

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Иркутский национальный исследовательский технический университет»**

Структурное подразделение Кафедра социологии и психологии

Фонд оценочных средств

«ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ»

Направление: 29.04.04 Технология художественной обработки материалов

Программа: Цифровые технологии в дизайне ювелирных изделий с использованием
камнесамоцветного сырья Сибири

Квалификация: Магистр

Форма обучения: Очная

Составитель программы: Ларионова Л.А.

Год набора - _____

Иркутск 2023 г.

1. Оценочные средства промежуточной аттестации

1.1 Критерии и средства (методы) оценивания индикаторов достижения компетенции в рамках промежуточной аттестации

Индикатор достижения компетенции	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания промежуточной аттестации
УК-3.3 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей, эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Способен применять стратегии сотрудничества во взаимодействии с другими людьми на основе знаний характеристик работы в команде и техник развития благоприятного климата в организации.	Устные ответы на вопросы
УК-6.3 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Способен к оценке собственного развития, формулировке цели профессионального и личностного развития, оценке своих возможностей посредством развития профессионально-значимых качеств.	Устные ответы на вопросы

2.1 Типовые оценочные средства для проведения текущего контроля

2.1.2 Собеседование

Тема (раздел). Проблема личностно-профессионального развития современного человека как двигателя прогресса на всех этапах его профессиональной эволюции.

Описание процедуры:

на основе использования основной и дополнительной литературы обучающиеся готовятся к обсуждению следующих вопросов:

- 1) Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессиональный выбор личности. Самоопределение личности.
- 2) Основные компоненты профессионализма, образующие определенную системную организацию сознания, психики человека
- 3) Становление профессиональной деятельности личности. Периодизация. Карьерный рост.
- 4) Подструктуры индивидуальных качеств профессионала.
- 5) Базовые критерии профессионализации.

Критерии оценки: способность демонстрировать знания психологических основ личностного и профессионального развития, умение аргументировать собственное мнение в процессе обсуждения проблемных вопросов с опорой на фундаментальные научные психологические знания, факты.

2.1.3 Творческое задание

Тема (раздел) Практикум по саморегуляции

Описание процедуры: составить проект по саморегуляции.

Пример задания: а) личностные и характерологические особенности, б) стратегии поведения в создавшихся условиях, в) факторы риска

Критерии оценки: способность демонстрировать знания теоретических идей и концепций в области личностного и профессионального развития, умение аргументировать собственное мнение в процессе обсуждения вопросов с опорой на фундаментальные научные психологические факты. Работа над проектом по саморегуляции: теоретическое обоснование и компиляция упражнений.

2.1.4 Устный опрос

Тема (раздел) Личностный рост и саморазвитие

Описание процедуры:

на основе использования основной и дополнительной литературы обучающиеся готовятся к обсуждению к представлению ответов на следующие вопросы:

1. Дать сущностную характеристику понятию «личность», «индивидуальность», «индивидуация».
2. Что такое структура личности (разные научно-методологические подходы).
3. Основные свойства личности. Психологический портрет.
4. Что такое «Я-концепция», как она формируется.
5. Что такое личностный рост. (К.Роджерс, А.Маслоу, В.Франкл).

Критерии оценки: способность демонстрировать знания теоретических идей и концепций в области психологии личностного и профессионального развития, умение аргументировать собственное мнение в процессе обсуждения вопросов с опорой на фундаментальные научные психологические факты.

2.2 Типовые оценочные средства для проведения зачета по дисциплине

1. Что включают в себя внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на профессионализацию личности? **(УК-3.3, УК-6.3)** (*Ответ:* Внешние факторы, оказывающие влияние на профессионализацию личности, включают образование, опыт работы, менторство и общение с коллегами. Внутренние факторы включают мотивацию, уверенность в своих способностях и стремление к развитию).
2. В чем сущность психологического подхода к изучению проблемы профессионализма? **(УК-3.3, УК-6.3)** (*Ответ:* Психологический подход к изучению проблемы профессионализма заключается в анализе психологических процессов, мотивации, убеждений и ценностей, которые способствуют формированию профессионального поведения и развитию профессиональной идентичности).
3. Каковы основные компоненты профессионализма, образующие определенную системную организацию сознания, психики человека? **(УК-6.3)** (*Ответ:* Основными компонентами профессионализма являются знания, навыки, мотивация, профессиональные ценности и убеждения, этические стандарты и профессиональная идентификация)
4. Какие фазы жизненного пути профессионала выделял Е. А. Климов? **(УК-6.3)** (*Ответ:* Е.А. Климов выделял три фазы жизненного пути профессионала: формирование, развитие и стабилизация).
5. Что понимается под профессионально-важными и профессионально-значимыми качествами? В чем их отличия? **(УК-3.3, УК-6.3)** (*Ответ:* Профессионально-важные качества - это набор характеристик, необходимых для успешного выполнения

определенной профессии. Профессионально-значимые качества - это те, которые имеют особое значение для конкретного профессионала и его профессионального роста).

6. Какие существуют подструктуры индивидуальных качеств профессионала? **(УК-6.3)** *(Ответ: Подструктурами индивидуальных качеств профессионала могут быть мотивация, самоэффективность, эмоциональная стабильность, сознательность и коммуникативные навыки).*

7. Каковы базовые критерии профессионализации? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Базовыми критериями профессионализации являются наличие необходимых знаний и навыков, профессиональная компетентность, этика и профессиональное развитие).*

8. Каковы основные свойства личности? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Основные свойства личности включают индивидуальность, стабильность и согласованность поведения, психическую и эмоциональную устойчивость, адаптивность, саморегуляцию и самоактуализацию).*

9. Дайте характеристику ценностной сферы личности. **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Ценностная сфера личности представляет систему ценностей, убеждений и приоритетов, которые определяют важности и ориентиры в жизни человека).*

10. Как происходит формирование личностно-профессиональных ценностей? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Формирование личностно-профессиональных ценностей происходит в результате взаимодействия психологических, социальных и профессиональных факторов, таких как образование, опыт работы, ценности профессионального сообщества и личных стремлений).*

11. В чем заключается специфика структур личностных качеств мужчин и женщин в профессиональной деятельности? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Специфика структур личностных качеств мужчин и женщин в профессиональной деятельности может проявляться в различиях в стиле коммуникации, предпочтении определенных подходов и стратегий работы, а также в проявлении определенных черт характера и поведения)*

12. Особенности развития профессионально-значимых качеств **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Особенности развития профессионально-значимых качеств включают приобретение и развитие необходимых навыков, знаний и опыта в конкретной профессиональной области, а также формирование профессиональной идентичности, ценностей и этических стандартов)*

13. Что такое индивидуальный стиль профессиональной деятельности **(УК-6.3)** *(Ответ: Индивидуальный стиль профессиональной деятельности - это уникальный подход и способность проявления профессиональных навыков и качеств, который отражает индивидуальные особенности личности и способствует достижению высоких результатов в профессии)*

14. Особенности структур личностных качеств мужчин и женщин в структуре управленческой деятельности **(УК-3.3)** *(Ответ: Структуры личностных качеств мужчин и женщин в управленческой деятельности могут иметь различия в стиле лидерства, коммуникации и управленческом подходе. Однако важно понимать, что эти различия являются общими тенденциями и существуют индивидуальные вариации)*

15. Что такое профессиональная адаптация личности? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Профессионально-важные качества - это общие навыки, знания и характеристики, которые имеют значение для успешной работы в различных профессиональных областях. Профессионально-значимые качества - это более узкоспециальные характеристики, имеющие особую значимость для конкретной профессии или работы)*

16. Как проявляется функциональное состояние личности при выполнении разных видов профессиональной деятельности? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Функциональное состояние личности проявляется через эффективность выполнения задач, энергичность, мотивацию, осознанность и способность эффективно использовать свои ресурсы и навыки в конкретных профессиональных ситуациях)*

17. Что включают в себя ресурсы стрессоустойчивости? **(УК-6.3)** *(Ответ: Ресурсы стрессоустойчивости включают психологическую гибкость, оптимистичный взгляд, социальную поддержку, саморегуляцию, эмоциональную интеллектуальность, адаптивность и умение управлять стрессом)*
18. Как проявляется эмоциональное выгорание и хроническая усталость? **(УК-6.3)** *(Ответ: Эмоциональное выгорание и хроническая усталость являются результатом длительной негативной эмоциональной и физической перегрузки, которая может привести к истощению ресурсов энергии и снижению мотивации и эмоционального благополучия)*
19. Дать сущностную характеристику здоровьесберегающим технологиям. **(УК-6.3)** *(Ответ: Здоровьесберегающие технологии - это методы и подходы, направленные на поддержание и укрепление физического, эмоционального и ментального здоровья человека)*
20. Как используется когнитивно-поведенческий подход в самопознании и саморегуляции. **(УК-6.3)** *(Ответ: Когнитивно-поведенческий подход в самопознании и саморегуляции предполагает осознанность своих мыслей и эмоций, постановку целей, рациональное мышление и применение стратегий саморегуляции для достижения желаемого результата)*
21. Что понимается под стрессом и эмоциональным выгоранием? **(УК-6.3)** *(Ответ: Стресс - это физиологическая и психологическая реакция на требования и вызовы окружающей среды, а эмоциональное выгорание - это состояние хронической усталости, эмоционального и физического истощения, возникающее на фоне повышенной нагрузки и недостатка удовлетворения)*
22. Какие факторы способствуют развитию стресса и эмоционального выгорания? **(УК-6.3)** *(Ответ: Факторы, способствующие развитию стресса и эмоционального выгорания, включают высокую нагрузку, недостаточную поддержку, несоответствие между ожиданиями и реальностью, низкую контролируемость и ограниченные ресурсы)*
23. Каковы последствия стресса и эмоционального выгорания для человека и его профессиональной деятельности? **(УК-6.3)** *(Ответ: Последствия стресса и эмоционального выгорания могут включать физическое и психическое истощение, проблемы здоровья, ухудшение качества жизни, снижение работоспособности и мотивации, проблемы в отношениях и низкую самооценку)*
24. Какие стратегии можно использовать для повышения стрессоустойчивости? **(УК-6.3)** *(Ответ: Стратегии повышения стрессоустойчивости могут включать осознанность, регулярные практики релаксации, управление временем, физическую активность, социальную поддержку)*
25. Каким образом можно предотвратить эмоциональное выгорание у профессионалов, работающих с высокой эмоциональной нагрузкой? **(УК-6.3)** *(Ответ: Предотвратить эмоциональное выгорание могут регулярные перерывы, поддержка коллег и наставников, психологическая поддержка и самоуправление эмоциями)*
26. Какие практики самоуправления эмоциями помогают справиться с повседневным стрессом? **(УК-6.3)** *(Ответ: Практики самоуправления эмоциями, такие как глубокое дыхание, медитация, физическая активность и написание дневника, помогают справиться с повседневным стрессом)*
27. Какую роль играет поддержка социальной сети в развитии стрессоустойчивости? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Поддержка социальной сети играет важную роль в развитии стрессоустойчивости, предоставляя эмоциональную и практическую поддержку)*
28. Какие тренинги и программы направлены на развитие стрессоустойчивости и профилактику эмоционального выгорания? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Тренинги и программы нацелены на развитие стрессоустойчивости и профилактику эмоционального выгорания, включая навыки управления эмоциями, улучшение коммуникационных навыков и самозаботу)*
29. Какие стратегии эффективны при возникновении стрессовых ситуаций на работе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Эффективные стратегии при возникновении стрессовых ситуаций на*

работе включают установление приоритетов, упражнения релаксации и взаимодействие с поддерживающим коллегами)

30. Как понять, когда уже необходима помощь профессионала в развитии стрессоустойчивости и профилактике эмоционального выгорания? **(УК-3.3, УК-6.3)**

(Ответ: Необходимость помощи профессионала возникает, когда стресс или эмоциональное выгорание начинают серьезно влиять на работу, отношения и самочувствие человека)

31. Какие факторы влияют на построение отношений в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Построение отношений в коллективе зависит от факторов, таких как коммуникация, сотрудничество, взаимное уважение и поддержка)*

32. Что такое комплементарность и как она влияет на взаимодействие субъектов в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Комплементарность - это взаимодополняющиеся качества или роли, которые субъекты приносят в коллектив и которые могут повлиять на взаимодействие и успех команды)*

33. Каковы плюсы и минусы комплементарности в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Плюсы комплементарности включают более эффективное использование ресурсов, разнообразие и сбалансированность в коллективе, но может возникнуть конфликт и недопонимание)*

34. Какие эмоциональные и психологические аспекты важны при взаимодействии субъектов в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Важными эмоциональными и психологическими аспектами взаимодействия субъектов в коллективе являются эмпатия, коммуникация, управление конфликтами и самосознание)*

35. Какие стратегии можно использовать для создания и поддержания положительной атмосферы в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Для создания и поддержания положительной атмосферы в коллективе можно использовать стратегии, такие как взаимное признание и поддержка, командные мероприятия и создание открытой и доверительной обстановки)*

36. Каковы основные причины конфликтов в коллективе и как их можно преодолеть? **(УК-3.3)** *(Ответ: Основные причины конфликтов в коллективе могут быть связаны с различиями во взглядах, ценностях, ролевых ожиданиях или недостатком коммуникации. Их можно преодолеть через открытый и конструктивный диалог, поиск компромиссных решений и развитие навыков конфликтологии)*

37. Какое решение применить при возникновении конфликта: компромисс, сотрудничество или иной подход? **(УК-3.3)** *(Ответ: При возникновении конфликта выбор решения может зависеть от обстоятельств. Оптимальным подходом может быть сотрудничество, когда ищутся решения, удовлетворяющие обе стороны, но иногда компромисс может быть более приемлемым)*

38. Какие навыки коммуникации важны для успешного взаимодействия в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Важные навыки коммуникации для успешного взаимодействия в коллективе включают умение слушать, выражать свои мысли и эмоции четко и уважительно, умение решать конфликты и строить эффективные отношения)*

39. Какие роли могут играть представители разных типов личности в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Представители разных типов личности могут играть разные роли в коллективе. Например, экстраверты могут быть хорошими лидерами и источниками энергии, интроверты - аналитиками и творческими решателями задач, и т.д.)*

40. Как можно развивать профессиональные и межличностные навыки для улучшения взаимодействия и преодоления конфликтов в коллективе? **(УК-3.3)** *(Ответ: Развитие профессиональных и межличностных навыков включает участие в тренингах по коммуникации, лидерству и конфликтологии, самостоятельное изучение и практику решения командных задач, а также получение обратной связи от коллег и наставников)*

41. Что такое образ "Я" и как он связан с профессиональной деятельностью? **(УК-3.3, УК-6.3)** *(Ответ: Образ "Я" - это совокупность представлений, чувств и ожиданий о себе. В профессиональной деятельности он связан с осознанием своих профессиональных ролей, качеств и достижений)*

42. Какие факторы могут влиять на формирование и развитие образа "Я" в профессиональной сфере? (УК-3.3, УК-6.3) (Ответ: Формирование и развитие образа "Я" в профессиональной сфере могут быть влиянием образовательного опыта, работы в команде, поддержки и признания со стороны коллег и руководства, а также личных целей и ценностей)
43. Как образ "Я" субъекта проявляется в его профессионализме и мотивации? (УК-6.3) (Ответ: Образ "Я" субъекта может проявляться в его профессионализме через качество работы, личностные качества и отношение к клиентам или коллегам. Мотивация также может быть связана с образом "Я", например, желание достижения успеха и признания)
44. Какова роль самосознания и самооценки в формировании образа "Я" профессионала? (УК-6.3) (Ответ: Самосознание и самооценка играют важную роль в формировании образа "Я" профессионала, определяя его чувство собственной ценности, уверенность и готовность к развитию)
45. Как образ "Я" субъекта влияет на его самореализацию и карьерный рост? (УК-6.3) (Ответ: Образ "Я" субъекта может влиять на его самореализацию и карьерный рост, так как они определяют его уверенность, мотивацию и стремление к достижению своих целей)
46. Как позитивное или негативное восприятие субъектом своего образа "Я" могут повлиять на его профессиональное самовосприятие и успехи? (УК-6.3) (Ответ: Позитивное восприятие своего образа "Я" может способствовать повышению профессионального самовосприятия и успехам, тогда как негативное восприятие может вызывать неуверенность и ограничивать потенциал субъекта)
47. Какие методы и подходы могут помочь субъекту улучшить свой образ "Я" в контексте профессиональной деятельности? (УК-6.3) (Ответ: Для улучшения образа "Я" в профессиональной деятельности можно использовать методы и подходы, такие как обратная связь от коллег и руководства, саморефлексия, развитие необходимых профессиональных навыков и повышение осведомленности о себе)
48. Какие роли играют ожидания окружающих людей в формировании и поддержании образа "Я" профессионала? (УК-6.3) (Ответ: Ожидания окружающих людей о субъекте могут влиять на формирование и поддержание его образа "Я" профессионала, так как реакции и отношения окружающих могут повлиять на уверенность и самооценку субъекта)
49. Как можно развивать и укреплять положительный образ "Я" профессионала через различные методы и техники? (УК-6.3) (Ответ: Развивать и укреплять положительный образ "Я" профессионала можно через постоянное самосовершенствование, участие в профессиональных тренингах и курсах, развитие эмоционального интеллекта, управление своим временем и установление ясных целей)
50. Каким образом субъект профессиональной деятельности может использовать свой образ "Я" для достижения успеха и удовлетворения от своей работы? (УК-6.3) (Ответ: Субъект профессиональной деятельности может использовать свой образ "Я" для достижения успеха и удовлетворения от работы путем осознания своих сильных сторон, построения положительных отношений с коллегами и клиентами, принятия ответственности за свои действия и стремления к профессиональному росту)

2.2.1 Описание процедуры зачета

Зачет проводится в форме собеседования в процессе группового взаимодействия. Каждый участник предлагает развернутый вариант ответа на предложенные вопросы, участвует в дискуссии в процессе представления вариантов ответа других участников в процессе группового взаимодействия.

2.2.2 Критерии оценивания

Зачтено	Не зачтено
<p>Обучающийся демонстрирует способность применять стратегии сотрудничества во взаимодействии с другими людьми на основе знаний характеристик работы в команде и техник развития благоприятного климата в организации (УК-3.3); способность к оценке собственного развития, формулировке цели профессионального и личностного развития, оценке своих возможностей посредством развития профессионально-значимых качеств (УК-6.3).</p>	<p>Обучающийся не демонстрирует способность применять стратегии сотрудничества во взаимодействии с другими людьми на основе знаний характеристик работы в команде и техник развития благоприятного климата в организации (УК-3.3); способность к оценке собственного развития, формулировке цели профессионального и личностного развития, оценке своих возможностей посредством развития профессионально-значимых качеств (УК-6.3).</p>