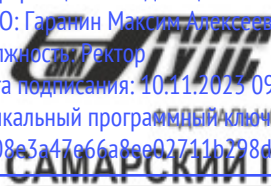


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаранин Максим Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.11.2023 09:49:14
Уникальный программный ключ:
7708e3a47e66a8ce92711b298d7c78bd1e40bf88

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ 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	Кейс

	психической саморегуляции, самообразования и самосовершенствования для профессионального роста .	«Эффективный менеджер»
УК-6.2 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации траектории саморазвития	Обучающийся знает: закономерности обучения и воспитания с учетом возрастных особенностей и общественных потребностей	Вопросы(15-20)
	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 (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

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

2. 2. Типовые¹ 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> <p>1. Определяемое включенностью в общественные отношения системное качество человека, формирующееся в совместной деятельности и общении, называется:</p> <p>А) индивид Б) личность В) субъект деятельности Г) индивидуальность</p> <p>2 В характере личность проявляется в большей степени со стороны:</p> <p>а) содержательной; б) динамической; в) процессуальной; г) структурной</p> <p>3. Память, основанная на повторении материала без его осмысления, называется:</p> <p>а) долговременной; б) эмоциональной; в) произвольной; г) механической.</p> <p>4. Творческая деятельность, основанная на создании новых образов, называется:</p> <p>а) восприятием; б) мышлением; в) воображением; г) вниманием.</p> <p>5. Сосредоточенность сознания на каком-нибудь предмете, явлении или переживании обеспечивает:</p> <p>а) рефлексия; б) восприятие;</p>	

¹ 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.

в) внимание; г) память

Проверяемый образовательный результат

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся знает: 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	Образовательный результат
УК-6.1: Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся знает: 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;</p>
--

б) опосредованное; в) сознательное; 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	Обучающийся знает: закономерности обучения и воспитания с учетом возрастных особенностей и общественных потребностей.
<p>Примеры вопросов/заданий</p> <p>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.</p> <p>17. Реализация педагогом воспитательных задач применительно к возрасту, полу, уровню обученности и воспитанности учащихся – это подход: а) индивидуальный; б) дифференцированный; в) личностный; г) этнический.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

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.	Обучающийся умеет: решать психологические и педагогические задачи, связанные с диагностикой развития личности, выбором оптимальных способов психолого-педагогического влияния на нее.
УК-3.2:Вырабатывает командную	Обучающийся умеет: закономерности поведения и общения

стратегию для достижения поставленной цели	людей в группах.
<p>Примеры заданий</p> <p>КЕЙС (решение проблемной ситуации)</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	Образовательный результат
УК-6.1 Определяет цели и задачи саморазвития и профессионального роста на основе самооценки	Обучающийся умеет: 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	Обучающийся умеет: решать задачи формирования коллектива и управления им, с определением путей профессионально-личностного саморазвития.

Примеры заданий

Кейс решение конфликтной ситуации

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».

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!»

Задание

1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено 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	Обучающийся владеет: 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	Обучающийся владеет: методами и приемами самоорганизации, самосовершенствования в процессе всей жизнедеятельности, формирования позитивного профессионального имиджа.

Примеры заданий**Кейс «Эффективный менеджер»**

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.

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.

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.

Но перед ним возникает ряд препятствий – 5 человек: секретарша шефа, пожарный инспектор, бухгалтер, родственник и клиент, цель которых непременно задержать его.

Вопросы:

1. Как можно быстро ответить на вопросы всех людей создающих ему препятствие, но при этом не испортить отношения?
2. Как справиться с эмоциональным состоянием?
3. Какие методы психической саморегуляции возможны в данном случае?

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.	Обучающийся владеет: навыками межличностного и делового общения, социальной перцепции, организации совместной деятельности, технологией анализа и разрешения межличностных и производственных конфликтов

Примеры заданий**Кейс конфликтной ситуации программиста**

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».

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!»

Задание

1. Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?

2. В чем заключается причина конфликта?	
3. Как выйти из данного конфликта.	
УК-3.2: Выработывает командную стратегию для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет: организацией совместной деятельности, технологией анализа и разрешения межличностных и производственных конфликтов.
Примеры заданий	
Кейс «Конфликты и способы их разрешения».	
<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>	
ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником? 2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу? 3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных? 4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой? 5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника? 6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе? 7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)? 	

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. Трансактный 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.