



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО «КАЗАНСКИЙ ГАУ»)**

Институт экономики
Кафедра философии и права

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной
работе и цифровизации,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«22» мая 2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ
СИТУАЦИЯХ»**

**(Оценочные средства и методические материалы)
приложение к рабочей программе дисциплины**

Направление подготовки
20.03.01 «Техносферная безопасность»

Направленность (профиль) подготовки
Пожарная и промышленная безопасность в чрезвычайных ситуациях

Форма обучения
Очная

Казань, 2025

Составитель:

профессор, д.ф.н., профессор
Должность, ученая степень,
ученое звание

Шарыпова Наиля
Хабибрахмановна
Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры философии и права
«23» апреля 2025 года (протокол № 7)

Заведующий кафедрой:

к.ф.н., доцент
Должность, ученая степень,
ученое звание

Нежметдинова Фарида
Тансыковна
Ф.И.О.

Рассмотрена и одобрена на заседании методической комиссии института экономики
«12» мая 2025 года (протокол № 11)

Председатель методической комиссии:

к.э.н., доцент
Должность, ученая степень,
ученое звание

Авхадиев Фаяз Нурисламович
Ф.И.О.

Согласовано:

Директор

Низамутдинов Марат
Мингалиевич
Ф.И.О.

Протокол Ученого совета института экономики № 8 от «19»мая 2025 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность» обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Психологическая устойчивость в чрезвычайных ситуациях»:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
УК-3.2.	Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	<p>Знать: способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды</p> <p>Уметь: применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами.</p> <p>Владеть: эффективно взаимодействовать с другими членами команды</p>
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		
УК- 6.1	Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	<p>Знать: о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы</p> <p>Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы</p> <p>Владеть: знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы</p>
УК-6.2	Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы	<p>Знать: важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p> <p>Уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы</p> <p>Владеть: навыками понимания важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований</p>

	развития деятельности и требований рынка труда	рынка труда
--	--	-------------

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
УК-3. 2 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Знать: способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, способов презентации результатов работы команды ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, способов презентации результатов работы команды, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, способов презентации результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний способов обмена информацией, знаниями и опытом, способов презентации результатов работы команды в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами.	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в	Продемонстрированы все основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном	Продемонстрированы все основные умения применять способы обмена информацией, знаниями и опытом, способы презентации результатов работы команды и взаимодействия с другими командами, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном

			полном объеме	объеме, но некоторые с недочетами	недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: эффективно взаимодействовать с другими членами команды	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков эффективно взаимодействовать с другими членами команды для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки эффективно взаимодействовать с другими членами команды при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни					
УК-6. 1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	Знать: о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок
	Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Продемонстрированы основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Продемонстрированы все основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Продемонстрированы все основные умения применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы

		ных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки	ручной работы, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	ручной работы, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	ручной работы, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Владеть: знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки владения знаниями о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
УК-6.2. Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и	Минимально допустимый уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития	Уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и	Уровень знаний важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и

		требований рынка труда, ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	деятельности и требований рынка труда, допущено много негрубых ошибок	требований рынка труда, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	требований рынка труда, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
	Уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	При решении стандартных задач продемонстрированы основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и	Продемонстрированы все основные умения: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и
	Владеть: навыками понимания важности	При решении стандартных задач	Имеется минимальный набор	Продемонстрированы базовые навыки	Продемонстрированы навыки

	планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	не продемонстрированы навыки понимания важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, имели место грубые ошибки	навыки понимания важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	понимания важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	понимания важности планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда, при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов
--	---	--	--	---	--

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.
2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».
6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

**3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ,
НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Таблица 3.1 – типовые контрольные задания

УК 3.2- 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.)	
Задания закрытого типа	1 При взаимодействии с партнерами, равными по статусу, профессиональному опыту и возрасту, эффективна стратегия -избегания -сотрудничества -компромисса -приспособления
	2.Автором сценарной теории «транзактного анализа» является: -Э. Берн -З. Фрейд -К.Г. Юнг
	3.Автором теории компромисса с реальностью является: -Э. Гинзберг -Дж. Холланд -Дж. Керруак -П. Орловски
	4.Мера психологической общности субъектов группы определяет: -сплоченность группы -размер группы -композицию группы -естественность группы
	5.«Индивид» рассматривается как ... Выберите один ответ: -+неделимое природное существо -делимое природное существо -социальное существо - существо отличающееся от других людей
	6. Большая часть людей работоспособного возраста считает, что основой для успешной профессиональной самореализации в России является: -предприимчивость и инициативность -талант -способности -темперамент
	7. В профессиональной деятельности двигательные, познавательные, действия межличностного общения и действия по согласованию усилий выделены: -Е.А. Климовым -А.Г. Грецовым

	-Л.Н. Кабардовой
	8. Витальные потребности — это потребности ... -жизненно важные -потребности хорошо одеваться -потребности хорошо поесть
	9. Выделение лиц, знания которых обеспечивают успешное овладение или выполнение ими определенных профессиональных обязанностей, является задачей профотбора -педагогического -психологического -инженерного
	10. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными группами людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	11. Действия восприятия, воображения относятся к действиям -гностическим -эмоциональным -волевым
	12. Для активной рискованной деятельности больше других подходят люди с -темпераментом -холерика -флегматика -меланхолика
	13. Для проведения игровых профориентационных упражнений ведущий должен владеть опытом -психотерапии -организаторскими качествами -коммуникации
	14. Что из перечисленного входит в структуру личности не как коллекционерский подход? Выберите один ответ: -способности -внимание -память -мышление
	15. Личность – явление Выберите один ответ: - социальное -биологическое -психобиологическое -психологическое
Задания	1.Какие особенности характера и личности участников группы влияют на их взаимодействие?
	2. Какие культурные и социальные особенности участников группы необходимо учитывать при взаимодействии с ними?
	3. Какие потребности и интересы участников группы необходимо

открытого типа	<p>учитывать при работе с ними?</p> <p>4. Возможность человека определять свои поступки, ориентируясь не на давление окружающих, не на случайные влияния, а исходя из своих убеждений, знаний, характеризует его...</p> <p>5. Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется</p>
<p>УК 6.1- Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.</p>	
<p>Задания закрытого типа</p>	<p>1. Как часто вы осознаете свои личностные ресурсы (навыки, качества) при выполнении задач? - Всегда - Иногда - Редко</p> <p>2. Как вы оцениваете свою способность использовать свои ресурсы для успешного выполнения работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо</p> <p>3. Готовы ли вы признать свои личностные ограничения и пределы при выполнении задач? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов</p> <p>4. Как часто вы учитываете ситуативные факторы (обстоятельства, окружение) при планировании выполнения работы? - Постоянно - Иногда - Редко</p> <p>5. Способны ли вы адаптировать свои действия к изменяющимся ситуациям и ресурсам? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко</p> <p>6. Как вы оцениваете свою способность определить временные рамки и ресурсы для успешного выполнения задачи? - Очень хорошо - Средне - Плохо</p> <p>7. Учитываете ли вы свои личностные предпочтения и возможности при выборе способа выполнения работы? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко</p> <p>8. Готовы ли вы признать, если у вас не хватает необходимых ресурсов для выполнения задачи? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов</p> <p>9. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать имеющиеся ресурсы для достижения цели? - Очень хорошо - Средне</p>

	- Плохо
	10. Эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд 1. Аффект 2. Фрустрация 3. Стеническая эмоция 4. Стресс
	11. К типичным отрицательным психическим состояниям не относится 1. Фрустрация 2. Вдохновение профессионала 3. Стресс 4. Агрессия
	12. Какой человек в большей степени подчинен не зависящим от него факторам и более склонен к стереотипным действиям и поведению: А. Человек, который преодолевает внутренние препятствия Б. Человек, который управляет эмоциями В. Человек, который проявляет волевую регуляцию Г. Человек, который руководствуется сознательными намерениями
	13. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать доступные ситуативные ресурсы для выполнения работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	14. Умее ли вы адекватно оценивать свои возможности и пределы при выполнении задачи? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	15. Какие преимущества вы видите в умении применять знание о своих ресурсах для успешного выполнения работы? - Более эффективное достижение целей - Меньший стресс и усталость - Улучшение качества работы
Задания открытого типа	1. Как можно определить пределы своих ресурсов для какой-либо конкретной работы?
	2. Какие навыки и знания нужны человеку для успешного выполнения работы?
	3. Как можно использовать свой опыт и знания для выполнения работы?
	4. Как можно убедиться, что эта работа соответствует вашим личным ценностям и убеждениям?
	5. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы?
УК-6.2	Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
	1. Как часто вы учитываете условия и средства для достижения своих целей?

Задания закрытого типа	<ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	<p>2. Насколько важным для вас является планирование этапов карьерного роста?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень важно - Средне важно - Не важно
	<p>3. Как вы оцениваете свои личностные возможности при принятии решений о целях деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>4. Готовы ли вы адаптировать свои цели в соответствии с временной перспективой развития деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>5. Как часто вы анализируете требования рынка труда при формулировании своих целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	<p>6. Способны ли вы учитывать изменяющиеся условия и средства при достижении целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>7. Как вы оцениваете свою способность планировать этапы карьерного роста?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>8. Учитываете ли вы временную перспективу развития деятельности при постановке целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	<p>9. Готовы ли вы изменить свои цели в соответствии с требованиями рынка труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	<p>10. Как часто вы обновляете свои цели и планы деятельности с учетом новых условий и средств?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Регулярно - Иногда - Редко

	<p>11. Способны ли вы адаптировать свои цели к изменяющимся условиям и средствам?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>12. Как вы оцениваете свою способность принимать решения о карьерном росте на основе временной перспективы развития деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>13. Учитываете ли вы требования рынка труда при выборе своих целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, не обязательно
	<p>14. Готовы ли вы адаптировать свои цели и планы деятельности к изменяющимся требованиям рынка труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	<p>15. Какие преимущества вы видите в способности адаптировать свои цели и планы деятельности к условиям, средствам, личностным возможностям и требованиям рынка труда?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Больше возможностей для карьерного роста - Более успешное достижение целей - Улучшение профессионального развития
Задания открытого типа	1. Какие ресурсы нужны человеку для достижения карьерных целей?
	2. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
	3. Как можно убедиться, что выбранная сфера деятельности соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?
	4. Как можно измерить прогресс в достижении карьерных целей?
	5. Какие изменения в окружающей среде человека могут помочь ему продвигаться по карьерной лестнице успешно?
	1. Какие ресурсы нужны человеку для достижения карьерных целей?

3.2 Типовые вопросы и задания

УК 3.2- 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.)

1. Какие особенности характера и личности участников группы влияют на их взаимодействие?
2. Какие культурные и социальные особенности участников группы необходимо учитывать при взаимодействии с ними?
3. Какие потребности и интересы участников группы необходимо учитывать при работе с ними?
4. Какие проблемы и вызовы могут возникнуть при работе с группой и как их решать?
5. Каким образом можно улучшить коммуникацию внутри группы?

6. Какие инструменты и методы можно использовать для повышения эффективности работы группы?
7. Каким образом можно поддерживать мотивацию участников группы в процессе работы?
8. Какие роли и функции выполняют участники группы и как это влияет на работу группы в целом?
9. Какие профессиональные навыки необходимо иметь для работы с группой?
10. Какие стратегии лидерства можно использовать для эффективной работы группы?
11. Каким образом можно оценивать эффективность работы группы?
12. Какие факторы влияют на формирование групповой динамики?
13. Какие методы можно использовать для решения конфликтов внутри группы?
14. Каким образом можно учитывать индивидуальные потребности и интересы участников группы при работе с ними?
15. Какие стратегии можно использовать для повышения уровня доверия внутри группы?

УК 6.1- Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.

1. Как можно убедиться, что эта работа соответствует твоим личным ценностям и убеждениям?
2. Какие возможности для обучения и развития могут помочь человеку выполнить эту работу успешно?
3. Как можно избежать перегрузки при выполнении этой работы?
4. Какие изменения в моей окружающей среде могут помочь мне выполнить эту работу успешно?
5. Как можно убедиться, что эта работа реалистична и достижима для тебя?
6. Какие действия я могу предпринять, чтобы избежать отложения на потом при выполнении этой работы?
7. Как можно убедиться, что эта работа соответствует текущей жизненной ситуации?
8. Какие возможные последствия могут возникнуть при выполнении этой работы и как их учитывать?
9. Как можно избежать переоценки своих возможностей при выполнении работы?
10. Какие изменения в образе жизни могут помочь человеку выполнить работу успешно?
11. Как можно убедиться, что эта работа выгодна для всех заинтересованных сторон?
12. Какие возможные проблемы могут возникнуть при выполнении работы и как их решать?
13. Как можно убедиться, что работа соответствует текущим трендам и тенденциям?
14. . Какие изменения в расписании человека могут помочь ему выполнить работу успешно?
15. Как можно убедиться, что эта работа соответствует текущим ресурсам и потребностям?

УК 6.2- Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

1. Какие ресурсы нужны для достижения моих карьерных целей?
2. Как можно оценить свои ресурсы и определить, что тебе нужно для достижения поставленных целей?
3. Какие навыки и знания нужны для успешного продвижения по карьерной лестнице?
4. Как можно использовать свой опыт и знания для достижения карьерных целей?

5. Какие инструменты и технологии нужны для развития в выбранной сфере деятельности?
6. Как можно определить, какие ресурсы человек может использовать для достижения карьерных целей?
7. Какие препятствия могут возникнуть на пути к достижению карьерных целей, и как их преодолеть?
8. Как можно минимизировать риски при продвижении по карьерной лестнице?
9. Какие альтернативные способы достижения карьерных целей можно рассмотреть?
10. Как можно определить, какие ресурсы можно использовать для достижения конкретных этапов карьерного роста?
11. Какие сроки можно установить для достижения своих карьерных целей?
12. Как можно поддерживать свою мотивацию в процессе продвижения по карьерной лестнице?
13. Как можно измерить прогресс в достижении карьерных целей?
14. Какие изменения в привычках и поведении могут помочь человеку продвигаться по карьерной лестнице успешно?
15. Как я могу убедиться, что мой план развития соответствует текущим ресурсам и потребностям на рынке труда?

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, активности работы в аудитории, правильности выполнения заданий, уровня подготовки к занятиям.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой.

Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);
3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);
4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).