

Филиал ФГБОУ ВО «АГУ» в г. Белореченске	Филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске
	Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)
	СМК. ОП - 2/РК - 7.3.3

**УТВЕРЖДАЮ**

Филиал  
 Директор филиала ФГБОУ ВО «АГУ»  
 в г. Белореченске


 А.К. Тлехатук

«01» сентября 2022 г.

**Фонд оценочных средств  
 по дисциплине  
 Б1.О.11 Психология**


**Направление подготовки 38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

Филиал ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет» в г. Белореченске

Кафедра правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин

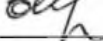
Составитель (разработчик) программы:

кандидат психологических наук, доцент Л.В.Краснова 

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры правовых, психолого-педагогических и экономических дисциплин

«29» августа 2022 г., протокол № 1

Заместитель директора по образовательной деятельности:

кандидат педагогических наук, доцент Е.И. Шарова 

Согласовано с представителем работодателей в части формируемых компетенций по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит (протокол заседания научно-методической комиссии №1 от 29.08.2022 г.).

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля образовательных достижений и оценки сформированности компетенций у обучающихся, освоивших программу дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме: *тестовых заданий, докладов (в том числе в форме презентации), контрольной работы, коллоквиума, опроса, творческого задания и т. д., промежуточной аттестации* в форме *зачета*

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК 6.1 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотнесения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности	Знает: особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития; Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосредне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру. Владеет: Способностью определять стратегию профессионального развития.
	УК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда	Знает: Требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности. Умеет: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг. Владеет: способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.

	<p>УК 6.3</p> <p>Оценивает результаты реализации стратегии личностного и профессионального развития на основе анализа (рефлексии) своей деятельности и внешних суждений</p>	<p>Знает:</p> <p>способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей;</p> <p>Умеет:</p> <p>Анализировать и оценивать собственные силы и возможности;</p> <p>выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования;</p> <p>Владеет:</p> <p>приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач</p>
<p>УК-9</p> <p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК 9.1</p> <p>Имеет представление о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Знает:</p> <p>понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру.</p> <p>Умеет:</p> <p>планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками недискриминационного взаимодействия в социальной и профессиональной сферах лицами с ограниченными возможностями здоровья</p>
	<p>УК 9.2</p> <p>Реализует базовые дефектологические знания в профессиональной и социальной сферах в процессе взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</p>	<p>Знает:</p> <p>предмет, цель, роль и место адаптивной экономической науки</p> <p>Умеет:</p> <p>применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p>Владеет:</p> <p>владеет базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья</p>

## 2. Этапы формирования компетенций

№ раздела, темы	Раздел дисциплины, темы	Виды работ		Код компетенции	Результаты обучения
		аудиторная	СРС		
1.	Психология как наука. Методы исследования в психологии	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 6.1 Разрабатывает стратегию личностного и	Знает: особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития;

				<p>профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности</p>	<p>Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосредне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру. Владеет: Способностью определять стратегию профессионального развития.</p>
2.	<p>Психика человека. (нормотипичного и человека с особенностями развития)</p>	<p>Тест, устный опрос</p>	<p>подготовка к дискуSSIONным вопросам</p>	<p>УК 6.1 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности</p>	<p>Знает: особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития; Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосредне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру. Владеет: Способностью определять стратегию профессионального развития.</p>
3.	<p>Сознание. Бессознательные механизмы психики.</p>	<p>Тест, устный опрос</p>	<p>подготовка к дискуSSIONным вопросам</p>	<p>УК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнк-</p>	<p>Знает: требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности. Умеет: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг. Владеет:</p>

				туры и перспективы развития рынка труда	способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.
4.	Ощущение, восприятие, представление.	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 6.1 Разрабатывает стратегию личного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности	Знает: особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития; Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосрочные и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру. Владеет: способностью определять стратегию профессионального развития.
5.	Внимание, память, мышление, интеллект, речь.	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 6.1 Разрабатывает стратегию личного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности	Знает: особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития; Умеет: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосрочные и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру. Владеет: способностью определять стратегию профессионального развития.

6.	Эмоциональные состояния.	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 9.2 Реализует базовые дефектологические знания в профессиональной и социальной сферах в процессе взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Знает: предмет, цель, роль и место адаптивной экономической науки Умеет: применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах Владеет: владеет базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья
7.	Потребностно-мотивационная сфера личности	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда	Знает: требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности. Умеет: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг. Владеет: способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.
8.	Характер и темперамент. Общение и конфликты.	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 9.1 Имеет представление о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологи-	Знает: понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. Умеет: планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья Владеет: навыками недискриминационного взаимодействия в социальной и профессиональной сферах лицами с ограниченными возможностями здоровья

				ческих особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	
9.	Самооценка и уровень притязаний.	Тест, устный опрос	подготовка к дискуссионным вопросам	УК 6.2 Реализует и корректирует стратегию личного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда	Знает: требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности. Умеет: оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг. Владеет: способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.

### 3. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Наименование оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	Психология как наука. Методы исследования в психологии	Опрос, проверка конспектов	Вопросы к зачету
2	Психика человека. (нормотипичного и человека с особенностями развития)	Тестовый опрос	Вопросы к зачету
3	Сознание. Бессознательные механизмы психики.	Реферат	Вопросы к зачету
4	Ощущение, восприятие, представление.	Тестирование	Вопросы к зачету
5	Внимание, память, мышление, интеллект, речь.	Доклад-презентация	Вопросы к зачету



6	Эмоциональные состояния.	Эссе.	Вопросы к зачету
7	Потребностно- мотивационная сфера личности	Опрос, проверка конспектов	Вопросы к зачету
8	Характер и темперамент. Общение и конфликты.	Тестирование	Вопросы к зачету
9	Самооценка и уровень притязаний.	Терминологический кроссворд	Вопросы к зачету

### 5. Показатели, критерии и шкала оценки компетенций

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	Неудовлетворительно/ незачтено	Удовлетворительно / зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено	
<i>УК 6.1 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности</i>					
<i>Знает:</i> особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>вопросы теоретического и практического характера, темы рефератов, докладов</i>
<i>Умеет:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долгосрочные и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; планировать профессиональную карьеру.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<i>Владеет:</i> Способностью определять стратегию профессионального развития.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

<i>УК 6.2 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе эффективного управления своим временем, соотношения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности</i>					
<i>Знает:</i> требования рынка труда и предложения образовательных услуг в сфере профессиональной деятельности.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>вопросы теоретического и практического характера, темы рефератов, докладов</i>
<i>Умеет:</i> оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<i>Владеет:</i> способностью выстраивания траектории собственного профессионального роста.	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<i>УК 6.3 Оценивает результаты реализации стратегии личностного и профессионального развития на основе анализа (рефлексии) своей деятельности и внешних суждений</i>					
<i>Знает:</i> способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>вопросы теоретического и практического характера, темы рефератов, докладов</i>
<i>Умеет:</i> анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов образования и самообразования	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<i>Владеет:</i> приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

<i>УК 9.1 Имеет представление о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</i>					
<i>Знает:</i> понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>вопросы теоретического и практического характера, темы рефератов, докладов</i>
<i>Умеет:</i> планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<i>Владеет:</i> навыками недискриминационного взаимодействия в социальной и профессиональной сферах лицами с ограниченными возможностями здоровья	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<i>УК 9.2 Реализует базовые дефектологические знания в профессиональной и социальной сферах в процессе взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами</i>					
<i>Знает:</i> предмет, цель, роль и место адаптивной экономической науки	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>вопросы теоретического и практического характера, темы рефератов, докладов</i>
<i>Умеет:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<i>Владеет:</i> владеет базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

## ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО КУРСУ «ПСИХОЛОГИЯ»

Номер	Ключи ответов	Содержание задания	Компетенция, индикатор		
1.	2	<p>Что является основной задачей психологии?</p> <p>1) коррекция социальных норм поведения                  2) изучение законов психической деятельности                  3) разработка проблем истории психологии                  4) совершенствование методов исследования</p>	УК 6.1		
2.	1	<p>Как называется специфический вид человеческой активности?</p> <p>1) деятельностью                  2) рефлексом                  3) реакцией                  4) сознанием</p>	УК 6.1		
3.	1	<p>Каким понятием обозначается высшая форма отражения, которая присуща человеку?</p> <p>1) «сознание»                  2) «душа»                  3) «реакция»                  4) «рефлекс»</p>	УК 6.1		
4.	3	<p>Что является начальным источником всех наших знаний о внешнем мире и собственном теле?</p> <p>1) потребность                  2) мышление                  3) ощущение                  4) воображение</p>	УК 6.1		
5.	A1, B3, C2	<p>Установите соответствие между типами восприятия человека и их характеристиками.</p> <table border="1" data-bbox="751 1921 1331 2067"> <tr> <td data-bbox="751 1921 970 2067">1. Визуальный тип</td> <td data-bbox="970 1921 1331 2067">А) информацию представляет в виде слуховых образов</td> </tr> </table>	1. Визуальный тип	А) информацию представляет в виде слуховых образов	УК 6.1
1. Визуальный тип	А) информацию представляет в виде слуховых образов				

		2. Аудиальный тип	В) информацию представляет в виде образов ощущений и движений							
		3. Кинестетический тип	С) информацию представляет в виде зрительных образов, ярких картинок							
6.	4	<p>Как называется психический процесс обобщенного и опосредованного отражения действительности?</p> <p>1) вниманием 2) памятью 3) восприятием 4) мышлением</p>		УК 6.1						
7.	3	<p>Как называется психический процесс создания образов человеком, включающий предвидение конечного результата предметной деятельности?</p> <p>1) медитацией 2) ощущением 3) воображением 4) абстрагированием</p>		УК 6.1						
8.	A2 B3 C1	<p>Установите соответствие между видами внимания сотрудника экономического отдела и их характеристиками.</p> <table border="1"> <tr> <td>1. Непроизвольное внимание</td> <td>А) проявляется в активном регулировании психических процессов сотрудника</td> </tr> <tr> <td>2. Произвольное внимание</td> <td>В) возникает в результате изменения мотивации, когда объект становится значимым, интересным и ценным для сотрудника</td> </tr> <tr> <td>3. Послепроизвольное внимание</td> <td>С) возникает в случае новизны, необычности и неожиданности явлений как в конкретном рабочем процессе, так и в жизни в целом</td> </tr> </table>		1. Непроизвольное внимание	А) проявляется в активном регулировании психических процессов сотрудника	2. Произвольное внимание	В) возникает в результате изменения мотивации, когда объект становится значимым, интересным и ценным для сотрудника	3. Послепроизвольное внимание	С) возникает в случае новизны, необычности и неожиданности явлений как в конкретном рабочем процессе, так и в жизни в целом	УК 6.1
1. Непроизвольное внимание	А) проявляется в активном регулировании психических процессов сотрудника									
2. Произвольное внимание	В) возникает в результате изменения мотивации, когда объект становится значимым, интересным и ценным для сотрудника									
3. Послепроизвольное внимание	С) возникает в случае новизны, необычности и неожиданности явлений как в конкретном рабочем процессе, так и в жизни в целом									
9.	1	<p>Каким понятием обозначается системное социальное качество, приобретаемое индивидом в деятельности и общении?</p>		УК 6.1						

		1) личность 2) темперамент 3) задатки 4) мотивация							
10.	4	Каким понятием обозначается состояние сотрудника экономического отдела, вызываемое непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели?  1) эйфория 2) печаль 3) страсть 4) фрустрация	УК 6.1						
11.	2,1,5,3,4	В качестве блоков личности в теории А. Маслоу выступают 5 уровней потребностей человека. Установите иерархическую последовательность формирования потребностей.  1. Потребность в безопасности 2. Физиологические потребности 3. Потребность в самоуважении 4. Потребность в самоактуализации 5. Социальные потребности	УК 6.1						
12.	1-б 2-с 3.а	Установите соответствие между уровнем и содержанием реакций в факторной структуре личности Г. Айзенка. <table border="1" data-bbox="753 1330 1332 1666"> <tr> <td>1.Верхний уровень</td> <td>а) привычные реакции личности, реально наблюдаемое поведение.</td> </tr> <tr> <td>2.Средний уровень</td> <td>б) экстраверсию - интроверсию, нейротизм и психотизм</td> </tr> <tr> <td>3.Нижний уровень</td> <td>с) черты личности,</td> </tr> </table>	1.Верхний уровень	а) привычные реакции личности, реально наблюдаемое поведение.	2.Средний уровень	б) экстраверсию - интроверсию, нейротизм и психотизм	3.Нижний уровень	с) черты личности,	УК 6.1
1.Верхний уровень	а) привычные реакции личности, реально наблюдаемое поведение.								
2.Средний уровень	б) экстраверсию - интроверсию, нейротизм и психотизм								
3.Нижний уровень	с) черты личности,								
13.	Б	Что представляет собой Я-концепция?  А – совокупность требований, отношения общества к человеку; Б – система представления индивида о самом себе; В – система взглядов других людей о человеке; Г – саморегуляция человека.	УК 6.1						

14	изучение своего бессознательного человеком способствует уменьшению внутриличностных конфликтов	Какие действия личности способствуют уменьшению внутриличностных конфликтов?	УК 6.1
15	индивидуально-своеобразные свойства психики человека, отражающие динамику психической деятельности и проявляющиеся независимо от его целей, мотивов и содержания	Что представляет собой темперамент сотрудника экономического отдела?	УК 6.2
16	Тревожность проявляется в устойчивой склонности человека воспринимать угрозу своему «Я» в разных жизненных и профессиональных ситуациях. Человек чувствует волнение, переживание, не может контролировать себя, могут дрожать руки, лицо может покраснеть или побледнеть.	В чем проявляется тревожность человека, как эмоциональное состояние?	УК 6.2
17	слуховое внимание, слуховое восприятие, слуховая память	Молодой специалист экономического отдела плохо понимает инструкцию руководителя, с трудом понимает текст, воспринятый на слух. Какие психические процессы нуждаются в развитии в рамках собственного плана саморазвития?	УК 6.2
18	характер	Каким понятием обозначается в психологии личности совокупность устойчивых свойств психики человека, с характерными особенностями и поведением	УК 6.2
19	врожденные психологические факторы (архетипы)	Что является главным источником развития личности по мнению К. Юнга?	УК 6.2
20	Личность – это особое качество, которое природный индивид приобретает в системе общественных отношений	Каким содержанием наполнена категория «личность» в теории Д.А. Леонтьева?	УК 6.2
21	Постижение эмоциональных состояний другого человека, вчувствование в мир другого человека,	Раскройте понятие «эмпатия».	УК 6.2

	сопереживание при общении		
22	Аттракция- это возникновение при восприятии человека человеком привлекательности одного из них для другого	Охарактеризуйте понятие «аттракция», как механизм восприятия другого человека.	УК 6.2
23	Манипулятивное общение направлено на извлечение выгоды от собеседника. Человек использует разные приемы: истеричные реакции, бунты, протесты, лесть, запугивание болезнью, «пускание пыли в глаза», обман, демонстрацию доброты.	Каким образом проявляется манипулятивное общение?	УК 6.2
24	социальная роль – это нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого человека, занимающего конкретную социальную позицию	Что представляет собой социальная роль?	УК 6.2
25	1 Г , 2А, 3 В, 4Б	Установите соответствие между типами темперамента человека и характеристикой. 1. Сангвиник                      а) отличается малой чувствительностью, высокой реактивностью и активностью. Однако реактивность преобладает в данном случае над активностью, поэтому он не обуздан, нетерпелив, не сдержан, вспыльчив, возможны затруднения в переключении внимания, он экстраверт. 2. Холерик                              б) человек с высокой чувствительностью и малой реактивностью. Незначительный повод может вызвать у него даже слезы. Он чрезмерно обидчив, болезненно чувствителен. Мимика и движения его невыразительны, голос тихий, движения	УК 6.1



			<p>бедны. Обычно он не уверен в себе. Робок, малейшая трудность заставляет его опускать руки. Он легко утомляется и мало работоспособен. Замедленный темп всех психических процессов и замкнутый характер делает его интравертом.</p>	
		3. Флегматик	<p>в) обладает высокой активностью, значительно преобладающей над малой реактивностью, малой чувствительностью и эмоциональностью. Человека трудно рассмешить, опечалить. Он не находчив, с трудом переключает внимание и приспосабливается к новой обстановке, медленно перестраивает навыки и привычки. Отличается терпеливостью, выдержкой и самообладанием. Как правило, он трудно сходится с новыми людьми, слабо откликается на внешние впечатления, интраверт.</p>	
		4. Меланхолик	<p>г) человек отличается повышенной реактивностью, однако активность и реактивность у него уравновешены; с высоким порогом чувствительности; проявляет быстроту ума, находчивость, быстрый темп речи, быстрое включение в новую работу; легко сходится с новыми людьми, быстро привыкает к новым требованиям в работе.</p>	
26	Человек правильно оценивает соотношение	Охарактеризуйте сотрудника экономического отдела с адекватной самооценкой.		УК 6.2

	своих желаний и способностей; ставит перед собой реалистичные цели, которые в состоянии достичь; способен критически посмотреть на себя со стороны; старается предвидеть результаты своих поступков.		
27	ощущение	<i>Какой психический процесс отражает отдельные свойства и качества предмета или явления окружающего мира?</i>	УК 6.1
28	сознательные (рациональные процессы)	Какие процессы, по мнению представителей гуманистической теории в отличие от психоаналитических теорий, доминируют в личности?	УК 6.1
29	бессознательная подструктура, «оно», (Ид)	Какая подструктура личности по мнению З. Фрейда руководствуется принципом удовольствия?	УК 6.1
30	Уровень притязаний – это степень трудности тех целей, к которым стремится человек, и достижение которых представляется ему привлекательным и возможным	Что представляет собой уровень притязаний сотрудника экономического отдела?	УК 6.2
31	Побудительные стимулы человеческих действий и поступков лежат в окружающей среде, а не в самом человеке (человек не свободен от законов природы, но может их познать и действовать, опираясь на эти знания)	Где находятся побудительные стимулы человеческих действий согласно детерминизму?	УК 6.1
32	Вид памяти человека, включающий процессы запоминания, сохранения и воспроизведения информации, перерабатываемой в ходе выполнения действия и необходимой только для достижения цели данного действия- (например, удерживание в памяти чисел счета при	Раскройте содержание и приведите пример функционирования оперативного вида памяти человека.	УК 6.2

	заполнении документа- ции)		
33	А. Адлер; К. Роджерс; Э. Берн.	Какие авторы западной психологии являются сторонниками бессознательного выбора жизненного плана и жизненного сценария ?	УК 6.1
34	Жизненный путь человека	Какой категорией в психологии личности обозначается индивидуальная история личности, ее содержание, мировоззренческая суть?	УК 6.1
35	рецепторы  проводящие пути  центральная	<i>Вставьте недостающие слова в тексте. Анализатор состоит из трех частей. Первая, периферическая часть –это _____ . Это нервные окончания, расположенные в наших органах чувств, непосредственно воспринимающие внешние раздражения. Вторая часть –это _____ , по которым передается возбуждение от периферии к центру. Третья часть – это _____ часть анализатора. Это участки головного мозга, отвечающие за распознавание соответствующего раздражителя (зрительного, вкусового, обонятельного и т. д.). Именно здесь воздействие раздражителя преобразовывается в психический процесс, который в психологии называется ощущением.</i>	УК 6.1
36.	Запоминание законодательных актов, формул расчетов и т.д.	Приведите пример профессиональных задач, когда экономист использует долговременную память?	УК 6.2
37.	В том, что стойкие переживания направляют наше поведение, поддерживают его, заставляют преодолевать встречающиеся на пути преграды. Благодаря этому регулируются все психические процессы и даже свойства личности.	В чем заключается регуляторная функция эмоций и чувств?	УК 6.1
38.	Объем, устойчивость, избирательность, концентрация, распределение, переключение, отвлекаемость	Какими свойствами обладает внимание человека?	УК 6.1
39.	Распределение	Какое свойство внимания экономиста характеризуется способностью сосредотачиваться на нескольких объектах одновременно.	УК 6.2

40.	<p>1) ж</p> <p>2) г</p> <p>3) е</p> <p>4) з</p> <p>5) в</p> <p>6) д</p> <p>7) б</p> <p>8) а</p>	<p>Установите соответствие между качествами, которые характеризуют творческое (критическое) мышление человека и их существенными характеристиками:</p> <p>А) антиципация  Б) эмпатичность  В) независимость  Г) критичность  Д) открытость  Е) глубина  Ж) свобода от стереотипов  З) широта</p> <p>1) нетривиальность мышления, выражающаяся в поиске новых подходов к решению творческих задач, а не использовании привычных шаблонов;</p> <p>2) способность объективно оценивать продукт своей мыслительной деятельности;</p> <p>3) степень проникновения субъекта в сущность познаваемых явлений;</p> <p>4) возможность привлечения для решения поставленной задачи знаний из различных областей;</p> <p>5) способность самостоятельно и оригинально сформулировать задачу и решать ее, не поддаваясь постороннему влиянию, умением отстаивать свою позицию;</p> <p>6) доступность мышления к новой информации, не пренебрегая ее источниками по каким-либо субъективным причинам;</p> <p>7) умение отождествить себя с другим человеком, чтобы проникнуть в ход его мыслей (качество, необходимое при различных видах мыслительного соперничества – от интеллектуальных игр до раскрытия преступлений);</p> <p>8) способность прогнозировать развитие ситуации, предвосхищать результаты своей деятельности.</p>	УК 6.1
41.	понятие, суждение, умозаключение	Что относится к основным формам мышления человека ?	УК 6.1
42.	Воображение-это процесс создания новых образов	Что представляет собой такой психический процесс, как воображение?	УК 6.1

	путем перестройки имеющихся представлений.		
43.	1. Сигнификативная (или номинативная). 2. Функция обобщения. 3. Коммуникативная функция	При подготовке выступления на отчетном совещании сотрудник экономического отдела составляет текст выступления, подбирает материалы, определяет необходимые категории. Выступая, читает текст, используя заранее подготовленный материал, вступает в дискуссию с участниками, использует наглядный материал. Какие функции выполняет речь в данном виде профессиональной деятельности?	УК 6.2
44.	Необходимо разделить между сотрудниками коммерческого отдела обязанности с учетом личных психологических особенностей характера и темперамента: одни сотрудники занимаются привлечением клиентской рекламы, ездят на встречи, другие – делают все остальное. Таким образом, можно будет поставить конкретные цели перед каждым сотрудником.	Компания «Тэсс» выпускает газету. Сотрудники коммерческого отдела собирают недостаточно рекламы. Это означает, что газета недополучает часть доходов. Печатная площадь, предусмотренная для размещения рекламы, заполняется текстом. Часть зарплаты сотрудников коммерческого отдела складывается из процентов от продаж газеты и от заключенных сделок с рекламодателями. Следовательно, специалисты получают меньше, чем могли бы (и чем рассчитывали). Остальным сотрудникам газеты тоже не выдают премиальных, так как нет прибыли. Из-за этого в газете высокая текучесть кадров. На собеседованиях при подборе новых сотрудников умалчивают о том, что в отделе текучка и что еще никто из специалистов не достиг желаемого уровня зарплаты. Новые сотрудники работают пару месяцев и уходят по тем же причинам, что и те, которые работали до них: специалисты от-дела должны провести от 10 до 15 встреч в неделю, от выполнения других обязанностей сотрудников никто не освобождает. Расширять отдел компания не планирует, так как просто не может себе это позволить.  Какие психологические особенности сотрудников необходимо учитывать и развивать в целях решения этой ситуации?	УК 6.2
45.	Человек имеющий инвалидность имеет право на особые условия работы, в	Через несколько минут к Вам должна подойти Ваша подчиненная, которую Вы вызвали по поводу ее опозданий. Она работает в компании больше года и свои	УК 9.1

	<p>том, случае если нарушения режима работы не влияют на качество выполняемой работы, работодатель имеет право не учитывать их. При этом, опоздание сотрудницы может свидетельствовать о том, что она в совершенстве освоила свои функциональные обязанности и успевает выполнять их в более короткий срок.</p>	<p>обязанности выполняет качественно. (имеет нарушение опорно-двигательного аппарата) Первое время она была очень увлечена и часто приходила даже раньше на работу. А в последнее время Вы стали замечать, что она опаздывает почти каждый день. Вы могли бы закрыть на это глаза, но есть корпоративные правила, исполнения которых требуют прежде всего от Вас. Пару раз ей было сделано замечание, что следует все же вовремя приходиться, хотя бы потому что это прописано в трудовом договоре. Вы предупредили, что будете оформлять все письменно и составлять служебные записки об ее опозданиях. Сегодня прошло два месяца с того момента, как Вы сделали замечание. Тогда сотрудница согласилась с Вами и пообещала, что ситуация изменится. Но все осталось так же. Для сегодняшнего разговора Вы собрали данные об ее опозданиях. Кроме того, Вы планировали повышать ее, но теперь сомневаетесь, следует ли это делать. Какие обстоятельства являются ключевыми при определении возможности повышения или наказания за опоздания.</p>	
46.	<p>Данная стратегия не является эффективной, так как имеет субъективные мотивы руководителя, не учитывает индивидуальные психологические особенности сотрудника, который судя по описанию имеет профессиональное выгорание.</p>	<p>Вы уже несколько лет работаете в компании экономистом. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела. Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник</p>	УК 6.2

		<p>предложил Вам следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;</li> <li>– официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;</li> <li>– оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.</li> </ul> <p>Является ли данная стратегия руководителя эффективной в мотивации, обоснуйте ответ.</p>	
47.	Необходимо освоить целеполагание, тайм-менеджмент, корпоративный этикет, выстроить план личного саморазвития коммуникативных качеств.	<p>В организацию, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным экономистом возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.</p> <p>Какие цели и направления саморазвития необходимо поставить сотруднику перед собой.</p>	УК 6.2
48.	Владение навыками эффективного взаимодействия с различными категориями граждан, не зависимо от статуса и особенностей состояния здоровья, навыки эффективного выхода из конфликтных ситуаций, навыки учета индивидуальных психологических характеристик людей при организации взаимодействия.	Какие психологические коммуникативные компетенции при соискании на должность ведущего экономиста должны в обязательном порядке присутствовать при написании резюме?	УК 6.2
49.	Елена имеет заболевание сердечно-сосудистой системы, что относит ее к категории лиц с особыми возможностями здоровья.	В отделе информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы сильно различался. Анастасия была	УК 9.1

	<p>Данная категория лиц имеет специфические психологические трудности в коммуникации. Этот факт должен быть учтен руководителем при принятии управленческих решений. Анастасии необходимо повысить уровень коммуникативной компетенции по направлению взаимодействия с лицами с ОВЗ.</p>	<p>на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.</p> <p>Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Елена имела заболевания сердечно-сосудистой системы, ивалидность. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.</p> <p>Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.</p> <p>Какие объективные обстоятельства должны быть учтены руководителем при принятии решения? Какие векторы личностного развития Анастасии необходимо установить в целях недискриминационного взаимодействия при коммуникации с коллегами.</p>	
50.	Оба участника выбрали неверную модель поведения	Несмотря на то что Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко.	УК 6.2



	<p>ния. Руководителю следовало бы вмешаться сразу. Участники конфликта должны были сразу идти к руководителю вместе и при нем высказать свои претензии. Стороны вряд ли смогут когда-то стать друзьями.</p> <p>Ответ студента может иметь вариации, при этом следует учесть, что в ответе должны быть актуальные, обоснованные доводы.</p>	<p>Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице, Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решила на разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным.</p> <p>Кто из участников выбрал неверную модель поведения?</p>	
--	--	---	--

		Можно ли было избежать конфликта? От кого это зависело? Смогут ли коллеги наладить отношения?	
--	--	--	--

### Методические рекомендации оценивания выполнения теста

Отличный результат	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хороший результат	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительный результат	Выполнение более 50% тестовых заданий
Неудовлетворительный результат (необходимый уровень не достигнут)	Выполнение менее 50% тестовых заданий

### 2) Темы рефератов/ электронных презентаций

1. Две парадигмы в психологии: естественно-научная и гуманистическая
2. Развитие предмета психологии в историческом аспекте
3. Современная психология и ее место в системе наук
4. Фундаментальные и прикладные отрасли психологии
5. Личность и ее развитие в теориях гуманистической психологии
6. Индивид и личность: соотношение понятий
7. Отечественная психология: основные школы и направления
8. Метод наблюдения и самонаблюдения в психологии
9. Эксперимент, его разновидности и процедура психологического исследования
10. Психологические тесты как метод исследования в психологии
11. Проблема бессознательного в работах З.Фрейда
12. Развитие психики в филогенезе
13. Стадии и уровни психического отражения животных
14. Типы психической деятельности животных: рефлексивная, инстинктивная и деятельность «разумного типа»
15. Возникновение и развитие сознания
16. Деятельностный подход в концепции А.Н. Леонтьева
17. Невербальные средства общения
18. Действие как основной компонент деятельности
19. Строение индивидуальной деятельности
20. Деловое общение
21. Взаимосвязь в личности индивидуального и социального
22. Психологическое пространство личности и его границы
23. Личность как открытая и закрытая система
24. Показатели развития личности (по данным отечественной и зарубежной психологии)
25. Ощущения и восприятие и их роль в процессе познания
26. Восприятие времени и личность
27. Психологические теории внимания.
28. Память и ее виды.
29. Виды усвоения и способы запоминания.

30. Индивидуальные особенности и нарушения памяти.
31. Развитие памяти у человека.
32. Мышление и речь.
33. Мышление как процесс.
34. Индивидуальные особенности мышления.
35. Воображение и его психологические механизмы.
36. Виды и свойства внимания. Развитие внимания.
37. Интеллект и его измерение.
38. Творчество как самореализация.
39. Мечта и фантазия как особый вид воображения.
40. Восприятие времени и личность.
41. Связь эмоций с потребностями человека.
42. Основные функции эмоций у человека.
43. Совесть как высшее эмоционально-моральное чувство.
44. Любовь как нравственное чувство.
45. Эмоции и современное художественное творчество.
46. Типы темперамента и их психологическая характеристика.
47. Социальный и индивидуальный характер.
48. Из истории изучения характера.
49. Типологии характеров.
50. Акцентуации характера.
51. Из истории психологии способностей.
52. Задатки как анатомо-физиологические предпосылки способностей.
53. Развитие и измерение способностей.
54. Интеллектуальные и творческие способности.
55. Свойства темперамента и их характеристика.

### 3) Темы эссе

1. Предмет психологии: «душа» или «психика»?
2. Возможно ли управление мозгом?
3. Для чего человеку самосознание?
4. Существуют ли «нормальные» характеры?
5. Есть ли сознание у животных?
6. Способны ли животные к творчеству?
7. Отличия когнитивной сферы животных и человека.
8. Отличия аффективной сферы животных и человека.
9. Чем можно объяснить возникновение иллюзий восприятия?
10. Действительно ли «психика формируется в деятельности»?
11. Видят ли сны животные?
12. Причины возникновения акцентуаций характера.
13. Использование приемов творческого воображения в рекламе.
14. Использование иллюзий восприятия в рекламе.
15. Психика: миф или реальность?
16. Действительно ли творчество – результат сублимации?
17. Преодоление человеком себя и препятствий – результат работы воли или всего лишь «сила желания»?
18. Можно ли запрограммировать и рассчитать рождение гения?
19. Действительно ли «психика – свойство мозга»?
20. Что первично: ощущения или восприятие?
21. В чем принципиальное отличие понятий «самосознание» и «Я-концепция»?

22. Проблемы забывания: «как забыть» и «как сделать так, чтобы помнить».
23. Сходства и различия между «стрессом» и «фрустрацией».
24. Действительно ли все интеллектуалы креативны?
25. Почему бывает трудно извлечь информацию из долговременной памяти?
26. Зачем психология изучает животных?
27. Могут ли компьютеры видеть, говорить и думать?
28. В чем сходства и различия коммуникации человека и животных?
29. Сходства и различия интеллекта мужчин и женщин.
30. Сходства и различия эмоциональной сферы мужчин и женщин.
31. Сходства и различия внимания у мужчин и женщин.
32. Причины возникновения и психологические следствия аффекта.
33. Действительно ли «мы печальны, потому что плачем...»?
34. Сходства и различия между речью и языком.
35. Причины и психологические следствия эмоционального стресса.
36. Существуют ли в психологии законы?
37. Всегда ли сильная мотивация повышает эффективность деятельности?
38. Как сказываются особенности темперамента на стиле деятельности человека?
39. В чем сходства и различия между темпераментом и характером?
40. Можно ли изменить темперамент и зачем?
41. Существуют ли явления «пси»?
42. Могут ли другие биологические виды овладеть человеческим языком?
43. Сможет ли «искусственный интеллект» заменить мозг человека?
44. Что формирует личность: наследственность или среда?
45. Является ли «энциклопедизм» проявлением феноменальной памяти?
46. Можно ли понятие «личность» равно отнести к человеку и иным представителям животного мира?

### **Основные критерии выставления оценок:**

«отлично» — выставляется за глубокое знание, предусмотренного программой материала, содержащегося в основных и дополнительных рекомендованных литературных источниках, за умение четко, лаконично и логически последовательно отвечать на поставленные вопросы, за умение анализировать изучаемые явления в их взаимосвязи, применять теоретические положения при решении практических задач.

«хорошо» — за твердое знание основного (программного) материала, включая расчеты, за грамотные, без существенных неточностей ответы на поставленные вопросы, за умение применять теоретические положения для решения практических задач

«удовлетворительно» — за общее знание только основного материала, без особенностей, за ответы, содержащие неточности или мало аргументированные, с нарушением последовательности изложения материала, за слабое применение теоретических положений при решении практических задач.

«неудовлетворительно» — за незнание значительной части программного материала, за существенные ошибки в ответах на вопросы, за неумение ориентироваться в расчетах, за незнание основных сведений из дисциплины.

## 5.1. Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

### Вопросы к зачету

1. Психология как наука. Основные задачи психологии как науки.
2. Полипредметность психологии.
3. Принципы и структура современной психологии.
4. Основные этапы развития психологии как науки
5. Методы естественно-научной (объяснительной) психологии.
6. Методы гуманитарной (описательной) психологии.
7. Проблема человека в психологии. Человек как индивид, субъект и личность.  
Индивидуальность человека.
8. Общее понятие о личности. Основные факторы развития личности. Уровни развития личности.
9. Представление о личности в зарубежной и отечественной психологии.
10. Понятие о направленности личности. Основные формы направленности личности.
11. Понятие о психике человека. Основные этапы развития психики и сознания.
12. Формы проявления психики человека (психические процессы, свойства и состояния).
13. Сознание и самосознание человека. Основные формы самосознания личности.
14. Понятие о самооценке личности, виды самооценки. Уровень притязаний личности.
15. Понятие о деятельности. Человек как субъект деятельности.
16. Предметное содержание деятельности (потребность, мотив, цель, задачи, условия).
17. Понятие о потребностях человека. Классификация видов потребностей.
18. Мотивы деятельности человека. Классификация мотивов деятельности.
19. Структура деятельности человека. Виды деятельности и их характеристика.
20. Понятие об общении. Виды общения.
21. Функции и средства общения.
22. Компоненты общения и их характеристика (коммуникация, интеракция и перцепция).
23. Понятие об ощущении. Структура анализатора.
24. Классификация видов ощущений.
25. Основные свойства и закономерности ощущений.
26. Понятие восприятия. Классификация видов восприятия.
27. Свойства восприятия. Восприятие времени, пространства, движения.
28. Общие понятия о памяти. Классификация видов памяти.
29. Процессы памяти и их взаимодействие.
30. Индивидуальные свойства памяти человека (качества памяти и причины, влияющие на ее продуктивность).
31. Рациональные приемы запоминания (мнемические действия человека).
32. Характеристика мышления и интеллекта.
33. Эмоционально-волевая сфера деятельности.
34. Темперамент и характер человека, его влияние на профессиональную деятельность.
35. Психологическая характеристика общения с людьми инвалидами.
36. Построение профессиональной карьеры с учетом психологических особенностей человека.

## 7. Процедура оценивания обучающихся

Оценка текущих знаний по дисциплине «Психология» проводится с целью определения уровня освоения предмета. Формы текущего контроля – контрольные и письменные работы, выступления, тестирование и т.д.; промежуточного контроля – зачет.

Установлены следующие критерии оценки успеваемости студентов в зачетно-экзаменационную сессию при устном ответе (выполнении отдельных заданий).

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«Отлично» (5)	Наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы. Правильные и уверенные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «отлично».
«Хорошо» (4)	Наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, четкое изложение материала. Правильные действия (навыки и умения) по применению полученных знаний на практике сформированы. Практически все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «хорошо».
«Удовлетворительно» (3)	Наличие определенных знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия (навыки и умения) по применению знаний на практике. Выполнена только часть учебных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины, качество выполнения большинства из них оценено, в основном, на «удовлетворительно».
«Неудовлетворительно» (2)	Отсутствие знаний программного материала, непонимание сущности излагаемого вопроса, наличие грубых ошибок в ответе, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы. Неспособность применять (умения и навыки) на практике. Учебные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины, практически не выполнены.

## **Основные критерии выставления зачета:**

**«Зачтено»** - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает, и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

**«Не зачтено»** - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Таким образом, в каждом ответе студента преподаватель должен оценить уровень его знаний и умений (глубокие, твердые, общие) и, сопоставить свое заключение с соответствующим критерием оценки.