

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Психология профессии и профессионализма

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.06.02

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

доцент , кандидат психологических наук

Калашников В. Г.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	5
Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	5
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	23
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1	2	3				4
Владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33)	1 этап: Знания	Не знает основные понятия дисциплины	Знает некоторые основные понятия дисциплины	Знает большинство основных понятий дисциплины	Знает все основные понятия дисциплины	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет определять степень удовлетворенности личности профессией	Умеет определять некоторые параметры удовлетворенности личности профессией	Умеет определять основные параметры удовлетворенности личности профессией	Умеет определять степень удовлетворенности личности профессией	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет: методиками определения степени удовлетворенности персонала трудом и профессией	Владеет: некоторыми методиками определения степени удовлетворенности персонала трудом и профессией	Владеет: основными методиками определения степени удовлетворенности персонала трудом и профессией	Владеет: методиками определения степени удовлетворенности персонала трудом и профессией	Контрольная работа
Знанием основ профессионального развития персонала, процессов	1 этап: Знания	Не знает основные понятия дисциплины	Знает некоторые основные понятия дисциплины	Знает большинство основных понятий дисциплины	Знает все основные понятия дисциплины	Устный опрос
	2 этап:	Не умеет	Умеет определять	Умеет определять	Умеет определять	Тестирование

<p>обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)</p>	<p>Умения</p>	<p>определять профессиональный тип личности</p>	<p>некоторые профессиональные характеристики личности</p>	<p>основные профессиональные характеристики личности</p>	<p>профессиональный тип личности</p>	<p>е</p>
	<p>3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>Не владеет методиками определения профессионального типа и выстраивания траекторию профессионализации</p>	<p>Владеет некоторыми методиками определения профессионального типа и выстраивать траекторию профессионализации</p>	<p>Владеет основными методиками определения профессионального типа и выстраивать траекторию профессионализации</p>	<p>Владеет методиками определения профессионального типа и выстраивать траекторию профессионализации</p>	<p>Контрольная работа</p>

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».

1. Взаимовлияние профессии на личность специалиста и личности на профессию. Понятие «профессиональные деструкции и деформации» личности специалиста.
2. Возрастные особенности становления личности профессионала.
3. Кризисы профессионального становления и развития личности.
4. Мотивы и мотивационная сфера личности и ее значение в становлении профессионализма.
5. Сущность понятия «самореализация» в профессиональной сфере. Затруднения, возникающие в процессе самореализации личности в профессиональной сфере.
6. Понятия «самоактуализация», «самореализация» и их значение в успешности профессиональной деятельности специалиста.
7. Потребность в самоактуализации и самореализации как условие формирования профессионализма.
8. Праксиологичность как составляющая профессионализма деятельности специалиста.
9. Профессиограмма, психограмма и акмеограмма специалиста: общее и отличительное.
10. Профессионализация и социализация как фактор формирования личности специалиста.
11. Профессионализм деятельности и ее оставляющие.
12. Профессионализм как психологический феномен. Структура профессионализма специалиста.
13. Профессионализм личности и ее составляющие
14. Профессиональная «Я-концепция», ее роль и значение в структуре профессионализма.
15. Профессиональная идентичность как составляющая профессионализма личности специалиста.
16. Профессиональная компетентность как составляющая профессионализма деятельности специалиста.
17. Профессиональная субъектность в структуре профессионализма специалиста.
18. Профессиональное старение. Профессиональные деструкции личности. Профессиональные заболевания.
19. Профессиональные способности и их роль в становлении профессионализма.
20. Психологические характеристики, помогающие человеку достигать акме, и роль в их формировании фактора саморазвития.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-33 на этапе «Знания».

21. Психологическое сопровождение профессионального развития личности.
22. Психотехнологии преодоления профессионально обусловленных деструкций.

23. Разнообразие подходов к процессу профессионализации специалиста. Характеристика этапов профессионализации.
24. Самоактуализация специалиста в профессиональной деятельности: проблемы и возможности.
25. Содержательное наполнение понятия «карьера» и ее вариантах.
26. Социальные макрофакторы, помогающие или мешающие достижению акме человеком.
27. Стратегии и кризисы профессионального развития личности.
28. Теории профессионального становления и развития специалиста.
29. Технологии психоконсультирования и акметехнологическое обеспечение личностно-профессионального развития человека.
30. Феномен «акме» и условия его формирования и развития.
31. Психологическое сопровождение на стадии оптации.
32. Психологическое сопровождение профессионального образования.
33. Психологическое сопровождение на стадии профессиональной адаптации.
34. Психологическое сопровождение на стадии профессионализации.
35. Психологическое сопровождение на стадии мастерства.
36. Психологическое сопровождение на стадии прекращения профессиональной деятельности.
37. Развитие психологического профконсультирования.
38. Основные направления профконсультирования по проблемам профессионально-личностного развития и профессионализма специалиста.
39. Психодиагностика в профессиональном консультировании по проблемам профессионально-личностного развития и профессионализма специалиста.
40. Этические проблемы профессионального консультирования.

Тестовое задание

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».

1. В каком возрасте обычно возникают вопросы профессионального роста:

- а) в подростковый период; в) в период молодости;
- б) в период юности; г) в период зрелости.

2. Человек, выбирающий профессию, это:

- а) оптант; г) интернал;
- б) адепт; д) мастер
- в) адептант;

3. Молодой человек «привыкает» к работе в фазе:

- а) адептанта;
- д) интернала;
- б) адепта;
- г) мастера.

4. Человек, у которого коллеги готовы поучиться, называется ...

5. Избирательное отношение индивида к миру профессий в целом и конкретно выбранной профессии называется ...

6. Самоопределение побуждается разного рода событиями:

- а) окончанием школы;

- б) окончанием профессионального учебного заведения;
- в) аттестацией;
- г) сменой места работы;
- д) повышением квалификации.

7. Психическая зрелость личности, это:

- а) самостоятельность принятия решений;
- б) информированность о мире профессий;
- в) умение планировать свою профессиональную жизнь;
- г) знание своих желаний;
- д) считать себя субъектом саморазвития.

8. Кризис на стадии профессионального образования в 19-21 год обусловлен:

- а) неудовлетворенной профессиональной подготовкой;
- б) изменением социально-экономических условий жизни;
- в) перестройкой ведущей деятельности;
- г) направленностью профессионального образования.

9. Кризис в период профессиональной адаптации в основном связан:

- а) с освоением новой профессиональной роли;
- б) с несовпадением профессиональных ожиданий и реальной возможностью;
- в) с отдалением места жительства;
- г) с трудностями в семье.

10. Кризис профессионального роста в 30 – 33 года в основном связан:

- а) с невозможностью повышения квалификации;
- б) с нежеланием учиться;
- в) с потребностью профессионального самоутверждения и невозможностью осуществления;
- г) с достаточно низким уровнем имеющегося образования.

11. Кризис профессиональной карьеры в возрасте 35 – 40 лет в основном связан:

- а) с неудовлетворенностью своим социально-профессиональным статусом;
- б) с занимаемой должностью;
- в) с особенностями возрастного развития;
- г) с имеющимися ценностями личности.

12. Кризис утраты профессиональной деятельности (55-60 лет) в основном связан:

- а) с уходом на пенсию;
- б) с уменьшением социально-профессиональных обязанностей;
- в) с психофизиологическими изменениями организма;
- г) с низким размером пенсии;
- д) с необходимостью быть дома.

13. Вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и умений, приобретенных в результате специального образования – есть ...

14. В отечественной психологии наибольшую известность получила психологическая классификация профессий, разработанная:

- а) Е.А. Климовым;

- б) В.В. Чебышевой;
- в) В.Г. Лоос;
- г) Дж. Холландом.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-33 на этапе «Знания».

1. Установите соответствие типа профессии с конкретными их представителями:

Типы профессии	Представители профессии
1. Человек – живая природа	а) Декоратор
2. Человек – техника	б) Программист
3. Человек – человек	в) Парикмахер
4. Человек – знаковая система	г) Электрослесарь
5. Человек – художественный образ	д) Зоотехник

2. Система требований, предъявляемых той или иной профессией к человеку, отражается в ...

- 17. Психограмма профессии является:
 - а) составной частью профессиограммы;
 - б) самостоятельным документом.

3. Профессиональное самоопределение:

- а) это повзросление;
- б) это устойчивый образ «Я»;
- в) это самовыражение;
- г) это нахождение работы.

4. Мотивационная составляющая психологической готовности к труду характеризуется:

- а) осознанием общественной и личной значимости труда;
- б) пониманием задач трудовой деятельности в достижении профессионализма;
- в) общее положительное отношение к труду;
- г) материальное вознаграждение.

5. Социально-психологическая составляющая психологической готовности к труду характеризуется:

- а) умением и желанием работать в коллективе;
- б) коммуникативными качествами;
- в) способностью оценивать труд других и свой собственный;
- г) достижением профессионализма.

6. Познавательная составляющая психологической готовности к труду характеризуется:

- а) знанием своих способностей;
- б) знанием профессиональных задач и средств для их достижения;
- в) стремлением расширять знания о труде;
- г) интересами и склонностями к труду;
- д) организационными способностями.

7. В психологическом сопровождении профессионального самоопределения личности

особенно нуждаются:

- а) лица с низким уровнем познавательной и профессиональной активности;
- б) лица с высоким уровнем познавательной и профессиональной активности;
- в) лица с ограниченными способностями;
- г) лица с нормальным уровнем психофизиологических возможностей.

8. Профессиональной деформации личности больше подвержены люди, работающие в профессиях типа:

- а) «Человек – техника»;
- б) «Человек – человек»;
- в) «Человек – знаковая система»;
- г) «Человек – природа».

9. Развитию профессиональной деформации способствуют:

- а) возникающие стереотипы мышления, поведения и деятельности;
- б) эмоциональная напряженность профессионального труда;
- в) снижение уровня интеллекта специалиста;
- г) возрастные изменения, связанные со старением;
- д) пример сослуживцев.

10. Уровнями профессиональной деформации являются:

- а) общепрофессиональный;
- б) специальный профессиональный;
- в) профессионально-типологический;
- г) индивидуализированный;
- д) служебный.

11. Специальный профессиональный уровень деформации характеризуется тем, что:

- а) каждая специальность имеет свой состав деформаций;
- б) складываются профессионально-личностные комплексы;
- в) возникают инвариантные особенности личности.

12. Специальность – это:

- а) род занятий человека, в котором он достиг больших знаний, умения и опытности;
- б) профессия;
- в) определенная область труда, знания.

13. Зрелая личность должна включать в себя:

- а) автономность;
- б) информированность о мире профессий;
- в) умение принимать решения;
- г) умение планировать свою профессиональную жизнь;
- д) позитивное отношение к обществу.

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».

1. Психологические пути развития профессионализма психолога.

2. Психологические особенности использования коррекционно-формирующих методов в психологии профессиональной деятельности.
3. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности.
4. Лонгитюдный метод исследования профессиональной деятельности: история развития и особенности применения.
5. Психологические закономерности становления профессионала.
6. Синдром эмоционального выгорания у работников профессий типа «человек-человек».
7. Профессионально-этические нормы деятельности психолога-профессиолога.
8. Профессиональные деформации психологов-практиков.
9. Профессиональные деформации психологов педагогического и научного труда.
10. Психологические особенности профессиональных деформаций личности преподавателя высшей школы.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-33 на этапе «Знания»

1. Профилактика эмоционального выгорания специалиста.
2. Психологические особенности взаимодействия личности и профессии.
3. Этапы становления психологии профессиональной деятельности.
4. Концепция профессионального развития А. Маслоу.
5. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова.
6. Противоречия профессионального становления личности.
7. Теория типов профессиональной среды (Дж. Холланд).
8. Пути и условия развития целевого психологического ресурса личности профессионала.
9. Критерии оценки личности и деятельности профессионала.
10. Профессионально важные качества психолога.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Умения».

Деловая игра «Интервью по оценке профессиональных особенностей менеджера»

Провести интервью по оценке профессиональных особенностей менеджера.

Схема интервью

А. Область функциональных требований:

1) мотивационные и волевые качества:

- степень мотивации достижений,
- конкретные карьерные цели уже при вступлении в профессию,
- укрепление позиций независимо от любого начальника,
- активное участие в определении собственных задач,
- стремление к власти, автономии и статусу,
- степень идентификации себя с предпринимателем,
- эмоциональная независимость от окружающих,
- планирование своего времени;

2) коммуникативные качества:

- социальная активность и активность в межличностных отношениях,
- семейные ситуации, установка на семью (при первом контакте с интервьюируемым не используется),
- трудности в восприятии и понимании других людей,

- поведение при контакте,
- кооперация,
- интеграция,
- убеждение,
- эмоциональная стабильность,
- гибкость,
- уверенность в себе в интерактивных ситуациях,
- лидерское поведение в различные возрастные периоды,
- поведение в конфликте;

3) интеллектуальные качества (по отношению к профессиональным задачам):

- восприятие собственных способностей в абстрактных областях,
- установки по отношению к профессиональным задачам,
- интеллектуальная результативность(устойчивость к нагрузкам интеллектуального характера),
- креативность,
- широта интересов,
- темпы обучения.

Б. Область квалификационных требований:

1) профессиональная подготовка:

- образование,
- повышение квалификации
- самообразование,
- установки по отношению к образованию;

2) опыт:

- в предметной области,
- руководства и коммуникативный,
- управленческий;

3) социализация:

- пребывание в организациях различного типа,
- сроки работы на управленческих должностях,
- зрелость,
- реалистичность ориентации,
- позитивная-негативная карьерная мотивация, тип карьерной мотивации,
- вертикальная мобильность (темпы карьеры),
- актуальная стадия профессиональной карьеры.

В. Область организационных требований:

- ориентация на персонал,
- ориентация на задачу,
- представления о мотивации персонала,
- имплицитная концепция руководства,
- горизонтальная мобильность (смена мест работы), лояльность,
- мотивация работы в организации,
- представления о целях организации.

Г. Личностные и общетрудовые качества:

- склонность к риску,
- устойчивость к стрессу,
- активность,
- инициативность,
- устойчивость к нагрузкам,

- продуктивность,
- состояние здоровья,
- занятия спортом,
- увлечения,
- вредные привычки.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-33 на этапе «Умения».

Практическое задание «Модульное составление профессиограммы»

Разработать элементарную психологическую характеристику профессии на основе комбинации стандартных модулей.

Перечень психологических модулей различных профессий

1. Психологические модули, характеризующие особенности предмета труда

№ п/п	Психологические модули		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Обслуживание сложных технических систем	Техническое мышление, долговременная память, пространственные представления	Наладчик автоматических линий станков, механик по ремонту телерадиоаппаратуры, электромеханик по ремонту и обслуживанию ЭВМ
2	Управление транспортными средствами	Острота зрения, глазомер, цветоощущение, пространственные представления, распределение и переключение внимания, быстрота реакции, координация движений, психическая и физическая выносливость, эмоциональная устойчивость	Водители различных видов наземного, водного и воздушного транспорта
3	Управление невоспринимаемыми непосредственно процессами	Оперативное мышление, оперативная память, внимание, пространственные представления, эмоциональная устойчивость	Диспетчер на транспорте, оператор химического производства, диспетчер энергосистемы
4	Обслуживание быстродействующего оборудования	Острота зрения, концентрация внимания, быстрота реакции, координация движений	Штамповщик, токарь, фрезеровщик, кузнец, оператор прокатного стана
5	Обработка и сборка миниатюрных объектов	Острота зрения, концентрация внимания, отсутствие тремора, координация движений рук, осязание, уравновешенность нервной системы	Сборщик полупроводниковых приборов и микросхем, ювелир-заклепщик, сборщик часов
6	Работа на клавишной технике	Быстрота восприятия, концентрация внимания, быстрота и точность движений пальцев	Линотипист, оператор ЭВМ, секретарь-машинистка

7	Работа с цветовой сигнализацией и цветовыми объектами	Точность цветоощущения	Водители транспортных средств, радиомонтажник, кабельщик-спайщик, травильщик клише, ювелир
8	Чтение чертежей	Пространственные представления, концентрация	Токарь, разметчик, модельщик, монтажник
9	Обработка пищевых продуктов	Обоняние, вкусовая чувствительность, аккуратность, опрятность	Кулинар, формовщик теста, продавец продовольственных товаров
10	Одновременное обслуживание нескольких объектов	Распределение и переключение внимания, быстрота реакции, оперативность	Станочники текстильного и прядильного производства, оператор автоматических линий станков
11	Работа с жидкими веществами	Глазомер, координация движений, аккуратность	Маляр, лаборант химического анализа, фотограф
12	Работа с ядовитыми, взрывчатыми и другими опасными веществами	Острота зрения, обоняние, быстрота реакций, эмоциональная устойчивость	Оператор химического производства, фармацевт, взрывник, электромонтер
13	Уход за животными	Наблюдательность, распределение внимания, физическая сила и выносливость, любовь к	Мастер-животновод, коневод, ветеринарный фельдшер
14	Выращивание растений	Наблюдательность, настойчивость, физическая сила и выносливость, любовь к природе	Мастер-растениевод, овощевод
15	Изготовление художественных объектов	Цветоощущение, глазомер, пространственные представления, координация движений, эстетический вкус, аккуратность	Резчик по камню, фотограф, ювелир, художник по фарфору

2. Психологические модули, характеризующие особенности орудий труда

№ п/п	Психологические модули		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Работа с ручными инструментами	Осязание, кинестезия, координация движений рук, физическая сила рук	Слесарь, столяр, монтажник, штукатур
2	Работа с механизированными орудиями труда (машинами, механизмами)	Технический слух, техническое мышление, пространственные представления, быстрота реакций, концентрация	Станочники, машинисты
3	Работа с автоматизированным оборудованием	Оперативное мышление, оперативная память, распределение и переключение внимания	Оператор химического производства, оператор ЭВМ, оператор станков с программным управлением
4	Работа с точными приборами	Точная координация движений, аккуратность	Механик по телерадиоаппаратуре, механик по ЭВМ

3. Психологические модули, характеризующие особенности целей труда

№ п/п	Психологические модули		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4

1	Обработка объектов	Глазомер, осязание, кинестезия, концентрация внимания	Столяр, слесарь, фрезеровщик, маляр
2	Сборка, монтаж объектов	Пространственные представления, глазомер, координация движений, концентрация внимания	Слесарь-сборщик, монтажник, плотник
3	Ремонт, наладка, регулировка и испытание объектов	Оперативная память, техническое мышление, координация движений, аккуратность, настойчивость	Слесарь по ремонту оборудования, наладчик, регулировщик радиоаппаратуры, испытатель технических устройств
4	Контроль за состоянием объектов, поиск неисправностей	Острота зрения, обоняния, концентрация внимания, настойчивость, смелость, наблюдательность	Контролер ОТК, товаровед, инспектор милиции, кассир-контролер, наладчик, слесарь по ремонту
5	Сортировка объектов	Острота зрения, цветоощущения, обоняния, концентрация внимания	Сортировщик, семеновод
6	Наблюдение за объектами	Острота зрения, слуха, обоняния, концентрация внимания, наблюдательность	Оператор робото-технического комплекса, машинист компрессорных и насосных установок, пастух
7	Информационное обслуживание	Объем долговременной памяти, оперативное мышление, правильность и четкость речи, коммуникативность	Телефонист справочной службы
8	Воспитание детей и подростков	Понимание психологии детей и подростков, коммуникативность, педагогический такт, наблюдательность, безупречный моральный облик, организаторские способности	Воспитатель, мастер производственного обучения профтехучилища
9	Обучение, инструктирование	Коммуникативные и педагогические способности, правильность и четкость речи	Преподаватель, мастер производственного обучения
10	Лечение, медицинская помощь	Наблюдательность, память, оперативность мышления, коммуникативность, уравновешенность	Медицинская сестра, фельдшер
11	Бытовое обслуживание	Коммуникативность, уравновешенность, переключение и распределение внимания, оперативность мышления	Продавец, парикмахер, официант, приемщик ателье

4. Психологические модули, характеризующие особенности условий труда

№ п/п	Психологические модули		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Работа на высоте	Устойчивость вестибулярного аппарата, острота зрения, концентрация внимания, координация движений	Кровельщик, монтажник, маляр, электромонтер
2	Частые разезды	Подвижность нервной системы, быстрая адаптируемость, физическая выносливость	Водитель, электромонтажник, трубоукладчик

3	Возможность аварийных ситуаций	Оперативное мышление, быстрота реакций, эмоциональная устойчивость	Сталевар, проходчик, шофер, монтажник-высотник
4	Работа на конвейере	Переключение внимания, быстрота реакций, координация движений	Слесарь-сборщик, радиомонтажник, клейщик резиновых изделий
5	Работа в вынужденной позе	Координация движений, гибкость, физическая	Электрогазосварщик, монтажник, обмотчик элементов электрических машин
6	Соблюдение высокой точности размеров	Острота зрения, концентрация внимания, тонкая координация движений, аккуратность, уравновешенность	Шлифовщик, оптик, оператор прецизионной фотолитографии
7	Частая смена объектов труда	Переключение внимания, быстрота реакций	Оператор прокатного стана, контролер ОТК сортировщик
8	Однообразие условий труда	Устойчивость внимания, быстрота реакций	Машинист локомотива, слесарь-сборщик на конвейере
9	Большое разнообразие операций	Объем памяти, переключение внимания, гибкость мышления	Слесарь по ремонту оборудования, электромонтер, наладчик
10	Постоянный обход объектов	Оперативное мышление, распределение внимания, физическая выносливость	Осмотрщик вагонов, оператор по добыче нефти и газа
11	Воздействие ускорений, частое изменение положения тела в пространстве	Устойчивость вестибулярного аппарата, физическая выносливость	Машинист крана, машинист экскаватора, водители транспортных средств
12	Сменный график работы	Психическая и физическая выносливость	Сталевар, станочники, водители городского транспорта
13	Бригадная форма труда	Коммуникативность, готовность к сотрудничеству, доброжелательность	Докер-механизатор, проходчик, монтажник
14	Хранение материальных ценностей	Концентрация внимания, аккуратность, честность	Кассир, продавец

5. Психологические модули, характеризующие особенности отдельных операций

№ п/п	Психологические модули		Примеры профессий
	Типовые элементы деятельности	Психологические требования	
1	2	3	4
1	Планирование	Логичность мышления, оперативная память, предусмотрительность	Докер-механизатор, машинист-тракторист широкого профиля
2	Разметка	Глазомер, пространственные представления, концентрация внимания	Разметчик, слесарь-инструментальщик, портной
3	Покрытие, оклеивание, обшивка	Острота зрения, глазомер, осязание	Маляр, штукатур, кровельщик, паркетчик
4	Установка, закрепление, затягивание	Глазомер, кинестезия	Слесарь-сборщик, монтажник, наладчик
5	Нагревание	Цветощущение, температурные ощущения, концентрация внимания	Термист, кузнец, сталевар
6	Взятие проб	Образная память, острота зрения, обоняния, вкуса, осязания, наблюдательность	Лаборант, пекарь, кулинар, повар, диетсестра

7	Ручное перемещение, передвижение, перенос грузов	Координация движений, глазомер, физическая сила и выносливость	Докер-механизатор, официант, штукатур
8	Механизированное перемещение грузов	Стереоскопичность зрения, глазомер, концентрация внимания, быстрота реакций	Машинист крана, машинист экскаватора, машинист лебедки
9	Отделка, доводка, шлифовка	Острота зрения, осязания, концентрация внимания, аккуратность	Шлифовщик, оптик, маляр, ретушер
10	Измерение без помощи инструментов	Глазомер, кинестезия	Машинист экскаватора, монтажник, водитель
11	Разравнивание, выравнивание	Плоскостной глазомер, кинестезия	Штукатур, асфальтобетонукладчик
12	Математические вычисления, расчеты	Память на числа, концентрация внимания	Калькулятор, фрезеровщик
13	Графические действия	Пространственные представления, глазомер, концентрация внимания	Чертежник-конструктор, портной, модельщик, слесарь-инструментальщик
14	Разрезание, рассечение, разделение	Глазомер, пространственные представления, аккуратность	Слесарь-сборщик, столяр, электрогазосварщик, портной
15	Соединение, сочленение	Глазомер, координация движений	Слесарь-сборщик, столяр, электромонтер, ткач
16	Заполнение, загрузка, заправка	Объемный глазомер, координация движений, аккуратность	Бетонщик, докер-механизатор, загрузчик шихты, тестовод
17	Укладка, упаковка, раскладка	Глазомер, координация движений, аккуратность	Комплектовщик, упаковщик, продавец, товаровед
18	Очистка, уборка, промывка	Острота зрения, аккуратность	Лаборант

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Владение».

Деловая игра «Подготовка набора признаков (словаря) для нового вида деятельности»

1. Выбрать за основу один из существующих словарей. При выборе словаря учитывается его близость к области, в которой будет использоваться новый словарь. Гораздо полезнее выбрать словарь, который будет избыточным, то есть охватит ее широкую область.

2. Провести опрос 10-20 специалистов. В результате опроса необходимо, во-первых, получить подтверждение применимости качеств словаря к данной области, во-вторых, составить список новых качеств, которые должны оцениваться.

Опрашиваемому выдается словарь признаков и бланк ответного листа.

Словарь признаков для экспертной оценки

- 1. Экономические знания.* Знания существующих моделей хозрасчета и самофинансирования, умение применять их на практике.
- 2. Профессиональная эрудиция.* Глубокие и основательные профессиональные знания.
- 3. Умение работать с литературой, справочниками.* Умение быстро находить необходимую информацию в различных литературных источниках.
- 4. Умение сделать выводы по заданию.* Умение четко и ясно формулировать задание, обобщить результаты его выполнения, сформулировав их в виде четких и ясных положений.

5. *Умение решать профессиональную задачу.* Умение применить профессиональные знания для решения профессиональной проблемы.
6. *Умение руководить людьми.* Умение рационально управлять работой и жизнью коллектива.
7. *Умение планировать работу.* Умение соизмерять время и средства, необходимые для выполняемой работы.
8. *Умение распределять работу.* Умение давать задание с учетом личных возможностей работников, их нагрузки.
9. *Умение контролировать работу.* Умение проверять своевременность и точность выполнения производственных заданий.
10. *Умение создавать трудовую атмосферу.* Умение поддерживать в производственном коллективе рабочий настрой.
11. *Умение создавать благоприятные отношения в коллективе.* Умение создавать взаимоотношения, положительно влияющие на успех профессиональной деятельности.
12. *Умение увлечь людей.* Умение заинтересовать порученной работой.
13. *Умение постоять за коллектив.* Умение отстаивать интересы коллектива.
14. *Обязательность.* Верность слову, надежность в выполнении данного обещания.
15. *Требовательность к другим.* Умение требовать от других качественного и своевременного выполнения задания, установленного распорядка.
16. *Требовательность к себе.* Предъявление высоких требований к себе.
17. *Критичность ума.* Стремление все анализировать, подвергать оценке, ничего не принимая на веру.
18. *Оригинальность мышления.* Самобытность, своеобразие, нешаблонность мышления, склонность к нестандартным решениям.
19. *Гибкость ума.* Пластичность, способность изменять планы, способы решения задач в соответствии с меняющимися объективными обстоятельствами.
20. *Сообразительность.* Способность быстро и хорошо понимать и решать задачу.
21. *Целеустремленность.* Способность целенаправленно, не разбрасываясь, решать поставленные задачи.
22. *Находчивость.* Способность быстро находить выход из затруднительного положения.
23. *Дальновидность.* Способность предвидеть и, учитывая возможные последствия принимаемых решений, действий и поступков, прогнозировать развитие событий.
24. *Доброжелательность.* Теплое, человеческое отношение к людям.
25. *Умение прощать небольшие человеческие слабости.* Отсутствие мелочности, придирчивости и педантизма в отношениях.
25. *Воспитанность, тактичность.* Умение вести себя, соблюдая правила поведения в обществе и проявляя необходимый такт в отношениях с людьми.
27. *Выдержанность.* Умение владеть проявлением своих чувств, уравновешенность.
28. *Умение ладить с людьми.* Умение правильно строить взаимоотношения, с окружающими, уживчивость.
29. *Способность понимать других.* Умение выслушать, разобраться в ситуации, понять и принять аргументы другого человека.
30. *Терпимость к другим.* Умение мириться с чужим мнением, образом мыслей, характером.
31. *Скромность.* Склонность умалчивать о своих заслугах и достоинствах, умение держаться просто, без высокомерия и заносчивости.
32. *Работоспособность.* Способность много работать, не слишком снижая темп и не делая грубых ошибок.
33. *Продуктивность.* Высокая производительность (результативность) труда.
34. *Энергичность.* Способность постоянно напряженно работать, ставить перед собой и решать сложные задачи.

35. *Активность*. Проявление живого, заинтересованного отношения к окружающему в действиях и поступках, участие в делах коллектива.
36. *Трудолюбие*. Любовь, привычка к труду, потребность в труде.
37. *Увлеченность работой*. Глубокий интерес к своей деятельности.

Ответный лист

Фамилия И.О. _____ Должность _____

Оцените, пожалуйста, насколько необходимы для успешной профессиональной деятельности следующие качества.

Качество	Оценка
1. Экономические знания	
2. Профессиональная эрудиция	
3. Умение работать с литературой, справочниками	
4. Умение сделать вводы по заданию	
5. Умение решать профессиональную задачу	
6. Умение руководить людьми	
7. Умение планировать работу	
8. Умение распределить работу	
9. Умение контролировать работу	
10. Умение создавать трудовую атмосферу	
11. Умение создавать благоприятные отношения в коллективе	
12. Умение увлечь людей	
13. Умение постоять за коллектив	
14. Обязательность	
15. Требовательность к другим	
16. Требовательность к себе	
17. Критичность ума	
18. Оригинальность мышления	
19. Гибкость ума	
20. Сообразительность	
21. Целеустремленность	
22. Находчивость	
23. Дальновидность	
24. Доброжелательность	
25. Умение прощать небольшие человеческие слабости	
26. Воспитанность, тактичность	
27. Выдержанность	
28. Умение ладить с людьми	
29. Способность понимать других	
30. Терпимость к другим	
31. Скромность	

ШКАЛА ОЦЕНОК:

- 5 – необходимо
 4 – значимо
 3 – не помешает
 2 – безразлично
 1 – не проявляется
 0 – мешает

32. Работоспособность	
33. Продуктивность	
34. Энергичность	
35. Активность	
36. Трудолюбие	
35. Увлеченность работой	

Какие качества Вы добавили бы к этому списку?

- | | | |
|----------|----------|-----------|
| 1. _____ | 5. _____ | 9. _____ |
| 2. _____ | 6. _____ | 10. _____ |
| 3. _____ | 7. _____ | 11. _____ |
| 4. _____ | 8. _____ | 12. _____ |

Обработка и интерпретация результатов. Для обработки можно использовать компьютерное программное обеспечение, а можно проделать обработку вручную. Для этого полезно составить сводную таблицу собранных данных.

1. Подсчитать число оценок для каждого «старого» качества как важного качества у всех экспертов. Для вновь создаваемого словаря обычно оставляют те качества, необходимость которых отмечают более половины опрошенных.

2. Изменить формулировки для качеств, которые получили оценку «0», на противоположные по смыслу. Новые формулировки добавить к списку.

3. Составить список новых качеств, в который включают качества, упомянутые несколькими (3-4) экспертами. При этом необходимо учитывать синонимы (содержательно близкие понятия) как одно целое.

4. Составить пояснения для списка новых качеств. Для ого необходимо, чтобы 2-3 эксперта дали определения для каждого включенного в список понятия.

5. Объединить списки «старых» и «новых» качеств и подготовить соответствующий бланк для опроса.

6. Удалить из словаря те качества, которые эксперты не считают важными, и добавить к нему определения «новых» признаков.

Кроме этого, можно провести контент-анализ нового словаря, что позволит сделать выводы об особенностях деятельности на предприятии.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-33 на этапе «Владение».

Деловая игра «Экспертная оценка профессионально значимых свойств»

Для составления психogramм часто используют опросники, представляющие собой достаточно подробный перечень сенсорных, перцептивных, психомоторных, мнемических, имажинитивных, мыслительных, волевых, коммуникативных и других свойств, оказывающих положительное или отрицательное влияние на успешность деятельности. Такие опросники предлагают экспертам, в роли которых выступают опытные профессионалы. Опираясь на свое знание профессии, они должны оценить (как правило, в баллах) значение того или иного свойства.

На практике эксперты, не имеющие психологической подготовки, с трудом дифференцируют предложенные для оценки свойства, определяя их либо как «необходимые» (5 баллов), либо как «важные» (4 балла). Это не дает возможности провести эффективный статистический анализ. Однако те же самые эксперты оказываются способны ранжировать психологические свойства, предложенные им на карточках, которые следует разложить по степени значимости указанного на них свойства. Этот прием позволяет получить до двадцати градаций оценок (средних по группе экспертов).

Порядок работы. Специалист получает набор карточек, и в то время как он просматривает их, психолог дает инструкцию: «На этих карточках написаны психологические качества, которые могут влиять на успешность работы по вашей специальности. Просьба дать экспертную оценку этих качеств. Пожалуйста, разложите их в таком порядке: самые важные качества в начале, затем – по мере убывания значения. Если два качества кажутся вам одинаковыми по значению, не задумывайтесь, кладите их в любом порядке – разница в 1% не играет роли». В процессе раскладывания карточек специалисты обращаются к психологу с уточняющими вопросами, высказывают свое мнение о том или ином качестве. Все высказывания следует записывать.

Обработка результатов. Практика показывает, что на ранжирование тридцати карточек эксперты тратят от 10 до 20 минут. Сначала они раскладывают их по столу с одновременной группировкой, затем распределяют в требуемом порядке. Получив от эксперта пачку карточек, экспериментатор вкладывает их в конверт, позднее заносит их порядок в протокол. Если предстоит работа со вторым экспертом, порядок карточек фиксируется сразу же. После этого их тщательно перемешивают.

Протокол

Фамилия, имя, отчество _____ Дата _____
 Возраст _____ Профессия _____ Стаж _____

Профессиональная значимость психологических свойств

Балл	№	Балл	№	Балл	№
1		11		21	
10		20		30	

Карточки лежат перед экспериментатором «лицом вниз», так что ему видны их номера, которые он и записывает в протокол. В этом случае самой верхней оказывается последняя по значимости карточка, которую он и заносит в протокол с весом «1 балл». Карточка, которую эксперт определил как первую по значимости, заносится в протокол с максимальным баллом.

Затем подсчитывается средний балл каждого свойства по всей группе экспертов. Количество экспертов – от 5 до 20 человек – определяется характером изучаемой деятельности и ответственностью практической задачи, стоящей перед психологом.

Сводный результат экспертных оценок

Ранг	Оцениваемое свойство	Средний балл
1		
30		

Корреляционный анализ полученных результатов позволяет выявить структуру профессионально значимых свойств специалиста (в представлении опытных профессионалов).

Профессионально значимые свойства руководителя малого предприятия, предлагаемые для экспертной оценки

Профессиональная компетентность. Знания, опыт, кругозор, позволяющие успешно решать профессиональные задачи.

Порядочность. Честность, правдивость, неспособность к низким, аморальным поступкам.

Личная организованность. Собранность, умение упорядочить свою деятельность.

Дальновидность, проницательность. Способность видеть перспективы своей работы, предвидеть экономические и социальные последствия принимаемых решений.

Трудолюбие. Умение найти привлекательные стороны в любой работе. Стремление каждое дело выполнять наилучшим образом.

Предприимчивость. Способность к самостоятельным, активным действиям. Проявление находчивости, практичности, изобретательности.

Надежность. Единство слова и дела, обязательность в выполнении данных обещаний.

Аналитичность ума. Умение обстоятельно анализировать факты, явления, выделять главное.

Коллегиальность. Умение делегировать свои права заместителям, поддерживать и развивать инициативу и активность подчиненных.

Интуиция. Способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации или при отсутствии времени на ее осмысление.

Лидерство. Способность оказывать влияние на дела в коллективе, мобилизовать его на достижение поставленной цели, регулировать взаимоотношения в коллективе.

Человечность. Чуткость, внимательность к людям, уважение их мнения, их достоинства.

Самостоятельность. Способность принимать ответственные решения и действовать по своей инициативе, без посторонней помощи или руководства.

Решительность. Смелость в принятии решений, способность принимать решения быстро и, не колеблясь, приводить их в исполнение.

Волевая устойчивость. Устойчивость к внешнему давлению, к условиям, вызывающим волнение.

Энергичность. Способность к длительному сохранению высокой активности.

Нравственная устойчивость. Устойчивость к искушению наживой, коммерческим риском и т. п.

Новаторство. Умение отбросить обычные, стандартные методы, ставшие негодными, стремление искать новые, оригинальные решения.

Выдержанность, уравновешенность. Умение владеть своими чувствами, ровность в поведении.

Коммуникабельность. Способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие. Умение быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника.

Готовность памяти. Способность быстро и точно извлекать из памяти нужный материал.

Настойчивость. Упорство в преодолении возникающих трудностей.

Самокритичность. Способность объективно оценивать свои достижения, силы и возможности, критически осмысливать свои действия.

Склонность к риску. Способность идти навстречу опасности.

Уверенность в себе. Внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений.

Рационализм. Умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения.

Терпимость к взглядам и мнениям других. Умение понять чужие взгляды, уважать иные вкусы, обычаи, привычки. Умение прощать другим их ошибки и заблуждения.

Дисциплинированность. Умение повиноваться, в точности исполнять предписания. Высокая нормативность поведения.

Широкий кругозор. Знания, выходящие за рамки профессии.

Эмпатия. Способность переживать то, что переживают и чувствуют другие.

Перечень вопросов к экзамену

1. Психология профессиональной деятельности как отрасль психологической науки и практики.
2. Предмет, задачи и методы психологии профессиональной деятельности.
3. Прикладные аспекты психологии профессиональной деятельности.
4. Основные направления и виды деятельности психолога-профессионала.

5. Содержание и особенности профессиональной деятельности психолога (в структуре организационной деятельности).
6. Понятие профессии, психологическая классификация профессий.
7. Понятие специальности, типы специальностей и их характеристика.
8. Классификация профессий по Е.А. Климову.
9. Типы профессиональной среды по Дж. Холланду.
10. Исследовательские задачи психологии профессиональной деятельности.
11. Методы исследования психологии профессиональной деятельности.
12. Генетические методы исследования в профпсихологии.
13. Праксиметрические методы и их характеристика.
14. Психометрические методы в психологии профессиональной деятельности.
15. Профессиограмма, ее структура и характеристика.
16. Профессиональное самоопределение и его характеристика.
17. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.
18. Конфликты профессионального самоопределения.
19. Профессиональное становление и его стадии.
20. Траектории профессионального становления.
21. Ведущие детерминанты профессионального становления личности.
22. Противоречия профессионального становления личности работника.
23. Понятие профессионализма, его структура.
24. Уровни профессионализма и их характеристика.
25. Профессиональная компетентность личности.
26. Мотивационная сфера профессионализма.
27. Операционная сфера профессионализма.
28. Критерии оценки уровня профессионализма.
29. Профессиональные деформации личности.
30. Психологические детерминанты профессиональных деструкций.
31. Профессиональные деформации менеджеров и их характеристика.
32. Профессиональные деформации психологов.
33. Профессиональные кризисы и их особенности.
34. Факторы и типология профессиональных кризисов.
35. Профессиональный стресс и его особенности.
36. Психологические условия нормализации профессионального стресса.
37. Психологические аспекты профессиональной реабилитации.
38. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.
39. Профилактика психологического здоровья специалистов в условиях профессиональной деятельности.
40. Профессионально-этические нормы в психологической работе.
41. Этапы становления психологии профессиональной деятельности как самостоятельной отрасли психологии.
42. Концепция профессионального развития А. Маслоу.
43. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова.
44. Модели становления профессиональной деятельности: адаптивная модель, модель профессионального развития.
45. Психологические закономерности становления профессионала.
46. Концепция и этапы профессионального развития личности по Дж. Сьюперу.
47. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.
48. Структура, способы, средства и технологии психологического обеспечения профессиональной деятельности.
49. Синдром эмоционального выгорания, его диагностика и пути преодоления.
50. Психологические закономерности становления профессионала.

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

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

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен	30		0	30

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%.

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл}$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,6$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично – при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно – при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно – при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.