наблюдений
опыта
знаний

«Что привлекает Вас в выбранной профессии?» — этот вопрос из анкеты:

+открытый

закрытый
риторический
на обдумывание

Автором «Карты интересов» является:

+А.Е. Голомшток
В.Н. Мясищев
А.А. Крылов

Автором методики ДДО (дифференциальный диагностический опросник) является:

+Е.А. Климов
А.Н. Леонтьев
С.Л. Рубинштейн

Автором работы «Ум полководца» является:

+Б.М. Теплов
К. Клаузевиц
М.И. Драгомиров

Автором теоретической концепции, в соответствии с которой у претендента вначале экспериментальным путем выявлялись способности, потом они соотносились с требованиями профессии и на основании этого выдавались рекомендации пригодности или непригодности человека к данной профессии, был:

+Ф. Парсонс
К.М. Гуревич
К. Миллер

Автором теории компромисса с реальностью является:

+Э. Гинзберг
Дж. Холланд
Дж. Керруак
П. Орловски

Автором типологической теории является:

+Дж. Холланд
Э. Гинзберг
Дж. Керуак

Автором экспериментальных методик диагностики выбора профессии школьниками является:

+Е.А. Климов
А.А. Азбель
А.Г. Грецов
Л.Н. Кабардова

Антропометрия представляет собой измерение:

+ длины и массы тела, роста, окружности грудной клетки
объема головы
объема поглощаемой пищи

Аппаратурные методики, вербальные и проективные задания — это средства реализации профессионального отбора:

+психологического
технического
лингвистического

Аттенционные свойства — это свойства:

+внимания
воображения
представления

Большая часть людей работоспособного возраста считает, что основой для успешной профессиональной самореализации в России является:

+предприимчивость и инициативность
талант
способности
темперамент

Большинство молодых людей согласуют свои профессиональные планы с:

+родителями
друзьями
одноклассниками
психологами

В активизирующих опросниках профессионального самоопределения требования психометрии:

+сознательно нарушаются
нарушаются случайно
не нарушаются

В затемненном помещении с дозированными промежутками времени фотографируются положения светящихся меток, находящихся на движущихся частях тела испытуемого, — это метод:

+циклографии
хронометража
профессиографии

В нормативной, инструктивно-методической документации, характеризующей знания, необходимые для реализации определенной профессиональной деятельности, отражаются средства труда:

+внутренние функциональные
внешние специальные
общие специальные
общие

В нормативных документах, принятых в системе законодательства, отражается система:

+прав работника
обязанностей работника
требований к работнику

В образцах соответствующей профессиональной работы - их описаниях, формулировках общих и специальных требований к ним, фиксируется:

+цель труда
средства труда
методы труда

В основе выделения материальных, социальных и духовных мотивов лежит:

+характер потребности
желание
влечение
интерес

В профессиональной деятельности двигательные, познавательные, действия межличностного общения и действия по согласованию усилий выделены:

+Е.А. Климовым
А.Г. Грецовым
Л.Н. Кабардовой

В профессиональной диагностике Романа Б., стремящегося стать учителем, было выявлено явное предпочтение стратегии соперничества в ситуации конфликта; профессиональная самореализация:

+возможна за счет активных волевых усилий
не возможна
возможна с помощью успокоительных средств

В процессе профессиональной деятельности человек целенаправленно изменяет, преобразует:

+предмет труда
объект труда
себя

В процессе профконсультирования главной целью профконсультанта является:

+превращение оптанта в субъект деятельности
убеждение в правильном с точки зрения консультанта выборе профессии субъектом
перевоспитание

Витальные потребности — это потребности:

+жизненно важные
потребности хорошо одеваться
потребности хорошо поесть

Выделение лиц, знания которых обеспечивают успешное овладение или выполнение ими определенных профессиональных обязанностей, является задачей профотбора:

+педагогического
психологического
инженерного

Выявление, формирование и учет индивидуальных особенностей каждого выбирающего профессию — это функция профориентации:

+психолого-педагогическая
технологическая
коммуникативная

Действия восприятия, воображения относятся к действиям:

+гностическим
эмоциональным
волевым

Десятиклассник Максим Ф. кем хочет быть — еще не решил, но хочет поступать на факультет бухгалтерского учета финансово-экономического института. Уровень сформированности профессионального плана:

+частично сформирован
полностью сформирован
не сформирован

Для диагностики профессиональной направленности можно использовать методику

+опросника профессиональной готовности
индивидуальной беседы
психодиагностический тест

Для корректоров, учителей русского языка, стюардесс наиболее востребованным является вид памяти:

+зрительный
слуховой
моторный

Для людей с высшим образованием при выборе профессиональной деятельности особенно значимыми являются материальный доход и:

+возможность профессионального роста
удовлетворение результатами труда
уважение в коллективе исполнителей

Для проведения игровых профориентационных упражнений ведущий должен владеть опытом:

+психотерапии
организаторскими качествами
коммуникации

Для профессии секретаря-стенографиста оптимальным (по Дж. Холланду) будет тип личности:

+конвенциональный
интеллектуальный
социальный
предприимчивый

Для профессии физика-теоретика оптимальным (по Дж. Холланду) будет тип личности:

+интеллектуальный
конвенциональный
социальный
предприимчивый

Для профессии школьного психолога оптимальным (по Дж. Холланду) будет тип личности:

+социальный

интеллектуальный
конвенциональный
предприимчивый

Если учебная нагрузка семиклассника составляет 135 часов в месяц, для того чтобы профориентационные игры воспринимались школьниками как обычная форма работы, необходимо, чтобы они занимали:

+33-35 часов
15-20 часов
40-45 часов

Фрейд рассматривал в качестве основной причины, побуждающей женщин к выбору мужской профессии, комплекс:

+маскулинности
неполноценности
нерешительности
вредности

Задание «Напишите рядом с каждым словом первого ряда слово, близкое ему по смыслу, а рядом с каждым словом второго ряда — слово, противоположное по смыслу: друг — ..., стяг — ..., руководитель — ..., добрый — ..., высокий — ..., изящный — ...» — предназначено для диагностики способностей:

+вербальных
невербальных
коммуникативных

Задание «Определите слова, написанные неправильно: помидор, киллометр, жаллюзи, интеллегенция, корпорация, арбитраж, невропатолог» — предназначено для диагностики способностей:

+лингвистических
стилистических
морфологических

Задание «Продолжить ряд ННСАННССАННСССА ...» направлено на диагностику:

+абстрактного мышления
конкретного мышления
наглядно-действенного мышления

Значимость профессии в обществе, корпоративная профессиональная культура, трудовые традиции коллектива характеризуют условия труда:

+социальные
профессиональные
корпоративные

Игровые профориентационные упражнения предназначены для работы с группой численностью:

+6-8 человек
3-4 человека
10-15 человек

Известно, что проверка и отбор на те или иные виды труда в соответствии со способностями и качествами человека были введены в практику:

+до нашей эры

в первом веке нашей эры

в 19 веке

в начале 20 века

Изучение личности субъекта выбора профессии для выявления соответствия особенностей личности тому или иному виду профессиональной деятельности — это цель профконсультирования:

+диагностическая

консультативная

гностическая

Индивидуальные особенности внимания с возрастом:

+мало меняются

не меняются вообще

утрачиваются

Индивидуальный профессиональный путь, как попытка человека реализовывать собственную Я-концепцию, представлен в теории:

+Д. Сьюпера

К. Роджерса

А. Маслоу

Г. Мюррея

Индивидуальный стиль трудовой деятельности формируется на этапе:

вступления в трудовую деятельность

до вступления в трудовую деятельность

+ профессиональной адаптации

Исследования функциональных показателей физического развития включают в себя:

+измерение мышечной силы, жизненной силы легких

рост

вес

объем талии, объем груди

К профконсультанту за помощью обратился выпускник юридического факультета. При работе с ним первостепенной задачей является:

+помощь в освоении выбранной профессии

указать на ошибки при выборе профессии

успокоить сделанным выбором профессии

К профконсультанту обратилась мама 15-летнего Миши, страдающего легкой степенью олигофрении — дебильностью — и заканчивающего спецшколу. Юноша назвал как «нравящиеся» профессии корректора, столяра-краснодеревщика, электромонтера и телемастера. Ему рекомендована профессия:

+столяра-краснодеревщика

корректора

электромонтера

телемастера

Коррекция выбора профессии с целью выявления соответствия возможностям и интересам субъекта — это функция профконсультирования:

+формирующая
направляющая
развивающая
корректирующая

Лена Г. хочет стать психологом — нравится профессия, что будет делать после школы, еще не решила; основные признаки профплана:

+частично сформирован, выбор самостоятелен, под влиянием случайных факторов
полностью сформирован, выбор осознанный
не сформирован, находится под влиянием случайных факторов

Личностные особенности оптанта могут быть продиагностированы с применением методики

+Опросник Томаса
Опросник ММРІ
Опросник Кеттелла

Метод изучения особенностей индивидов на основе фиксации проявлений их поведения — это:

+наблюдение
эксперимент
проективный тест

Методика «Опросник профессиональной готовности» представляет собой логическое продолжение теоретических представлений:

+Е.А. Климова
А.Г. Грецова
Л.Н. Кабардовой

Миннесотский конторский тест предназначен для диагностики развития способностей:

+профессиональных
индивидуальных
личностных
общих

Мотивы безопасности, выгоды, удобства, соответствия мнению товарищей в структуре мотивации профессиональной деятельности выделил:

+Т. Томашевский
Ю. Козелецкий
Н. Майзель

На ранних этапах развития трудовой активности человека в трудовых действиях ведущим был фактор:

+силовой
гностический
эмоциональный

Название «профессьянс» введено:

+Н.С. Пряжниковым

Е.А. Климовым

А.А. Кроник

Наиболее значимым моментом профессионального самоопределения является:

+выбор профессии

прохождение профориентационного тестирования

получение консультационной помощи специалиста центра профориентации

Наиболее разработанную методику системного анализа профессиональной деятельности предложил:

+В.Д. Шадриков

Б.М. Теплов

В.П. Зинченко

Направленность оптанта на определенную профессию может быть выявлена при помощи методики:

+«Карта интересов»

индивидуального собеседования

личностного опросника Г. Айзенка

дифференциально-диагностического опросника

Направленность оптанта на определенные сферы профессиональной деятельности может быть выявлена при помощи методики:

+Дифференциально-диагностический опросник

«Карта интересов»

индивидуального собеседования

личностного опросника Г. Айзенка

Научно организованная система практической помощи в выборе профессии с учетом склонностей, интересов, способностей, а также потребностей общества — это профессиональное:

+ консультирование

помощь

информирование

собеседование

Научно организованное информирование о профессиях — это профессиональное:

+просвещение

образование

воспитание

обучение

Недопущение к определенной профессиональной деятельности лиц, не обладающих необходимыми свойствами, является задачей:

+профотбора

управления сегментацией рынка труда

дискриминации по образовательному признаку

Описание основных характеристик профессиональной среды и требований, предъявляемых данной профессией к психике человека, представлено в:

+профессиограмме

в функциональных обязанностях работника

в Трудовом кодексе РФ

Определить тип поведения человека в конфликтной ситуации возможно при помощи методики:

+К. Томаса

характерологического опросника Леонгарда

опросника ММРІ (Миннесотский многоаспектный личностный опросник)

Определяющим фактором, влияющим на выбор россиянином профессии, места работы, является:

+материальный доход

время, затрачиваемое на поездку до работы

близость места работы к месту проживания

престижность работы

Организация труда выступает как преобладающий мотив профессиональной деятельности у работников со стажем:

+ 5 лет

1 год

3 года

10 лет

Ориентировочное планирование (в рамках оперативного мышления) связано с развитием:

+воображения

внимания

памяти

Ориентировочные признаки трудовых действий выступают в системном анализе объектом изучения уровня:

+информационного

практического

теоретического

Первоначальная ориентировка в различных сферах трудовой деятельности происходит на этапе:

+профессионального самоопределения

профессионального становления

профессиональной адаптации

Периодизация профессионального пути, реализующая категории деятельности, разработана:

+Е.А. Климовым

Ф.Б. Березиным

В.М. Блейхером

Петя П. любит собак, у него их три, хочет стать ветеринаром, готовится поступать в академию сельского хозяйства, если не получится — на курсы кинологов, родители также рекомендуют выбрать ветеринарию; основные признаки профплана

+полностью сформирован, выбор самостоятелен, реализация на деле

не сформирован, выбор не самостоятелен

сформирован частично, ориентирован на мнение родителей

По данным современных исследований, в Америке преобладающим типом социального характера является личность:

+конформистская
социально активная
социально пассивная

Сигномические профессии – это профессии типа:

Человек-человек
+Человек-знаковая система
Человек-природа
Человек-техника

Автономические профессии – это профессии типа:

Человек-человек
+Человек-художественный образ
Человек-природа
Человек-техника

По условиям труда дизайнер жилых помещений относится к группе профессий:

Человек-человек
+Человек-художественный образ
Человек-природа
Человек-техника

По условиям труда космонавт относится к группе профессий:

Человек-человек
Человек-художественный образ
Человек-природа
+Человек-техника

По условиям труда психолог относится к группе профессий:

+ Человек-человек
Человек-художественный образ
Человек-природа
Человек-техника

Побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности, — это:

+мотив
характер
воля
направленность

Поддаются быстрой тренировке функции:

специальные
+психомоторные
сенсорные
интеллектуальные

Помощь в конкретном выборе профессии является приоритетной задачей профконсультанта при работе с:

+безработными

молодежью
пенсионерами
желающими карьерного роста

Понятие «оперативное мышление» для обозначения мышления, непосредственно включенного в трудовую деятельность человека, введено:

+В.Н. Пушкиным
Д.А. Пospelовым
А.П. Дубровым

Понятие карьеры как последовательности профессий, рабочих занятий, мест и позиций в течение жизни человека введено:

+Д. Сьюпером
Дж. Голландом
Э. Гинзбергом
Ф. Парсонсом

Практическое мышление, входящее в профессиональную деятельность, рассматривалось в работах

+Б.М. Теплова
А.Н. Леонтьева
С.Л. Рубинштейна
Л.С. Выготского

Предоставление информации о каналах трудоустройства, требованиях к приему на работу и учебу, возможностях освоения различных профессий, перспективах профессионального роста — это цель профконсультирования:

+справочно-информационная
наглядно-действенная
наглядно-образная
продуктивная

При врачебной консультации лиц, поступающих на курсы вождения большегрузных автомобилей, особо важное значение имеет заключение

+окулиста
невропатолога
отоларинголога
хирурга

При врачебной консультации лиц, поступающих на курсы электросварщиков, особо важное значение имеет заключение

окулиста
невропатолога
отоларинголога
+хирурга

При врачебной консультации лиц, поступающих на отделение настройки музыкальных инструментов особо важное значение имеет заключение

окулиста
невропатолога
+отоларинголога
хирурга

При оценке профессиональной пригодности в рамках профессионального отбора поиск лиц с высоким уровнем развития психологических качеств представляет собой подход

+по максимуму

по средневзвешенному

по среднестатистическому превосходству

Призыв обучать подрастающее поколение ремеслам не только для того, чтобы стать рабочими, а для того чтобы стать людьми, принадлежит:

+Ж.-Ж. Руссо

К. Маркс

А. Дидро

Я.А. Коменский

Примером осуществления узкой формы профориентации является:

+изучение на первом курсе вуза, колледжа дисциплины «Введение в профессию»

чтение вводной лекции по дисциплине

факультетское собрание

выступление хозяйственников

Принципы профессиологии сформулированы:

+К.К. Платоновым

Л.С. Выготским

Б.А. Душковым

А.А. Крыловым

Проблема выбора профессии связана с возникновением:

+разделения труда

освоением новых трудовых навыков

расширением сферы социальных интересов

Профессионально-ориентационная работа по содержанию является:

+психолого-педагогической

конструктивистской

технологической

коммуникативной

Профессионально-ориентационная работа по сфере действия является:

+социальной

личностной

деловой

мотивационной

Профессиональное самоопределение начинается с:

+возникновения профессиональных намерений

рассказов о профессии

чтения художественной литературы

Профессиональное самоопределение и самоактуализация осуществляются на протяжении

+всей профессиональной деятельности

в течение первых 3-х лет

в течение первых 5 лет

в первые 2 года

Этап становления профессионала (по Р. Хейвигхерсту) связан с возрастом

+25-45 лет

45-50 лет

после 50-ти лет

Таблица 5 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
<p>ИД-2_{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-4_{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-4_{ук-2} Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p> <p>ИД-1_{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2_{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ИД-4_{ук-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>	<p>соответствует оценке «зачтено» 50-100% от максимального балла</p> <p>Материал усвоен, основные теоретические положения изучаемого модуля студент знает хорошо, имеет понятие о профессиональном самоопределении, знает цели и задачи профессионального самоопределения, типы и уровни профессионального самоопределения, основные методы профориентации, основные стратегии организации профориентационной помощи; способен самостоятельно критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, публично представлять результаты решения задачи, определять свою роль в команде, понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, предвидеть последствия личных действий, взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>

2. ОЦЕНИВАНИЕ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ СТУДЕНТОВ

Оценивание письменных работ студентов, не регламентируемых учебным планом

Комплект контрольных работ

Таблица 6 – Формируемые компетенции (или их части)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Оценочные материалы и средства
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-2 _{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи. ИД-4 _{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности ИД-3 _{ук-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время ИД-1 _{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде ИД-2 _{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	Контрольная работа

Модуль 1. Личностные регуляторы выбора профессии

- Вариант 1. Понятие личности. Структура личности. Свойства личности.
- Вариант 2. Понятие характера. Типы характеров по Леонгарду.
- Вариант 3. Понятие темперамента. Типы темперамента.
- Вариант 4. Понятие способностей. Классификация способностей по Б.М. Теплову.
- Вариант 5. Параметры, определяющие положение человека в социальной группе. Межличностные отношения.
- Вариант 6. Познавательные психические процессы, их роль в жизни человека.
- Вариант 7. Роль и значение эмоций как регулятора выбора профессии.
- Вариант 8. Понятие воли. Волевая регуляция поведения человека.
- Вариант 9. Понятие мотива. Роль мотив и мотивации в выборе профессии.

Модуль 2. Основы профессионального самоопределения

- Вариант 1. Содержание профориентационной работы. Составление профплана.
- Вариант 2. Цели и задачи профессионального самоопределения.
- Вариант 3. Основные методы профориентации. Использование «Карты интересов» в профориентационной работе.
- Вариант 4. Теория компромисса с реальностью Э. Гинзберга.
- Вариант 5. Типологическая теория Дж. Холланда.
- Вариант 6. Профконсультирование – цели, задачи, содержание.
- Вариант 7. Средства профессионального отбора.
- Вариант 8. Системный анализ профессиональной деятельности.
- Вариант 9. Типы и уровни профессионального самоопределения.
- Вариант 10. «Я-концепция» Д. Сьюпера в выборе индивидуального профессионального пути.

Таблица 7 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)		
	на базовом уровне	на повышенном уровне	
	соответствует оценке «удовлетворительно» 50-64% от максимального балла	соответствует оценке «хорошо» 65-85% от максимального балла	соответствует оценке «отлично» 86-100% от максимального балла
<p>ИД-2_{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-4_{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-1_{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2_{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	<p>Работа выполнена, материал усвоен не в полном объеме, основные теоретические положения изучаемого модуля студент знает нетвердо, при ответах допустил существенные погрешности; может критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, понимать особенности поведения выделенных групп людей, эффективность использования стратегии сотрудничества</p>	<p>Работа выполнена, материал усвоен, основные теоретические положения изучаемого модуля студент знает хорошо, может самостоятельно критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, понимать особенности поведения выделенных групп людей, эффективность использования стратегии</p>	<p>Работа выполнена в срок и на высоком уровне, материал усвоен в полном объеме, студент имеет общие представления о личности, знает типы характеров, типы темпераментов, способности личности, направленность личности; четко формулирует основные понятия, приводят соответствующие примеры; свободно оперирует понятиями, категориями, терминологией дисциплины; знает свои ресурсы, знает стратегии сотрудничества, с высокой степенью самостоятельности может критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, понимать особенности поведения выделенных групп людей, эффективность использования стратегии</p>

3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *зачет*.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа

1. Продуктивное мышление – это:

+ связано с решением задач разнообразной структуры
+ связано с решением задач одной знакомой структуры
+ позволяет решать задачи вообще
+ направлено на развитие способностей определенного рода

2. Репродуктивное мышление – это:

+ решение задач одной знакомой структуры
+ решение задач разнообразной структуры
+ решение задач разного класса

Задания открытого типа

1. Что такое межличностные отношения и какую роль они играют при решении задач управления персоналом?

Правильный ответ. Межличностные отношения — объективно проявляющиеся взаимосвязи людей, отраженные в содержании и направленности реального их взаимодействия и общения и порождающие субъективное видение своей позиции и положения других, что, в свою очередь, "задает" определенный характер межличностных взаимосвязей, прежде всего, в рамках совместной деятельности.

2. Что такое личность и как используется системный подход при ее оценке?

Правильный ответ. Личность — это конкретный человек, взятый в системе его устойчивых социально обусловленных психологических характеристик, которые проявляются в общественных связях и отношениях, определяют его нравственные поступки и имеют существенное значение для него самого и окружающих.

3. Как применяется критический анализ способностей человека в команде исполнителей?

Правильный ответ. Способности — это свойства личности, являющиеся условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Способности не сводятся к имеющимся у индивида знаниям, умениям, навыкам. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регулятивами, обуславливающими возможность их приобретения.

4. Что значит направленность личности?

Правильный ответ. Направленность личности — это система устойчиво характеризующих побуждений человека (что человек хочет, к чему стремится, так или иначе понимая мир, общество; чего избегает, против чего готов бороться).

5. Чем представлено планирование профессиональной карьеры? Ответ поясните.

Правильный ответ. Планирование карьеры представлено профпланом. Профессиональный план - есть образ, мысленное представление профессионального будущего; основные блоки профессионального плана (по Климову Е.А.) следующие: главная цель; цепочка ближайших и более отдаленных конкретных целей; пути и средства достижения ближайших жизненных целей; внешние условия достижения целей; внутренние условия достижения целей; запасные варианты целей и путей их достижения.

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа

1. Отбор нужной информации о предмете, явлении осуществляется с помощью функции представления:

сигнальной
+регулирующей
настроечной

2. Миннесотский конторский тест предназначен для диагностики развития способностей:

+профессиональных
индивидуальных
личностных
общих

Задания открытого типа

Дайте развернутый ответ на вопрос

1. Что выступает в качестве уровней возможностей профессионального самоопределения?

Правильный ответ. Уровнями выступают: приобщение к культуре, к профессии, специальности, к должности, к конкретным трудовым функциям.

2. Что такое профориентационная диагностика?

Правильный ответ. профориентационная диагностика - процедура выявления и измерения направленности человека в том или ином виде профессиональной деятельности. Профориентационная диагностика осуществляется с помощью специально разработанных диагностических методик.

3. Для чего предназначен дифференциально-диагностический опросник?

Правильный ответ: методика предназначена для выявления склонности (предрасположенности) человека к определенным типам профессий.

4. Что такое профессиональный отбор в рамках исследования командообразования?

Правильный ответ. Профессиональный отбор (профотбор, ПО) – система процедур, обеспечивающих выбор лучшего кандидата из нескольких имеющихся для оптимального соответствия параметров работника и конкретной профессиональной позиции.

5. Что предполагает личностно-мотивационный анализ?

Правильный ответ. Такой анализ предполагает изучение системы потребностей личности, с одной стороны, и возможностей их удовлетворения, заложенных в особенности профессии, — с другой.

6. Что такое репродуктивное мышление?

Правильный ответ. Репродуктивное мышление – это решение задач одной знакомой структуры.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Задания закрытого типа

Выберите один правильный вариант ответа

1. При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и возрасту, эффективна стратегия:

- избегания
- +сотрудничества
- компромисса
- приспособления

2. «Субъекты, для которых важнее всего активность, включенность в дело, умение формулировать любые мысли кратко и точно» — это описание личности:

- +реалиста
- собеседника
- мыслителя

3. Что формируется в течение жизни и проявляется в поведении и отношении к чему-либо?

- темперамент
- +характер
- способности
- здоровье

4. Экстраверту лучше заниматься:

- научной деятельностью
- конкретным практическим трудом
- +обслуживанием клиентов
- вычислениями и расчетами.

Задания открытого типа

1. Какое положение могут занимать личности в группе?

Правильный ответ: в группе субъекты группы занимают неодинаковое положение, их положение оценивается по следующим параметрам: «позиция», «статус», «внутренняя установка» и «роль».

2. Какие бывают типы поведения людей в социальной группе и какие комбинации

можно из них создать?

Правильный ответ: типы поведения субъекта - соперничество, сотрудничество, компромисс, приспособление и избегание. Из этих пяти типов можно создать чрез $N! = 5! = 120$ вариантов комбинаций, а при многократном перемешивании этих типов образуется бесконечное множество комбинаций.

3. Что такое мотив в командообразовании?

Правильный ответ: Мотив (лат. *moveo* — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотив представлен субъекту в виде специфических переживаний, характеризующихся либо положительными эмоциями от ожидания достижения данного предмета, либо отрицательными, связанными с его недостижением.

4. Чем характерен сангвинический темперамент в профессиональном взаимодействии?

Правильный ответ: характерен тем, что процессы возбуждения и торможения у него достаточно сильные, уравновешенные и легкоподвижные.

5. Что такое общие способности?

Правильный ответ: общие – это способности, облегчающие освоение любого вида деятельности, – учебные, творческие (воображение, мышление), хорошая память, глубина ума, гибкость ума, наблюдательность, внимание, поисковая активность и др.

6. Что такое способности личности в профессиональном взаимодействии? В чем они проявляются?

Правильный ответ: способности — это свойства личности, являющиеся условиями успешного осуществления определённого рода деятельности. Они обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регулятивами, обуславливающими возможность их приобретения.

7. Что такое специальные способности?

Правильный ответ: способности, которые определяют успешность обучения и усвоения ЗУН, – художественные, музыкальные, технические, математические, организационные и др.

8. Что относится к качествам направленности личности, влияющим на профессиональное взаимодействие?

Правильный ответ: к качествам направленности относятся: уровень убеждений, широта интересов, эмоциональная интенсивность, устойчивость побуждений, действенность в реализации деятельности.

9. Для какого типа темперамента характерны спокойствие, размеренность, миролюбивость?

Правильный ответ. Спокойствие, размеренность, миролюбивость характерны для флегматиков.

10. На какие группы делятся черты характера человека для профессионального взаимодействия?

Правильный ответ: 1. Отношение к другим людям. 2. Отношение к труду. 3. Отношение к самому себе. 4. Отношение к вещам.

11. Для какого типа темперамента характерны повышенная чувствительность, тревожность, замкнутость?

Правильный ответ. Повышенная чувствительность, тревожность, замкнутость характерны для меланхоликов.

12. Что такое характер?

Правильный ответ. Характер (греч. *χαρακτήρ* — примета, отличительная черта, знак) — структура стойких, сравнительно постоянных психических свойств, определяющих особенности отношений и поведения личности.

13. Человеку с каким типом характера руководить людьми труднее всего?

Правильный ответ. Труднее всего руководить людьми меланхолику.

Окончательные результаты обучения (формирования компетенций) определяются посредством перевода баллов, набранных студентом в процессе освоения дисциплины, в оценки: базовый уровень сформированности компетенции считается достигнутым, если результат обучения соответствует оценке «зачтено» (50-100 рейтинговых баллов).

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПОВТОРНОЙ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма промежуточной аттестации по дисциплине *зачет*.

Повторная промежуточная аттестация по дисциплине проводится с использованием заданий для оценки сформированности компетенций на базовом уровне по всем модулям, входящим в структуру дисциплины за семестр, по итогам которого студент имеет академическую задолженность.

Примечание:

Дополнительные контрольные испытания проводятся для студентов, набравших менее **50 баллов** (в соответствии с «Положением о модульно-рейтинговой системе»).

Таблица 8 – Критерии оценки сформированности компетенций

Код и наименование индикатора достижения компетенции (части компетенции)	Критерии оценивания сформированности компетенции (части компетенции)
	на базовом уровне
	соответствует оценке «зачтено» 50-100% от максимального балла
<p>ИД-2_{ук-1} Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи.</p> <p>ИД-4_{ук-1} Грамотно, логично, аргументированно формирует собственные суждения и оценки. Отличает факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-2} Решает конкретные задачи проекта заявленного качества и за установленное время</p> <p>ИД-4_{ук-2} Публично представляет результаты решения конкретной задачи проекта</p> <p>ИД-1_{ук-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде</p> <p>ИД-2_{ук-3} Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>ИД-3_{ук-3} Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата</p> <p>ИД-4_{ук-3} Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>	<p>Материал, в основном, усвоен, теоретические положения изучаемого курса студент знает удовлетворительно, теоретические знания может применить для успешного выполнения порученной задачи; реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей; критически анализировать информацию, формировать собственные суждения и оценки, отличать факты от мнений, решать задачи за установленное время, публично представлять результаты решения задачи, определять свою роль в команде, понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми взаимодействует, предвидеть последствия личных действий, взаимодействовать с другими членами команды, в т.ч. участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p>