

ФГБОУ ВО Университет биотехнологий
Кафедра технологий обучения, педагогики и психологии

Рег. № ПОМ-26.05ф
« 27 » января 2026 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол №6 от 13 января 2026 г.
Заведующий кафедрой
_____ Ю.А. Гуськов
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.О.01.05 Психология профессионализма

Шифр и наименование дисциплины

44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Код и наименование направления подготовки

Технические системы и роботизация производства

Направленность (профиль)

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Труд как объект комплексного исследования, психологические признаки труда.	УК-2	Контрольные вопросы
2	Психология профессионального самоопределения. Профпригодность.	УК-2	Контрольные вопросы
3	Теоретические основы управления деятельностью на основе тайм-менеджмента. Методика целеполагания.	УК-3	Контрольные вопросы
4	Психологические основы управления группой. Мотивация персонала, инструменты и методы мотивации.	УК-3	Контрольные вопросы
5	Признаки, характеризующую команду и подходы к формированию команды.	УК-6	Контрольные вопросы
6	Функции и обязанности проект-менеджера, требования к нему. Лидерство.	ОПК-7	Контрольные вопросы

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ

1. Описание оценочных средств по разделам (темам) дисциплины

Тема 1. Труд как объект комплексного исследования, психологические признаки труда.

1. Структура трудовой деятельности, классификация видов труда.
2. Психология профессий, психологическое профессиоведение.
3. Метод профессиографии, составления профессиограмм и психограмм.
4. Субъект профессиональной деятельности и его структура, основные свойства

Тема 2. Психология профессионального самоопределения. Профпригодность.

1. Профессионально важные свойства, общие и специальные способности. Индивидуальный стиль

деятельности, механизм его формирования.

2. Профессиональное становление: психологические критерии, периодизация и стратегии.

3. Психология профессиональных достижений и успешности. Акмеологическое обеспечение личностно-профессионального развития человека.

4. Теоретические основы саморазвития, самореализации личности. Механизмы, принципы и закономерности процессов самоорганизации, самообразования и саморазвития.

Тема 3. Теоретические основы управления деятельностью на основе тайм-менеджмента. Методика целеполагания.

1. Планирование собственной деятельности, определение приоритетов. Теоретические основы и методы принятия решений.

2. Технологии и инструменты тайм-менеджмента. Самоконтроль, самооценка и коррекция раз-

ных

параметров деятельности.

3. Методики саморегуляции протекания основных психологических функций в различных усло-

виях

деятельности. Профилактика стрессов.

Тема 4. Психологические основы управления группой. Мотивация персонала, инструменты и методы мотивации.

1. Планирование, организация и координация индивидуальной и коллективной деятельности для решения профессиональных задач.

2. Психологический климат в группе. Конфликты, причины, предупреждение и разрешение.

Тема 5. Признаки, характеризующую команду и подходы к формированию команды.

1. Оценка профессиональных компетенций и опыта членов команды.

2. Правила и условия эффективности командной работы, групповой подход к принятию реше-

ний.

Тема 6. Функции и обязанности проект-менеджера, требования к нему.

1. Лидерство. Структура и содержание процесса руководства группой.

2. Планирование командной работы.

3. Правила инструктирования членов команды, делегирования полномочий. Организация, координация и контроль работы группы.

Критерии оценки результатов устного ответа обучающегося:

«Зачтено» – ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание программного материала по дисциплине, допускает несущественные погрешности в ответе. Ответ самостоятелен, логически выстроен.

– оценка «неудовлетворительно» – менее 60%. Основные понятия употреблены правильно.

«Незачтено» – ставится в том случае, когда студент демонстрирует пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине, обнаруживает непонимание основного содержания теоретического материала или допускает ряд существенных ошибок и не может их исправить при наводящих вопросах преподавателя, затрудняется в ответах на вопросы. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;

– оценка «хорошо» – 70-79%;

– оценка «удовлетворительно» – 60-69%;

2. Тематика рефератов

1. Профессионализм как характеристика овладения моделью профессиональной деятельности.
2. Роль активности личности в формировании профессионализма.
3. Проблемы профессиональной успешности.
4. Труд как объект комплексного исследования.
5. Психологические признаки труда.
6. Структура трудовой деятельности.
7. Классификация видов труда.
8. Психология профессий.
9. Составление профессиограммы специалиста.
10. Психология профессионального самоопределения.
11. Профпригодность как категория психологии профессионализма.
12. Индивидуальный стиль деятельности, механизм его формирования.
13. Профессиональное становление специалиста: периодизация и стратегии.
14. Психология профессиональных достижений и успешности.
15. Акмеологические особенности личностно-профессионального развития специалиста.
16. Теоретические основы саморазвития, самореализации личности специалиста.
17. Принципы и закономерности процессов самоорганизации, самообразования и саморазвития специалиста.
18. Теоретические основы управления деятельностью на основе тайм-менеджмента.
20. Основы планирования собственной деятельности.
21. Теоретические основы и методы принятия решений.
22. Основы тайм-менеджмента.
23. Профилактика стрессов.
24. Психологические основы управления группой.
25. Мотивация персонала: инструменты и методы.
26. Планирование, организация и координация индивидуальной деятельности для решения профессиональных задач.
27. Психологический климат в группе.
28. Конфликты, причины, предупреждение и разрешение.
29. Пути и условия формирования команды.
30. Оценка профессиональных компетенций и опыта представителей команды.
31. Условия достижения эффективности командной работы.
32. Функции и обязанности проект-менеджера.
33. Роль руководителя в профессиональной команде.
34. Лидерство в структуре профессиональной деятельности.
35. Процесс управления командой.
36. Организация и контроль работы команды.

Критерии оценивания рефератов:

– «отлично» выставляется, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

– «хорошо» выставляется, если основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

– «удовлетворительно» выставляется, если имеются существенные отступления от требований к реферированию; в частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

– «неудовлетворительно» выставляется, если тема реферата не раскрыта, выявлено существенное непонимание проблемы или же реферат не представлен вовсе.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы к экзамену

1. Характеристика профессионализма в овладения моделью профессиональной деятельностью.
2. Этапы формирования профессионализма специалиста.
3. Роль активности личности в формировании профессионализма.
4. Профессиональная успешность специалиста.
5. Труд как объект комплексного исследования.
6. Психологические признаки труда.
7. Классификация видов труда.
8. Структура процесса рудовой деятельности.
9. Этапы составления профессиограммы специалиста.
10. Основы психология профессионального самоопределения.
11. Понятие профессиональной пригодности.
12. Индивидуальный стиль деятельности специалиста.
13. Пути профессионального становления специалиста.
14. Психология профессиональных достижений и успешности.
15. Акмеологические особенности личностно-профессионального развития специалиста.
16. Теоретические основы саморазвития личности специалиста.
17. Теоретические основы самореализации личности специалиста.
18. Закономерности процесса самообразования специалиста.
19. Управление деятельностью на основе тайм-менеджмента.
20. Основы планирование собственной деятельности.
21. Методы принятия решений.
22. Основы тайм-менеджмента.
23. Основные пути профилактики стрессов.
24. Психологические основы управления группой.
25. Мотивация персонала: инструменты и методы.
26. Психологический климат в группе.
27. Конфликты, их причины и предупреждение.
28. Этапы формирования команды.
29. Оценка профессиональных компетенций и опыта представителей команды.
30. Роль руководителя в профессиональной команде.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированы теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-2»:

1. Профессиограмма - это:

А). Научно обоснованные нормы и требования профессии к деятельности и качествам специалиста.

Б). Стандартная схема психологических качеств, требуемых от человека.

В). Квалификационные требования к специалисту.

Г). Модель специалиста в данной области.

2. Какова структура профессиограммы и ее составляющие?

А). Трудограмма, психограмма, пути профессионального обучения и переобучения.

Б). Удовлетворенность человека трудом, профессиональное мышление и саморазвитие.

В). Цели, задачи, потребности, интересы, отношения, ценностные ориентации.

Г). Мотивационная сфера, операциональная сфера, порог развития.

3. Модель специалиста включает следующие компоненты:

А). Профессиограмму, профессионально-должностные требования и квалификационный профиль.

Б). Профессионально - должностные требования.

В). Профессиограмму и квалификационный профиль.

Г). Должностную инструкцию и квалификационные характеристики.

4. Какие из следующих названий описывают темперамент человека:

А). Меланхолик

Б). Альтруист.

В). Алкоголик.

Г). Оптимист.

5. Способ выполнения действия, ставший в результате упражнений автоматизированным, – это:

А). Навык;

Б). Умение;

В). Привычка;

Г). Прием.

1. Охарактеризуйте особенности взаимодействия в учебной группе с целью создания проекта.

2. Перечислите особенности управления командной работы по созданию проекта.

3. Факторы, влияющие на эффективность работы группы по созданию проекта.

4. Что ограничивает эффективную проектную работу коллектива?

5. Перечислите этапы «эффективной работы команды / студента» над проектом?

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-3»:

1. На какой стадии развития коллектива происходит понимание коллективом требований руководителя?

А) Интеграции;

Б) Первичного синтеза;

В) Дифференциации;

2. Что относится к внутренним факторам развития групп?

А) Качества личности руководителя;

Б) Фонд заработной платы;

В) Площадь помещения для совместной деятельности;

Г) Техническое оснащение организации.

3. Совокупность людей, объединенных по какому-то признаку можно назвать какой группой ...

А) Условная группа;

Б) Реальная группа;

В) Лабораторная группа;

Г) Референтная группа.

4. Какая функция группы состоит в удовлетворении потребности людей в одобрении, уважении и доверии?

- А) Экспрессивная;
- Б) Поддерживающая;
- В) Сравнительная;
- Г) Инструментальная.

5. На какой стадии развития группы происходит сближение людей по интересам и складу характера?

- А) Дифференциации;
- Б) Первичного синтеза;
- В) Интеграции.

1. Понятие группы, виды групп.
2. Социально-психологическая структура группы.
3. Профессионально-квалификационные характеристики группы.
4. Понятие и управление социально-психологическим климатом в группе.
5. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.

Задания для оценки сформированности компетенции «УК-6»:

1. Что такое стресс?

- А) Адаптационная реакция.
- Б) Пограничное состояние.
- В) Болезнь.
- Г) Патологическое развитие.

2. Как соотносятся понятия утомления и усталости?

- А) Усталость - самостоятельное психологическое состояние, физической основой которого является процесс утомления.
- Б) Утомление - есть стадия развития усталости.
- В) Утомление и усталость - синонимичные понятия.
- Г) Утомление - есть функциональное состояние, а усталость - его субъективное выражение.

3. В чем различие понятий тревога и тревожность?

- А) Тревога обусловлена ситуацией, а тревожность самой личностью.
- Б) Тревога - это эмоциональное состояние, тогда как тревожность - это свойство личности.
- В) Тревога - это сигнал об опасности, а тревожность - это возникающее на этот сигнал состояние.
- Г) Тревога - есть субъективное выражение состояния тревожности.

4. Что относится к внешним факторам развития?

- А) Фонд заработной платы;
- Б) Качества личности руководителя;
- В) Система общественных отношений;
- Г) Взаимодействие с другими коллективами.

5. Что является причиной возникновения внутриличностного конфликта?

- А) Различия в темпераменте;
- Б) Необходимость играть несколько социальных ролей;
- В) Конкуренция;
- Г) Коммуникативный барьер.

1. Психологические механизмы взаимодействия.
2. Перечислите стили конфликтного поведения. Охарактеризуйте собственный стиль конфликтного поведения.
3. Перечислите на какие культурные нормы и ценности вы опираетесь в своей профессиональной деятельности.
4. В чем заключается сущность понятия «самооценка»? Какова структура самооценки личности?
5. Приведите примеры внутренних опор личности, являющихся базисом самооценки.

Задания для оценки сформированности компетенции «ОПК-7»:

1. Сглаживание противоречий, поступаясь своими интересами в конфликте. Это...

- А) Приспособление;
- Б) Компромисс;

- В) Избегание;
- Г) Соперничество.

2. Что является причиной межличностного конфликта?

- А) Различия в темпераменте;
- Б) Необходимость играть несколько социальных ролей;
- В) Конкуренция;
- Г) Борьба за влияние.

3. Укажите последовательность стадий протекания конфликта:

- А) Конфликтные действия;
- Б) Переход потенциального конфликта в реальный;
- В) Снятие или разрешение конфликта;
- Г) Потенциальное формирование противоречивых интересов, ценностей и норм.

4. Изучение психики посредством общения называется:

- А). Метод беседы;
- Б). Тестов;
- В). Наблюдения;
- Г). Анкеты.

5. Специфический вид человеческой активности называется:

- А). Деятельностью;
- Б). Рефлексом;
- В). Реакцией;
- Г). Сознанием.

1. Приведите примеры особенностей взаимодействия участников образовательных отношений.
2. Как взаимосвязаны между собой основные компоненты обучения: цель, содержание, методы, формы и средства обучения?
3. Основные этапы в подготовке преподавателя к занятиям.
4. В чем заключается личная подготовка преподавателя к занятиям?
5. Цель перспективно-тематического планирования. Какими соображениями пользуется преподаватель при распределении учебного материала по отдельным урокам?

Составитель: Сидорина Т.В.

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов (<https://edubiotech.ru/file/403>: режим доступа свободный);
2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся (<https://edubiotech.ru/file/104821>: режим доступа свободный).