



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
_____ Дмитриев А.В.
«22» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ПРАКТИКЕ)
«Педагогика и психология»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины (к рабочей программе практики)

по направлению подготовки
05.03.06 «Экология и природопользование»

Направленность (профиль) подготовки
«Экология»

Форма обучения
очная

Казань 2025

Составитель:
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
Тансықовна
Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии института экономики «Об»
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 № 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 05.03.06 Экология и природопользование, направленность (профиль) «Экология», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине: «Психология»

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции	Индикатор достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 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>Знать: 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>Уметь: эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p> <p>Владеть: способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности</p>
	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: элементы эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды</p> <p>Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p> <p>Владеть: навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>

<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Знать: об эффективности использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата. Уметь: критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата Владеть: навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>
	<p>УК-6.2 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков</p>	<p>Знать: потенциалы использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков. Уметь: использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков Владеть: Возможностями для приобретения новых знаний и навыков</p>

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.1 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>Знать: 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>	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, не учитывает их в своей деятельности	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, не учитывает их в своей деятельности	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании особенностей поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, не учитывает их в своей деятельности	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, не учитывает их в своей деятельности
	<p>Уметь: эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности</p>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение эффективно использовать особенности поведения выделенных групп людей, с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении эффективно использовать особенности поведения	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет эффективно использовать особенности поведения выделенных

		работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
	Владеть: способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет способностью использовать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывать их в своей деятельности
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: элементы эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает элементов эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание элементов эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании элементов эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает элементы эффективного взаимодействия с другими членами команды, обмена информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

	<p>Уметь: взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>
	<p>Владеть: навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>	<p>Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками взаимодействия с другими членами команды. Участия в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентовать результаты работы команды</p>
<p>УК-6.1 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного</p>	<p>Знать: об эффективности использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также относительно полученного результата.</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает об эффективности использования времени и других ресурсов при решения</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание эффективности использования времени и других ресурсов при решения поставленных</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании эффективности использования времени и других ресурсов при</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает эффективность использования времени и других ресурсов при решения поставленных задач, а также</p>

результата.		поставленных задач, а также относительно полученного результата	задач, а также относительно полученного результата	решения поставленных задач, а также относительно полученного результата	относительно полученного результата
	Уметь: критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата
	Владеть: навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет навыками критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

УК-6.2 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Знать: потенциалы использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки, не знает потенциалов использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок, фрагментарное незнание потенциалов использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок есть пробелы в знании потенциалов использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок знает потенциалы использования предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и навыков.
	Уметь: использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не умеет использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме, фрагментное неумение использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами, есть пробелы в умении использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме, умеет использовать существующий интерес к учебе и предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков
	Владеть: Возможностями для приобретения новых знаний и навыков	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки, не владеет возможностями для приобретения новых знаний и навыков	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами, фрагментарное владение возможностями для приобретения новых знаний и навыков	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами, есть пробелы во владении возможностями для приобретения новых знаний и навыков	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов, владеет возможностями для приобретения новых знаний и навыков

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 3.1- Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	
Задания закрытого типа	1. Вы считаете, что стратегия сотрудничества эффективнее стратегии конкуренции? - Да - Нет - Затрудняюсь ответить
	2. Вы часто принимаете инициативу в установлении сотрудничества с коллегами? - Да, всегда - Иногда - Нет, никогда
	3. Считаете ли вы, что ваша роль в команде важна для достижения общей цели? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	4. Предпочитаете ли вы работать в команде или одиночно? - В команде - Одиночно - Зависит от ситуации
	5. Ваша команда обычно достигает поставленных целей благодаря сотрудничеству? - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	6. Как вы оцениваете свою способность находить компромиссы в рамках командной работы? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	7. Считаете ли вы, что ваша роль в команде помогает достичь общей цели? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не думаю
	8. Как часто вы ищете возможности для сотрудничества с коллегами? - Постоянно - Иногда - Редко

	<p>9. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными членами команды?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>10. Как вы реагируете на предложения о совместной работе от коллег?</p> <ul style="list-style-type: none"> - С радостью принимаю - Рассматриваю возможность - Отказываюсь
	<p>11. Считаете ли вы, что ваша команда успешно применяет стратегию сотрудничества для достижения целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не согласен
	<p>12. Чувствуете ли вы, что ваша роль в команде соответствует вашим навыкам и способностям?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не соответствует
	<p>13. Как вы оцениваете свою способность вносить свой вклад в общую цель команды через сотрудничество?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>14. Какие преимущества вы видите в использовании стратегии сотрудничества для достижения целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Большая эффективность - Улучшение отношений в команде - Развитие лучших решений
	<p>15. Как вы оцениваете свою готовность поддерживать и развивать сотрудничество в рамках команды?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Готов всегда помогать и сотрудничать - Иногда готов, зависит от обстоятельств - Не всегда готов, предпочитаю работать самостоятельно
Задания открытого типа	1. Командная работа – это..
	2. Цель командной работы – ...
	3. В основе командной работы лежит – ..
	4. Тимбилдинг – это...
	5. Высший регулятор поведения – это ...
<p>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.)</p>	
	<p>1. Вы активно учитываете возрастные особенности группы людей, с которыми работаете?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>2. Считаете ли вы важным учитывать этнические или религиозные</p>

Задания закрытого типа	особенности группы людей при взаимодействии с ними? - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	3. Как часто вы адаптируете свои методы работы под социально-незащищенные слои населения? - Регулярно - Иногда - Почти никогда
	4. Понимаете ли вы различия в потребностях и ожиданиях разных групп людей и учитываете их при планировании деятельности? - Да, безусловно - Возможно - Нет, не обращаю внимания
	5. Как вы оцениваете свою способность адаптировать свое поведение к особенностям группы людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	6. Чувствуете ли вы, что ваша работа эффективнее благодаря учету особенностей группы людей, с которыми вы работаете? - Да, я это замечая - Иногда - Нет, не вижу разницы
	7. Готовы ли вы принимать во внимание культурные особенности группы людей при планировании мероприятий? - Да, всегда - Иногда - Нет, не считаю нужным
	8. Как вы относитесь к тому, чтобы учитывать индивидуальные особенности каждого члена группы при взаимодействии с ними? - Положительно - Нейтрально - Отрицательно
	9. Считаете ли вы, что знание и учет особенностей группы людей позволяют достигать лучших результатов в работе? - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не думаю
	10. Как вы оцениваете свою способность находить общий язык с разными группами людей? - Очень хорошо - Средне - Плохо
	11. Считаете ли вы, что учет социальных особенностей группы людей помогает создать более благоприятную атмосферу для работы? - Да, я это замечая - Иногда - Нет, не согласен
	12. Как часто вы обращаете внимание на специфику потребностей

	<p>разных групп людей при планировании своей деятельности?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	<p>13. Готовы ли вы изменить свои методы работы, если это поможет лучше учитывать особенности группы людей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	<p>14. Как вы оцениваете свою способность эффективно взаимодействовать с различными группами людей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>15. Какие преимущества вы видите в учете особенностей группы людей при работе с ними?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Улучшение коммуникации - Большая эффективность работы - Создание благоприятной рабочей обстановки <p>--</p>
Задания открытого типа	1. Взаимодействие в группе – это
	2. Аккультурация – это.....
	3. Целевая аудитория – это...
	4. Возможность человека определять свои поступки исходя из своих убеждений, знаний – это
	5. Зависимость восприятия от содержания психической жизни человека и от особенностей его личности называется
УК 3.3- Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	
Задания закрытого типа	<p>1. Вы предвидите результаты своих действий и планируете шаги для достижения цели?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>2. Как часто вы анализируете возможные последствия своих действий перед принятием решения?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	<p>3. Готовы ли вы изменить свои планы, если предвидите негативные последствия ваших действий?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	<p>4. Как вы оцениваете свою способность предвидеть возможные риски и проблемы при выполнении задач?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	5. Учитываете ли вы возможные альтернативные пути действий при планировании своих шагов?

	<ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>6. Считаете ли вы важным иметь четкий план действий для достижения поставленной цели?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, полностью согласен - Возможно - Нет, не считаю
	<p>7. Как часто вы пересматриваете свой план действий, чтобы учесть новые обстоятельства или информацию?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Регулярно - Иногда - Почти никогда
	<p>8. Готовы ли вы отказаться от первоначального плана, если обнаруживаете, что он неэффективен?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, я готов - Возможно - Нет, я придерживаюсь первоначального плана
	<p>9. Как вы оцениваете свою способность адаптировать план действий к изменяющимся обстоятельствам?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>10. Предпочитаете ли вы иметь запасной план действий на случай непредвиденных ситуаций?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, не считаю нужным
	<p>11. Как вы относитесь к тому, чтобы обдумывать возможные последствия своих действий заранее?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положительно - Нейтрально - Отрицательно
	<p>12. Считаете ли вы, что предвидение результатов помогает вам более эффективно достигать целей?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, абсолютно - Возможно - Нет, не думаю
	<p>13. Как часто вы консультируетесь с другими людьми или специалистами при разработке своего плана действий?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	<p>14. Готовы ли вы принимать ответственность за последствия своих действий, как положительные, так и отрицательные?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	<p>15. Какие преимущества вы видите в способности предвидеть результаты и планировать шаги для их достижения?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Большая эффективность в работе

	<ul style="list-style-type: none"> - Меньше вероятность ошибок и неудач - Большая уверенность в своих действиях
Задания открытого типа	1. Для достижения поставленной цели нужна – (словосочетанием)
	2. «Препятствия на пути к достижению цели –
	3. Минимизации рисков –
	4. Изменения в поведении и привычках для достижения поставленной цели – это
	5. Достижении поставленной цели – это...
УК 6.1- Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.	
Задания закрытого типа	1. Как часто вы осознаете свои личностные ресурсы (навыки, качества) при выполнении задач? <ul style="list-style-type: none"> - Всегда - Иногда - Редко
	2. Как вы оцениваете свою способность использовать свои ресурсы для успешного выполнения работы? <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	3. Готовы ли вы признать свои личностные ограничения и пределы при выполнении задач? <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	4. Как часто вы учитываете ситуативные факторы (обстоятельства, окружение) при планировании выполнения работы? <ul style="list-style-type: none"> - Постоянно - Иногда - Редко
	5. Способны ли вы адаптировать свои действия к изменяющимся ситуациям и ресурсам? <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	6. Как вы оцениваете свою способность определить временные рамки и ресурсы для успешного выполнения задачи? <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	7. Учитываете ли вы свои личностные предпочтения и возможности при выборе способа выполнения работы? <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	8. Готовы ли вы признать, если у вас не хватает необходимых ресурсов для выполнения задачи? <ul style="list-style-type: none"> - Да, безусловно - Возможно - Нет, не готов
	9. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать

	<p>имеющиеся ресурсы для достижения цели?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>10. Эмоциональное состояние, возникающее при неудачах, сопровождающееся переживанием безысходности, крушением надежд</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Аффект 2. Фрустрация 3. Стеническая эмоция 4. Стресс
	<p>11. К типичным отрицательным психическим состояниям не относится</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Фрустрация 2. Вдохновение профессионала 3. Стресс 4. Агрессия
	<p>12. Какой человек в большей степени подчинен не зависящим от него факторам и более склонен к стереотипным действиям и поведению:</p> <ol style="list-style-type: none"> А. Человек, который преодолевает внутренние препятствия Б. Человек, который управляет эмоциями В. Человек, который проявляет волевую регуляцию Г. Человек, который руководствуется сознательными намерениями
	<p>13. Как вы оцениваете свою способность эффективно использовать доступные ситуативные ресурсы для выполнения работы?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Очень хорошо - Средне - Плохо
	<p>14. Умеете ли вы адекватно оценивать свои возможности и пределы при выполнении задачи?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Да, всегда - Иногда - Нет, редко
	<p>15. Какие преимущества вы видите в умении применять знание о своих ресурсах для успешного выполнения работы?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Более эффективное достижение целей - Меньший стресс и усталость - Улучшение качества работы
Задания открытого типа	1. Ресурсы – это...
	2. Человеку для успешного выполнения любой деятельности необходимо –
	3. Для выполнения работы нужно использовать свой:
	4. Ценности в работе –
	5. Переоценки своих возможностей –
УК 6.2- Реализует намеченные цели 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

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. Карьерный ресурс –
	2. Одним словом назовите преодоление препятствий при достижении карьерной цели?
	3. Деловое кредо –
	4. Основное условие успешной карьеры –
	5. Карьерный рост – это

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1- 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. Психика и особенности строения мозга.
2. Ощущения - первичная форма отражения действительности. Классификация ощущений.
3. Ощущения первичная форма отражения действительности. Общие свойства ощущений. Пороги ощущений. Явление адаптации. Взаимодействие, контраст, синтезия.
4. Сущность и основные качества восприятия. Механизмы восприятия движения, пространства, времени.
5. Восприятие. Нарушения восприятия.
6. Внимание. Основные свойства внимания.
7. Внимание. Виды внимания.
8. Память. Структура памяти. Виды памяти.

9. Память как целостное функциональное образование. Факторы запоминания. Нарушение памяти.
10. Мышление. Виды мышления.
11. Мышление. Расстройства мышления.
12. Интеллект. Интеллектуальная активность. Типы интеллекта.
13. Интеллект. Развитие интеллекта. Оценка интеллекта. Теории мышления.
14. Понятие личности в психологии. Два свойства личности. Направленность личности.
15. Способности. Классификация способностей. Специфические человеческие способности.

УК -3.2- Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды

1. Способности, задатки. Природа человеческих способностей. Развитие способностей.
2. Цели обучения и воспитания. Принципы воспитания.
3. Педагогический идеал и его конкретно-историческое воплощение.
4. Методы и средства педагогического воздействия на личность.
5. Методы формирования сознания личности.
6. Методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения.
7. Методы стимулирования поведения и деятельности.
8. Отношения родителей и детей как психолого-педагогическая проблема.
9. Рациональные условия отношений родителей и детей.
10. Проблема взаимоотношений поколений. Типичные варианты взаимоотношений.
11. Область изучаемых явлений и предназначение психологии.
12. Основные исторические этапы развития психологической науки.
13. Основные направления в психологии XXвека.
14. Методы психологического исследования.
15. Психология конституциональных различий.

УК 3.3 - Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

1. Темперамент. Типы темперамента.
2. Характер. Определение характера, его основных черт. Типология характеров.
3. Характер. Типы характеров.
4. Воля. Понятие о воле. Основные признаки волевого акта. Волевая регуляция поведения. Проявление воли.
5. Эмоции. Виды эмоций. Роль эмоций в жизни человека.
6. Понятия, характеризующие человеческие эмоции.
7. Мотивация и деятельность. Мотивация и личность.
8. Общение - основа межличностных отношений. Содержание, цель общения. Функции общения.
9. Три стороны общения (структура общения).
10. Предмет педагогики. Основные категории педагогики. Отрасли педагогики.
11. Цели обучения и воспитания. Принципы воспитания.
12. Педагогический идеал и его конкретно-историческое воплощение.
13. Методы и средства педагогического воздействия на личность.
14. Методы формирования сознания личности.
15. Методы организации деятельности и формирования опыта общественного поведения.

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

1. Методы стимулирования поведения и деятельности.
2. Мотивация агрессивного и просоциального поведения.

3. Пути, способы, средства формирования лидерских качеств личности для достижения делового успеха.
4. Формирование психической устойчивости делового человека.
5. Формирование и развитие творческого мышления современного делового человека.
6. «Идеальный» профиль личности современного специалиста (на примере своей специальности).
7. Сравнение психики человека и животного.
8. Проблемы и пути развития творческого мышления.
9. Средства развития мышления.
10. Использование воображения в психотерапевтических целях.
11. Взаимосвязь и взаимодействие различных видов памяти у человека.
12. Конформизм, его достоинства и недостатки.
13. Функции стресса.
14. Возрастные кризисы в жизни человека.
15. Сознание и бессознательное в психике и поведении человека.

УК 6.2- Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.

1. Соотношения сознания и бессознательного в психике человека
2. Характеристика психологических механизмов формирования действий
3. Индивидуально психологические особенности личности как основание для выбора профессии
4. Мотивационные теории
5. Коммуникативные барьеры и их преодоление
6. Проблемы стресса в современном обществе
7. Влияние различных профессий на развитие личности
8. Стадии профессионализации
9. Профессиональная общность и профессиональная среда
10. Роль профессиональной этики в жизни человека и общества
11. Искусство делового общения
12. Общий нравственный принцип человеческого общения
13. Мышление и мотивация.
14. Профессиональное мышление (на примере своей специальности).
15. Психология принятия решения.

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, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

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

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета и экзамена.

Для получения зачета и экзамена студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета и экзамена студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в

обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Критерии оценки зачета и экзамена могут быть получены в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система бально-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов, полученной на зачете и экзамене.

Таблица 4.1 - Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете и экзамене 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 «не удовлетворительно».

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 о его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).