

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **Психологические основы интеллектуально-личностного развития** (наименование дисциплины)

Направление подготовки / специальность

**23.05.04 Эксплуатация железных дорог**  
(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

**Магистральный транспорт**

## 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: Зачет ( 5 семестр ОФО// 3 курс ЗФО).

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (части компетенции<sup>1</sup>):

Код и наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни.	УК-6.1. Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр_)
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся знает: психологические особенности развития личности и условия достижения профессиональных целей, пути построения карьеры.	Вопросы (1-5)
	Обучающийся умеет: решать психологические задачи, связанные с диагностикой развития личности, выбором оптимальных способов профессионального саморазвития, самоопределения и самосовершенствования.	Тестовая методика (Дембо-Рубинштейна)
	Обучающийся владеет: методами и приемами психической саморегуляции, самоорганизации, самосовершенствования в процессе всей жизнедеятельности.	Сюжетно-ролевая игра "Случай в лифте"
		Вопросы(№6-10)
	Психологическая игра «В пустыне».	
	Деловая игра «Конфликты на предприятии»	

<sup>1</sup>если дисциплина не завершает формирование компетенции.

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

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

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

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	<b>Обучающийся знает:</b> психологические особенности развития личности и условия достижения профессиональных целей, пути построения карьеры.

1. Переживание собственной неспособности оказаться не на высоте тех требований, которые человек предъявляет к самому себе, переживания неудовлетворенности собой – это:
  - а) горе; б) гнев; в) стыд; г) страх
2. Оценка личностью себя, своих возможностей, личностных качеств и места в системе межличностных отношений называется:
  - а) самооценка;
  - б) самопрезентация;
  - в) самовосприятие;
  - г) самоощущение.
3. Целенаправленное получение человеком знаний и навыков в течении всей жизни в учебных заведениях и путем организованного самообразования называется:
  - а) дополнительным образованием;
  - б) непрерывным образованием;
  - в) профессиональным образованием;
  - г) классическим образованием
4. К методам самовоспитания относят....
  - а) требования;
  - б) упражнения;
  - в) самоосуждение; г) наказание.
5. К признакам профессионального выгорания относится:
  - а) развитие гипертонической болезни;
  - б) негативное самовосприятие в профессиональной деятельности; в) эмоциональное равновесие;
  - г) преувеличение собственной значимости.
6. Какой признак характеризует коллектив высокого уровня развития:
  - а) межличностное общение;

<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 университетанесут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств

- б) групповая сплоченность;
- в) совместная деятельность;
- г) самоуправление.

7. Другой человек рассматривается как равноправный партнер в общении, как коллега в совместном поиске знаний при стиле деятельности:

- а) демократическом;
- б) авторитарном;
- в) либеральном;
- г) попустительском.

8. Многоплановый процесс развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности, называется....

- а) привязанностью;
- б) социумом;
- в) взаимоотношениями;
- г) общением.

9. Процесс принятия решений начинается с:

- а). формулировки миссии предприятия;
- б). постановки управленческих целей;
- в). выявления проблемы;
- г). определения лица, ответственного за принятие решений.
- д). идентификации функциональной сферы, где принимается решение.

**10. На чем основываются социально-психологические методы управления?**

- а) на воздействии на сознание и социальные условия;
- б) на морально-психологическом климате;
- в) на законодательных и нормативных актах;
- г) на материальном интересе работников.

## 2.1 Типовые задания

УК-6.1 Проверяемый результат	<i>Обучающийся умеет:</i> решать психологические задачи, связанные с диагностикой развития личности, выбором оптимальных способов профессионального саморазвития, самоопределения и самосовершенствования.
---------------------------------	--

**1. Тестовая методика (Дембо-Рубинштейна):** Исследование самооценки взрослого человека

Возьмите чистый лист бумаги. Начертите 4 вертикальные линии. Их высота не должна превышать 10 см. На середине каждой линии поставьте отметку. 1 мм равен 1 баллу.

Линии обозначают:

- характер;
- состояние здоровья;
- умственные способности;
- счастье.
- По желанию можно вписать оптимизм, удовлетворенность собой (качествами), достижения, карьера.

Если тест Дембо-Рубинштейн проходит подросток, добавьте способности, внешность, авторитет среди сверстников, уверенность в себе.

д  
о  
р  
о  
в  
ь  
е

а  
р  
а  
к  
т  
е  
р

у  
м  
с  
т  
в  
е  
н  
н  
ы  
е  
п  
о  
с  
о  
б  
н  
о  
с  
т  
и

ч  
а  
с  
т  
ь  
е

---

Верх линий – наивысший показатель для параметра, например, самый умный, самый красивый и т.д. Низ, соответственно, — самый низкий.

Задумайтесь, как вы оцениваете себя в свете каждого параметра. Насколько вы счастливы?

Считаете ли вы себя красивым и счастливым человеком? Пользуется ли подросток авторитетом среди друзей или однокурсников? Уверен ли он в себе или страдает от комплексов?

Ноликами («0») отметьте желаемый уровень. Крестиками («X») – объективную оценку.

Горизонтальной черточкой – текущий показатель того или иного параметра.

*Используя линейку, измерьте и запишите расстояние от нижней части линии до крестика. Это будет уровень притязаний или желаемый показатель. От нолика до горизонтальной полоски – самооценка. Также нужно посмотреть расхождение между притязаниями и самооценкой.*

### **Как оценивать результаты**

Как сказано выше, тест Дембо-Рубинштейн помогает выяснить уровень самооценки. Ее главными свойствами являются высота, устойчивость, реалистичность.

### **Значения уровня самооценки**

Интерпретация результатов методики диагностики самооценки Дембо-Рубинштейн выглядит так:

1. 50-75 баллов — средняя и высокая самооценка. Человек оценивает себя адекватно, реально смотрит на вещи.

2. 75-100 баллов – завышенная самооценка. Возможно, в процессе формирования личности произошли какие-то нарушения. Человек воспринимает себя искаженно, он не хочет учиться чему-то новому, не замечает свои ошибки, нечувствителен к критике и замечаниям.

3. Меньше 50 баллов – низкая самооценка.

После оценки результатов нужно выяснить, почему человек именно так относится к себе. По каким причинам он сомневается в своих возможностях или, наоборот, чрезмерно превозносит себя.

### **Ключи по притязаниям**

Здесь также есть несколько вариантов оценки результатов:

1. 60-90 баллов – реальный уровень притязаний.

2. 90-100 – нереалистичный взгляд на себя, отсутствие самокритики.

3. Показатель меньше 60 баллов – слишком низкие притязания. Свидетельство неправильного развития характера и личностных качеств.

В традиционной модификации методики Дембо-Рубинштейн человек с адекватной самооценкой поставит отметку (горизонтальная полоска) немного выше середины линии. Идеальным (нолик) для него будет вариант ниже верхней части шкалы. Наилучшее место для расположения крестика – посередине самооценкой и желаниями.

Если актуальная самооценка отмечена ниже середины шкалы, человек страдает от излишней самокритичности, слишком многого требует от себя.

### **Соотношение между параметрами самооценки**

Соотношение всех нанесенных на шкалу значков выглядит так:

1. Правильное местоположение X – между 0 и « — ».

2. Расстояние между показателем X и 0 – это то, что вы хотите, но пока не можете достичь.

3. X – то, что вам доступно. Все, что выше этой отметки, недостижимо.

4. Отрезок вниз от X и до показателя актуальной самооценки – то, чего вы достигнете, приложив немалые усилия.

5. Соотношение между отрезками до и после X – ваш уровень оптимизма.

0 должен находиться ниже верхней границы шкалы. Если он расположен в самом верху, можно судить о незрелости человека. Сформировавшаяся личность понимает, что стать идеальным никогда не получится.

Если показатели на вертикальных линиях находятся слишком далеко друг от друга — испытываемые эмоционально неустойчивы.

По мнению психологов, 0 – это мечты человека. Мечтают практически все люди. И когда им удастся исполнить одну мечту, они берутся за другую. Получается, что они ставят и достигают цели.

X – реальные перспективы, уровень вашей цели. В процессе движения вперед одна цель сменяется другой. 0 при этом должен оставаться выше X. Иначе случится инфляция мечты или ее обесценивание.

### **Заключение**

Методика Дембо-Рубинштейн поможет вам определить уровень вашей самооценки. Правильно ли вы воспринимаете себя, свои способности, достижения, характер? По результатам теста вы поймете, в каком направлении двигаться. Изучайте себя, улучшайте качества, развивайтесь. Это поможет достичь любых целей и исполнить самые сокровенные мечты.

### **Психологическая игра «В пустыне».**

Цель – формирование навыков группового взаимодействия, умения договариваться и принимать коллективные решения.

Технология игры.

1 этап. Группа разбивается на команды по 7-9 человек. Все играют роль путешественников, которые летят на самолете.

Преподаватель предлагает ситуацию для проигрывания: «Вы летите на легком двухмоторном самолете над пустыней Сонорой, это в США, недалеко от границы с Мексикой. Сейчас середина июля, жарко, температура за 40 градусов по Цельсию (110 градусов по Фаренгейту). Внизу плоская равнина, попадаются редкие кактусы, везде песок. На вас летняя одежда: рубашки/ майки с короткими рукавами, шорты, носки, кожаная легкая обувь. В кабине два пилота, которые управляют самолетом. Вдруг летчики сообщают вам, что, во-первых, самолет отклонился на 65 миль от проложенного курса, во-вторых, есть проблемы с двигателем, поэтому нужно посадить самолет, так как дальше лететь опасно. Летчики с трудом сажают самолет, он поврежден, но все пассажиры целы. И еще они успевают сказать, что в 70 милях к северо-востоку находится лагерь горняков. Летчики командуют, чтобы все брали вещи и отбежали подальше от самолета, так как есть риск взрыва. Вы хватаете вещи, в панике отбегаете от самолета. И через пару секунд он взрывается, летчики, к сожалению, погибают. Вы в шоке наблюдаете, как самолет сгорает, и от него остается только остов. Через некоторое время, когда все чуть пришли в себя, приходит осознание, что надо как-то выживать в пустыне. Вы проводите инвентаризацию вещей, чтобы понять, какие ресурсы у вас есть, а также решаете, что делать дальше».

Вещи, которые есть в пакетах и карманах:

На каждого человека:

- солнцезащитные очки;
- по литровой бутылке чистой воды;
- по легкой куртке;
- по носовому платку;

Отдельные вещи и предметы:

- шариковая ручка;
- 3 доллара мелочью и 100 долларовая купюра;
- 1 пачка сигарет;
- перочинный ножик;
- воздушная карта пилотов (на ней указаны направления света и «коридор» полетов);
- таблетированная соль (100 маленьких таблеток);
- маленькое зеркальце;
- красно-белый парашют;
- компас;
- бинт;
- книга «Съедобные животные пустыни»;
- дождевик больших размеров;
- пистолет 45-го калибра;

- небольшая фляжка со спиртом.

Задание:

- Вам нужно решить, какую стратегию вы выберете. Если идете, то куда, когда, зачем? Если остаетесь, то почему? Важное условие: нужно обязательно договориться о едином решении (если идем, то все; если остаемся, то все). В случае, если хотя бы один член группы не согласен с решением, нужно продолжать переговоры.

- Как будете использовать каждый из предметов, чтобы выжить в пустыне (придумать не менее двух функций)?

2 этап. Каждая команда принимает решение о стратегии действий и обсуждает, как оптимально использовать имеющиеся ресурсы.

3 этап. Лидер от каждой команды делится результатами совместного решения.

4 этап. Преподаватель задает вопросы о том, насколько легко или трудно было прийти к единому решению? Были ли несогласные с решением? Удалось или нет отстоять им свое мнение? В заключение преподаватель поясняет правильную стратегию действий в подобной экстремальной ситуации.

### Сюжетно-ролевая игра "Случай в лифте"

Эта сюжетно-ролевая игра прекрасно подойдет для иллюстрации того, как проявляются наши чувства. В силу убеждений и воспитания, направленного на подавление чувств, люди либо не проявляют чувства, либо испытывают угрызения совести по поводу того, что "не сдержались". В игре они смогут выразить то, что запрещается и это станет поводом для дальнейшего разговора о роли чувств в жизни. Кроме того, известно, что нельзя сыграть то, чего в тебе нет.

**Цель:** Исследовать поведенческие проявления различных чувств и состояний. Организация: 8-9 человек занимают центр комнаты. Вокруг них выставляются стулья, спинками внутрь - это имитирует лифт. Остальные участники становятся наблюдателями.

Предложите желающим выйти в центр (8-9 человек). Остальным участникам объясните, что они становятся наблюдателями.

Участникам объясняют сюжет игры:

"Вы все - жильцы одного дома. И вот однажды, утром отправляясь на работу, вы застаете в лифте. При этом у вас возникают разные чувства. Какие именно - вы узнаете, когда вытащите карточку".

Раздайте карточки с перечисленными на них названиями чувств и состояний.

Варианты карточек:

радость, восторг, удовольствие  
интерес, волнение, возбуждение  
горе, страдание, печаль,  
депрессия, злость, раздражение,  
негодование, возмущение, страх,  
тревога опасение, презрение,  
высокомерие, пренебрежение,  
стыд,самоуничижение, неловкость  
удивление, изумление

Ваше поведение должно быть продиктовано тем состоянием, которое написано на карточке.

Называть словом его нельзя.

Участники разыгрывают ситуацию в течение 10-15 минут.

Наблюдатели высказывают свои предположения, какие чувства кто демонстрировал.

Вопросы к участникам:

- Как удалось передать состояние?
- Как в жизни я проявляю это чувство?
- Как часто я испытываю это чувство и в каких ситуациях?



## **Деловая игра «Конфликты на предприятии»**

**Цель игры.** Развитие у студентов навыков анализа конфликтов в организации и формирование у них умений вести деловую дискуссию по спорным вопросам.

Игровая ситуация. Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что, по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка.

### **Порядок проведения игры**

Подготовительный этап. За одну-две недели студенты получают установку на проведение деловой игры и узнают тему и цель занятия, а также тему деловой игры, ее цель и игровую ситуацию. Следует дать указания по самостоятельному изучению литературы и отработке основных вопросов темы.

### **В ходе игры**

1. Распределить роли среди студентов: директор предприятия, главный технолог, начальник цеха, начальник участка (состав играющих может меняться в ходе игры). Студенты, не вошедшие в состав играющих, выполняют роль экспертов.

2. Играющим уточняют установку на игру и игровую ситуацию, а также их знакомят с игровым сценарием и дают время на подготовку к игре (до 10 минут).

3. Разыгрывание сценария (до 30 минут):

Директор предприятия проводит совещание по спорному вопросу, отраженному в игровой ситуации. На совещание приглашены главный технолог, начальник цеха и начальник участка.

Примечание. Игровой сценарий может быть проигран двумя или тремя составами участников, что позволит произвести сравнительный анализ работы студентов по каждой роли.

4. Анализ действий участников игры экспертами (до 30 минут).

5. Подведение итогов преподавателем.

Для окончательной оценки правильности ответа избирается комиссия по трудовым спорам (3-5 чел.), возглавляемая председателем, выбранным из ее членов.

## **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 объема заданных вопросов;

- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема 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 по зачету с оценкой**

**«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.

#### **Вопросы к зачету**

#### **по дисциплине Психология профессионально-личностного развития**

1. Влияние индивидуально-психологических особенностей личности на профессиональную деятельность.
2. Закономерности и движущие силы развития личности.
3. Ощущение как базовый познавательный процесс: виды, свойства, физиологический механизм.
4. Восприятие, его виды, уровни, свойства.
5. Внимание: виды свойства, физиологические механизмы.
6. Процессы и виды памяти. Психологическая, физиологическая, биохимическая теории памяти.
7. Мышление как высший познавательный процесс. Классификация видов мышления. Этапы логического и интуитивного мышления.
8. Виды и приёмы воображения. Роль воображения в жизни и деятельности человека.
9. Характеристика эмоций и чувств. Психологические теории и классификации эмоциональных состояний.
10. Стресс и дистресс. Способы преодоления стрессовой ситуации.
11. Характеристика воли. Механизмы и этапы волевого акта.
12. Современные представления о стадиях развития психики. Теории психики.
13. Психика и формы поведения животных. Различия психики животных и человека.
14. Сознание как высший уровень развития психики. Структура сознания, характеристика самосознания личности.
15. Понятие большой и малой группы. Классификация групп.
16. Социально-психологическая характеристика малой группы. Этапы развития группы. Групповые феномены.
17. Лидерство и стиль руководства группой.
18. Структура, функции, основные виды общения. Коммуникативные барьеры.
19. Вербальные и невербальные средства общения.

20. Трансактный анализ общения (Эрик Берн).
21. Общение как восприятие и познание людьми друг друга. Эффекты восприятия.
22. Конфликт и конфликтная ситуация. Типы конфликтов, способы их разрешения
23. Этапы профессионального становления.
24. Кризисы профессионального развития.
25. Значение восприятия, внимания, памяти в профессиональной деятельности, эффективные способы их развития.
26. Специфика профессионального мышления, эффективные способы его развития.
27. Роль воображения в профессиональном творчестве, эффективные способы его развития.
28. Факторы, влияющие на формирование профессионального сознания.
29. Предупреждение деформаций в развитии профессионального сознания.
30. Профессиональное самосознание и Я-концепция специалиста
31. Стратегии профессионального развития и планирование карьеры.
32. Формы и методы тайм-менеджмента.
33. Специфика и виды делового взаимодействия и управления группой.
34. Организация эффективного делового взаимодействия, преодоление коммуникативных барьеров.
35. Социальная перцепция в профессиональной деятельности, психологические механизмы восприятия и понимания людьми друг друга.
36. Организация нетворкинга, способы поддержания деловых контактов.
37. Профессиональный стресс и способы его предупреждения.
38. Профилактика эмоционального выгорания и негативных психоэмоциональных состояний (депрессии, фрустрации, апатии и др.).
39. Приемы психоэмоциональной саморегуляции.
40. Методы диагностики профессионально-личностного развития.