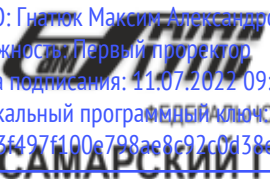


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:31:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8e92c0d38e105c818d5410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

## ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### **ПСИХОЛОГИЯ И ПЕДАГОГИКА**

*(наименование дисциплины)*

Направление подготовки / специальность

**09.03.01. Информатика и вычислительная техника**

*(код и наименование)*

*Направленность (профиль)/специализация*

Проектирование АСОИУ на транспорте

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: Экзамен(очная форма обучения 3 семестр)

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов.</p> <p>УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели</p>
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни.	<p>УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки.</p> <p>УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития</p>

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр)
УК-3.1 Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов.	Обучающийся знает: закономерности возникновения и развития психики, особенности психических свойств, процессов и состояний человека,	Вопросы(1-5)
	Обучающийся умеет: решать психологические и педагогические задачи, связанные с диагностикой развития личности.	КЕЙС(решение проблемной ситуации)
	Обучающийся владеет: навыками межличностного и делового общения, социальной перцепции.	Кейс конфликтной ситуации программиста
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: закономерности поведения и общения людей в группах	Вопросы(6-10)
	Обучающийся умеет: выбором оптимальных способов психолого-педагогического влияния на группу для достижения поставленной цели.	КЕЙС(решение проблемной ситуации)
	Обучающийся владеет: организацией совместной деятельности, технологией анализа и разрешения межличностных и производственных конфликтов.	Кейс «Конфликты и способы их разрешения».
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся знает: закономерности социального формирования личности.	Вопросы(11-15)
	Обучающийся умеет: самостоятельно ставить и достигать цели и задачи саморазвития, умело реагировать на разные жизненные ситуации.	Вопросы (22-26)
	Обучающийся владеет: методами и приемами психической саморегуляции, самообразования и самосовершенствования для профессионального роста .	Кейс «Эффективный менеджер»
УК-6.2 Использует основные	Обучающийся знает: закономерности обучения и воспитания с учетом возрастных особенностей и	Вопросы(15-20)

возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	и	общественных потребностей	
		Обучающийся умеет: решать задачи формирования коллектива и управления им, с определением путей профессионально-личностного саморазвития.	Кейс решение конфликтной ситуации
		Обучающийся владеет: методами и приемами самоорганизации, самосовершенствования в процессе всей жизнедеятельности, формирования позитивного профессионального имиджа.	Кейс «Эффективный менеджер»

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## 2. 2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки знаниевого образовательного результата

#### Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<i>Образовательный результат</i>
УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов.	<i>Обучающийся знает: Обучающийся знает: закономерности возникновения и развития психики, особенности психических свойств, процессов и состояний человека,</i>
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определяемое включенностью в общественные отношения системное качество человека, формирующееся в совместной деятельности и общении, называется: <ol style="list-style-type: none"> <li>А) индивид</li> <li>Б) личность</li> <li>В) субъект деятельности</li> <li>Г) индивидуальность</li> </ol> </li> <li>2 В характере личность проявляется в большей степени со стороны: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) содержательной;</li> <li>б) динамической;</li> <li>в) процессуальной;</li> <li>г) структурной</li> </ol> </li> <li>3. Память, основанная на повторении материала без его осмысления, называется: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) долговременной;</li> <li>б) эмоциональной;</li> <li>в) произвольной;</li> <li>г) механической.</li> </ol> </li> <li>4. Творческая деятельность, основанная на создании новых образов, называется: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) восприятием;</li> <li>б) мышлением;</li> <li>в) воображением;</li> <li>г) вниманием.</li> </ol> </li> <li>5. Сосредоточенность сознания на каком-нибудь предмете, явлении или переживании обеспечивает: <ol style="list-style-type: none"> <li>а) рефлексия;</li> <li>б) восприятие;</li> <li>в) внимание;</li> <li>г) память</li> </ol> </li> </ol>	

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<b>Образовательный результат</b>
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	<b>Обучающийся знает:</b> закономерности поведения и общения людей в группах
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>6. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется....</p> <p>а) привязанностью;  б) социумом;  в) взаимоотношениями;  г) общением</p> <p>7. Стратегия поведения в конфликтных ситуациях, подразумевающая принятие точки зрения другой стороны, но лишь до определенной степени:</p> <p>а) приспособление;  б) компромисс;  в) сотрудничество;  г) избегание.</p> <p>8. Другой человек рассматривается как равноправный партнер в общении, как коллега в совместном поиске знаний при стиле деятельности:</p> <p>а) демократическом;  б) авторитарном;  в) либеральном;  г) попустительском.</p> <p>9. Понимание и интерпретация другого человека путем отождествления себя с ним называется:</p> <p>а) эмпатией;  б) идентификацией;  в) социально- психологической рефлексией;  г) стереотипизацией.</p> <p>10. Группа высокого уровня развития, где межличностные отношения опосредованы общественно ценным и лично значимым содержанием деятельности, называется:</p> <p>а) ассоциация;  б) коллектив;  в) корпорация;  г) компания.</p>	

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<b>Образовательный результат</b>
УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	<b>Обучающийся знает:</b> закономерности социального формирования личности.
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>11. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:</p> <p>а) самооценка;  б) самопрезентация;  в) самовосприятие;  г) самоощущение.</p> <p>12. Самосознание можно определить как:</p> <p>а) повышенное внимание к себе;  б) уровень притязаний;  в) направленность личности;  г) образ себя.</p> <p>13. Эмоции - это такое отражение в форме переживаний приятного и неприятного процессов и результатов практической деятельности, как:</p> <p>а) непосредственное;  б) опосредованное;  в) сознательное;</p>	

- г) рациональное.
14. К методам самовоспитания относят....
- а) требования;  
 б) упражнения;  
 в) самоосуждение;  
 г) наказание.
15. Свойства человека, обусловленные генетическими факторами, - это:
- а) воспитанность;  
 б) авторитет;  
 в) задатки;  
 г) равнодушие.

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.2:Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	<b>Обучающийся знает:</b> закономерности обучения и воспитания с учетом возрастных особенностей и общественных потребностей.
Примеры вопросов/заданий	
16. Целенаправленное получение человеком знаний, умений и навыков в течение всей жизни в учебных заведениях и путем организованного самообразования называется:	
а) дополнительным образованием; б) непрерывным образованием; в) профессиональным образованием; г) классическим образованием.	
17. Реализация педагогом воспитательных задач применительно к возрасту, полу, уровню обученности и воспитанности учащихся – это подход:	
а) индивидуальный; б) дифференцированный; в) личностный; г) этнический.	
18. Пример, анализ воспитывающей ситуации, дискуссия относятся к методам:	
а) формирования сознания личности; б) стимулирования деятельности и поведения; в) педагогического исследования; г) организации опыта поведения.	
19. Формирование готовности к выполнению гражданского долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины – это цель:	
а) политического воспитания; б) патриотического воспитания; в) гражданского воспитания; г) правового воспитания.	
20. Специально организованное целенаправленное взаимодействие воспитателя с воспитанником с целью формирования у него социально желательных качеств и привычек поведения – это:	
а) социализация; б) обучение; в) воспитание; г) формирование.	

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

Проверяемый результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов.	<b>Обучающийся умеет:</b> решать психологические и педагогические задачи, связанные с диагностикой развития личности, выбором оптимальных способов психолого-педагогического влияния на нее.
УК-3.2:Вырабатывает командную стратегию для достижения	Обучающийся умеет: закономерности поведения и общения людей в группах.

поставленной цели	
<p>Примеры заданий</p> <p><b>КЕЙС (решение проблемной ситуации)</b></p> <p>Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете фирму, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо комнаты и замечаете двух сотрудников, которые о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в комнате за беседой.</p> <p>Вопрос. Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.</p> <p>Подойти к курящим, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои обязанности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах, а не в курилке. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо комнаты и замечаете двух сотрудников, которые о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников за беседой.</p> <p>Вопрос.</p> <p>Как бы вы поступили в данной ситуации?</p> <p>Объясните свое поведение. Подойти к этим сотрудникам, представится, узнать их имена и должности, сказать, что в мои обязанности входит слежение за соблюдением порядка в рабочее время за работниками, оценивать их ценность для фирмы, что они произвели не самое хорошее впечатление на меня и во избежание дальнейших конфликтов лучше будет, чтобы они были на своих рабочих местах и занимались делом. И если они еще будут замечены в нарушениях дисциплины мне придется действовать уже другими методами, а не разговорами. Сказать, что надеюсь, что мы поняли друг друга и в будущем будем разговаривать только на приятные темы.</p>	

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	<b>Образовательный результат</b>
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	<b>Обучающийся умеет:</b> самостоятельно ставить и достигать цели и задачи саморазвития, умело реагировать на разные жизненные ситуации.
<p>Примеры вопросов</p> <p>22. Понятие самооценки.</p> <p>23. Уровни самооценки.</p> <p>24. Как самооценка влияет на профессиональную карьеру.</p> <p>25. Влияние самооценки на построение траектории саморазвития.</p> <p>26. В чем особенность самоактуализации?</p>	
УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	<b>Обучающийся умеет:</b> решать задачи формирования коллектива и управления им, с определением путей профессионально-личностного саморазвития.
<p><i>Примеры заданий</i></p> <p><b>Кейс решение конфликтной ситуации</b></p> <p>Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».</p> <p>Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»</p> <p>Задание</p> <p>1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено</p>	

- непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта?
  3. Как выйти из данного конфликта.

Проверяемый результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	<b>Обучающийся владеет:</b> методами и приемами психической саморегуляции, самообразования и самосовершенствования для профессионального роста.
УК-6.2: Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	<b>Обучающийся владеет:</b> методами и приемами самоорганизации, самосовершенствования в процессе всей жизнедеятельности, формирования позитивного профессионального имиджа.
<p>Примеры заданий</p> <p>Кейс «Эффективный менеджер»</p> <p>У молодого сотрудника фирмы сегодня заканчивается испытательный срок. Клиентов за целый месяц он так и не сумел раздобыть. Только что ему позвонил солидный клиент, которого вы весь месяц уговаривали заключить договор. Он, наконец, согласен. Но добраться до него он может только общественным транспортом.</p> <p>Автобус на остановке у дверей офиса будет через пять минут. За эти пять минут ему необходимо выйти из здания. Автобус на остановке у дверей офиса будет через 10 минут. За эти 10 минут ему необходимо выйти из здания.</p> <p>Но возникла небольшая заминка: Выйдя из кабинета, он обнаружил, что забыл на столе договор, ему нужно вернуться на своё рабочее место и не опоздать на автобус.</p> <p>Но перед ним возникает ряд препятствий – 5 человек: секретарша шефа, пожарный инспектор, бухгалтер, родственник и клиент, цель которых непременно задержать его.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Как можно быстро ответить на вопросы всех людей создающих ему препятствие, но при этом не испортить отношения?</li> <li>2. Как справиться с эмоциональным состоянием?</li> <li>3. Какие методы психической саморегуляции возможны в данном случае?</li> </ol>	

Проверяемый результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.1: Организует и координирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнения её членов.	<b>Обучающийся владеет:</b> навыками межличностного и делового общения, социальной перцепции, организации совместной деятельности, технологией анализа и разрешения межличностных и производственных конфликтов
<p>Примеры заданий</p> <p>Кейс конфликтной ситуации программиста</p> <p>Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня».</p> <p>Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»</p> <p>Задание</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?</li> <li>2. В чем заключается причина конфликта?</li> <li>3. Как выйти из данного конфликта.</li> </ol>	



УК-3.2: Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет: организацией совместной деятельности, технологией анализа и разрешения межличностных и производственных конфликтов.
<p>Примеры заданий</p> <p><b>Кейс «Конфликты и способы их разрешения».</b></p> <p>Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны. Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса. Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными. Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания. В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф. Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством. За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор. «Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка». Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию. Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.</p> <p><b>ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?</li> <li>2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?</li> <li>3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?</li> <li>4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?</li> <li>5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?</li> <li>6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?</li> <li>7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?</li> </ol>	

### 2.3. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

Контрольные вопросы к экзамену по дисциплине.

1. Становление и развитие психологической науки.
2. Предмет психологии, система психологических наук. Взаимосвязь психологии с другими науками и областями практической деятельности.
3. Бихевиоризм и его роль в изучении поведения человека (Д. Уотсон, Б. Скиннер).
4. Психоаналитическая теория З. Фрейда.
5. Сущность гуманистической психологии. Динамическая теория мотивации А. Маслоу.
6. История психологического изучения личности. Структура личности.
7. Биогенетическая и социогенетическая концепции развития личности.
8. Темперамент как биологическая основа развития личности.
9. Характер, его структура и особенности формирования.
10. Способности и задатки. Классификация способностей, особенности их развития.
11. Ощущение как базовый познавательный процесс: виды, свойства, физиологический механизм.
12. Восприятие, его виды, уровни, свойства.

13. Внимание: виды свойства, физиологические механизмы.
14. Процессы и виды памяти. Психологическая, физиологическая, биохимическая теории памяти.
15. Мышление как высший познавательный процесс. Классификация видов мышления. Этапы логического и интуитивного мышления.
16. Виды и приёмы воображения. Роль воображения в жизни и деятельности человека.
17. Характеристика эмоций и чувств. Психологические теории и классификации эмоциональных состояний.
18. Стресс и дистресс. Способы преодоления стрессовой ситуации.
19. Характеристика воли. Механизмы и этапы волевого акта.
20. Современные представления о стадиях развития психики. Теории психики.
21. Психика и формы поведения животных. Различия психики животных и человека.
22. Сознание как высший уровень развития психики. Структура сознания, характеристика самосознания личности.
23. Понятие большой и малой группы. Классификация групп.
24. Социально-психологическая характеристика малой группы. Этапы развития группы. Групповые феномены.
25. Лидерство и стиль руководства группой.
26. Структура, функции, основные виды общения. Коммуникативные барьеры.
27. Вербальные и невербальные средства общения.
28. Транзактный анализ общения (Эрик Берн).
29. Общение как восприятие и познание людьми друг друга. Эффекты восприятия.
30. Конфликт и конфликтная ситуация. Типы конфликтов, способы их разрешения.
31. Возникновение и развитие педагогики.
32. Педагогика как прикладная наука. Система педагогических наук.
33. Современная система образования. Виды и уровни образования. Современные концепции образования.
34. Социализация и воспитание личности. Основные факторы социализации.
35. Дискуссия о целях воспитания современного человека. Сущность процесса воспитания и его закономерности.
36. Средства, методы и формы воспитания.
37. Многообразие теорий воспитания (теория "свободного воспитания", бихевиористическая теория воспитания, воспитание Я-концепции).
38. Дидактика - теория обучения. Развитие дидактики. Сущность процесса обучения.
39. Средства, методы и формы обучения.
40. Многообразие современных теорий обучения (программированное, проблемное, развивающее обучение).

### **3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации**

#### **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объёма заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объёма заданных вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – обучающийся рассматривает ситуацию на основе целостного подхода и причинно-следственных связей. Эффективно распознает ключевые проблемы и определяет возможные причины их возникновения.

**«Хорошо/зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокую потребность в достижении успеха. Определяет главную цель и подцели, но не умеет расставлять приоритеты.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – обучающийся находит связи между данными, но не способен обобщать разнородную информацию и на её основе предлагать решения поставленных задач.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – обучающийся не может установить для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели.

### **Критерии формирования оценок экзамена .**

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок (дополнительно – при устном ответе – не допустил нарушений языковых норм и правил речевого этикета).

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.