

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МУРМАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГАОУ ВО «МГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий кафедрой разработчика

Мис / Волкова Т. П./
«03» 06 20 21 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

при изучении дисциплины (модуля)

Дисциплина

**Б1.О.36 Психология саморазвития и социального
взаимодействия**

код и наименование дисциплины

Направление подготовки

**13.03.02 Электроэнергетика и электро-
техника**

код и наименование направления подготовки /специальности

Направленность/специализация

Электроэнергетика и электротехника

наименование направленности /специализации образовательной
программы

Квалификация выпускника

бакалавр

Разработчик(и) **В.В. Волков, доцент, канд. соц. наук, доцент**
ФИО, должность, ученая степень, (звание)

Мурманск
2021

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)

1. Характеристика результатов обучения по дисциплине Б1.О.36 Психология саморазвития и социального взаимодействия

Код и наименование компетенции (части компетенции) ¹	Этапы (индикаторы) освоения компетенций	Уровень освоения компетенции			
		<i>Ниже порогового</i>	<i>Пороговый</i>	<i>Продвину- тый</i>	<i>Высокий</i>
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2.: Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Частично освоенные умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Полностью сформированные умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.
	УК-3.3.: Владеть: простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде;	Фрагментарное применение навыков социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного	В целом успешное, но не систематическое применение навыков социального взаимодействия и работы в коман-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков социального взаимодействия и рабо-	Эффективное и систематическое применение навыков социального взаимодействия и работы в команде; - навыками

¹ В соответствии с учебным планом

	- навыками корректного и эффективного руководства.	и эффективного руководства.	де; - навыками корректного и эффективного руководства.	ты в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	корректного и эффективного руководства.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Нет четкого представления о способах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях;	Имеет представления о способах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях;	Имеет четкое представление о способах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях;	Сформированные умения управления временем; - повышения личной эффективности в различных ситуациях;

2. Перечень оценочных средств для контроля сформированности компетенций в рамках дисциплины Психология саморазвития и социального взаимодействия

2.1 Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости:

- типовые задания для практических занятий.

2.2 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в форме зачета

Перечень компетенций (части компетенции)	Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
--	--	--------------------------------------	---

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2.: Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	- выполнение заданий на практических занятиях	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля
	УК-3.3.: Владеть: простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	- выполнение заданий на практических занятиях	
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Выполнение заданий на практических занятиях	Результат промежуточной аттестации - зачетное количество баллов за выполнение заданий текущего контроля

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля знаний, умений, навыков

3.4 Критерии и шкала оценивания практических занятий

Практические занятия предназначены для формирования и проверки знаний/умений/навыков в рамках оцениваемых компетенций по дисциплине. Перечень контрольных заданий, рекомендации по выполнению представлены в методических указаниях.

В ФОС включен типовый план практического занятия:

Тема: Работа с критикой и управление конфликтом.

Цель – научиться видеть и использовать положительные свойства конструктивной критики и конфликта, противостоять деструктивной критике, применять различные способы разрешения конфликта в зависимости от ситуации, противостоять психологической напряжённости в коллективе.

Критика и взаимодействие в коллективе. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики. Работа с возражениями. Техника сократического диалога. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры. Их разрешение. Стратегии разрешения конфликтов. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса. Понятие о психологической напряжённости. Стресс. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

Подготовка к семинару и дискуссии по вопросам для самоконтроля.

Вопросы для самоконтроля

1. Критика и взаимодействие в коллективе.
2. Конструктивная и деструктивная критика. Защита от деструктивной критики.
3. Правила проведения дисциплинарной беседы. Этика критики.
4. Виды конфликтов. Конфликты, трудовые споры.
5. Стратегии разрешения конфликтов.
6. Профилактика конфликтов как основной путь бесконфликтного взаимодействия и руководства.
7. Конфликты как фактор возникновения коммуникативного стресса.

Подготовка индивидуальных докладов:

1. Работа с возражениями. Техника сократического диалога.
2. Факторы психологической напряжённости в трудовом коллективе.
3. Стресс (причины, этапы развития, способы преодоления).
4. Профилактика и преодоление отрицательных психических состояний, обусловленных профессиональной средой.

Решение проблемных задач (кейсов), тестирование на определение стрессоустойчивости.

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, формируемая и оцениваемая с помощью контрольной работы	
Уровень сформированности	Критерии оценивания
УК-3.2.: Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды; УК-3.3.: Владеть: простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	
Полностью сформированные умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Эффективное и систематическое применение навыков	Задание выполнено полностью и правильно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на дополнительные вопросы преподавателя

социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	
В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
В целом успешно, но не систематически осуществляемые умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Частично освоенные умения устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Фрагментарное применение навыков социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	Задание не выполнено.

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни, формируемая и оцениваемая с помощью контрольной работы	
Уровень сформированности	Критерии оценивания
УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.	
Сформированные систематические знания о приемах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях	Задание выполнено полностью и правильно в соответствии с требованиями. Полнота ответов на дополнительные вопросы преподавателя
Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о приемах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях	Задание выполнено полностью, но нет достаточного обоснования или при верном решении допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений. Все требования,

	предъявляемые к работе, выполнены.
Общие, но не структурированные знания о приемах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения задания на практическую работу. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Фрагментарные знания о приемах управления временем; - способах повышения личной эффективности в различных ситуациях	Задание не выполнено.

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине при проведении промежуточной аттестации

4.1 Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине, то он считается аттестованным согласно шкале баллов для определения итоговой оценки:

Уровень сформированности компетенций УК-3,6, 10	Оценка	Баллы по дисциплине	Критерии оценивания
<i>Высокий</i>	<i>Отлично</i>	91 - 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Продвинутый</i>	<i>Хорошо</i>	81 - 90	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Пороговый</i>	<i>Удовлетворительно</i>	60 - 80	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Ниже порогового</i>	<i>Неудовлетворительно</i>	менее 60	Зачетное количество баллов согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания для внутренней оценки уровня сформированности компетенций

Оценочные материалы содержат задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующие уровень сформированности компетенций.

Контрольные задания соответствуют принципам валидности, однозначности, надежности и позволяют объективно оценить результаты обучения и уровни сформированности компетенций (части компетенций).

Код и наименование компетенции (части компетенции)	Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Задание для оценки сформированности компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2.: Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	Тестовое задание 2, кейс-задача 3
	УК-3.3.: Владеть: простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.	
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Задание 1

5.1. Комплекс заданий сформирован таким образом, чтобы осуществить процедуру проверки одной компетенции у обучающегося в течение 5-10 минут в письменной или устной формах.

Содержание комплекса заданий по вариантам:

Вариант №1

1. Задание. Назовите и кратко опишите известную вам методику саморазвития. В чём её преимущества перед другими методиками?

2. Тест. Общеизвестные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов это:

1. групповая динамика
2. групповые нормы
3. групповые роли
4. групповые цели

3. Кейс-задание. Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

4. Задание. Найдите формулу просьбы, уместную в общении с коллегой.

5. Задание. Охарактеризуйте внушение как способ психологического воздействия. Возможно ли его применение в экстремальной ситуации?

Вариант №2

1. Задание. Расскажите о принципах тайм-менеджмента.

2. Тест. Сотрудника, имеющего этот тип темперамента, рекомендуется использовать на участках работы, требующих хорошей концентрации внимания, а также там, где нужно работать в условиях однообразия и монотонности (составление отчетов, обобщение большого массива фактических данных). Укажите этот тип темперамента:

1. холерик
2. сангвиник
3. флегматик
4. меланхолик

Опишите подробнее черты обладателя этого типа темперамента как работника. Каковы его положительные и отрицательные стороны?

3. Кейс-задание. Во время делового взаимодействия с вами ваш сотрудник «вышел из себя», не принимая ваших замечаний по поводу очередного проекта. Вы не можете позволить подчиненному так себя вести. Ведь это подрывает ваш авторитет. Что вы предпримете?

4. Задание. Найдите формулу просьбы, уместную в общении с вышестоящим лицом.

5. Задание. Охарактеризуйте убеждение как способ психологического воздействия. Возможно ли его использование в экстремальной ситуации?

Вариант №3

1. Задание. Каких принципов целеполагания должен придерживаться руководитель?

2. Тест. Работа, требующая подвижности, частой смены обстановки, меньше всего подходит:

1. холерику
2. флегматику
3. сангвинику
4. меланхолику

3. **Кейс-задание.** У вас есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

4. **Задание.** Найдите формулу просьбы, уместную в общении с клиентом фирмы.

5. **Задание.** Каким образом руководитель может предотвратить психологическую усталость коллектива?

Вариант № 4

1. **Задание.** Каковы принципы конструктивного диалога? На каких правилах он основан?

2. **Тест.** В экстремальной ситуации меньше всего можно положиться на:

1. холерика
2. флегматика
3. сангвиника
4. меланхолика

3. **Кейс-задание:** Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

4. **Задание.** Найдите формулу отказа, уместную в общении с вышестоящим лицом.

5. **Задание.** Какие способы кратковременного ослабления стресса вам известны?

Вариант № 5.

1. **Задание.** Что такое экспресс-анализ по принципу Д. Эйзенхауэра?

2. **Тест.** При постановке задач, представлении проекта обязательно нужно воспользоваться письменной формой, если партнёр по общению:

1. аудиал
2. визуал
3. кинестетик

3. **Кейс-задание.** Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш

предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

4. **Задание.** Найдите формулу отказа, уместную в общении с клиентом фирмы.

5. **Задание.** Что может служить профилактикой стресса в коллективе?

Шкала оценивания комплексного задания

Оценка (баллы)	Критерии оценки
УК-3	
5 баллов «отлично»	выполнено
2 балла «неудовлетворительно»	не выполнено
УК-6	
5 баллов «отлично»	выполнено
2 балла «неудовлетворительно»	не выполнено
УК-10	
5 баллов «отлично»	выполнено
2 балла «неудовлетворительно»	не выполнено

Сформированность компетенций (этапов) у обучающихся проводится в соответствии с оценочной шкалой.

5.2 Алгоритм, критерии и шкала оценивания сформированности компетенции

Этапы формирования (индикаторы достижений) компетенций	Оценочное средство	Результаты оценивания задания	Результат оценивания этапа формирования компетенции	Результат оценивания сформированности компетенции (части компетенций)
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
УК-3.2.: Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли	Задание 1	2 или 5	2 или 5	2 или 5

и взаимодействия внутри команды. УК-3.3.: Владеть: простейшими методами и приёмами социального взаимодействия и работы в команде; - навыками корректного и эффективного руководства.				
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Тест 2, кейс 3	2 или 5	2 или 5	2 или 5

Уровень сформированности компетенции в целом или ее части оценивается по шкале от 2 до 5 баллов:

менее 2,5 баллов – уровень сформированности компетенции ниже порогового;

2,5-3,4 балла – пороговый уровень сформированности компетенции;

3,5-4,4 балла – продвинутый уровень, компетенция сформирована в полном объеме;

4,5-5 баллов – высокий уровень сформированности компетенции.

Уровень сформированности компетенций (части компетенции)	Характеристика уровня
Высокий (отлично)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
Продвинутый (хорошо)	Содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Пороговый (удовлетворительно)	Содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы

	ны, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки
<i>Ниже порогового (неудовлетворительно)</i>	Содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки