

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**

**ГУМАНИТАРНО-ПРАВОВОЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра истории, философии и социально-политических дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

В.Н. Плаксин



31. 08. 2017 г.

**Фонд оценочных средств**

по дисциплине Б1.В.19 «Акмеология»  
для направления 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)  
профиль Государственно-правовой  
квалификация (степень) выпускника бакалавр

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины	
		1	2
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	+	+
ОПК-2	способностью работать на благо общества и государства	+	+
ОПК-6	способностью повышать уровень своей профессиональной компетентности	+	+
ПК-2	способностью осуществлять профессиональную деятельность на основе развитого правосознания, правовой деятельности и правовой культуры	+	+

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

### 2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале (зачет)	не зачтено	зачтено

## 2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№ Задания		
						Пороговый уровень (удовл. / зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-7	<p><i>знать:</i> сущность и составляющие профессионализма, пути достижения вершин мастерства, специфику профессионального становления</p> <p><i>уметь:</i> применять и анализировать психолого-акмеологические и правовые знания в деятельности и поведении для решения проблем самоорганизации и самообразования</p> <p><i>иметь навыки и /или опыт деятельности:</i> в осуществлении самостоятельного акмеологического исследования на практике, в комментировании и толковании</p>	1-2	Сформированные и систематические знания об условиях и факторах, способствующие прогрессивному личностно-профессиональному развитию; разработках программ и планов индивидуального личностно-профессионального развития для самоорганизации и самообразования	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа	Тестирование, доклад, дискуссия, деловая/ ролевая игра, практическая задача	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2

	проблем развития личности с точки зрения акмеологии; в анализировании информации для решения проблем самоорганизации и самообразования							
ОПК-2	<p><i>знать:</i> прикладные научные направления акмеологии, общие и особенные акмеологические факторы развития профессионализма</p> <p><i>уметь:</i> оперировать основными категориями психологических, акмеологических и правовых знаний, для анализа социально значимых проблем и процессов на благо общества и государства</p> <p><i>иметь навыки и /или опыт деятельности:</i> в определении способности и уровня готовности</p>	1-2	Сформированные и систематические знания о предпосылках возникновения и этапах становления акмеологии; прикладных научных направлениях акмеологии; повышении работоспособности и эффективности деятельности	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа	Тестирование, доклад, дискуссия, деловая/ ролевая игра, практическая задача	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2	Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2

	<p>личности включиться в будущую профессиональную деятельность; организации путей и способов развития профессионально важных и значимых качеств личности будущих социально- активных профессионалов в целях дальнейшей работы на благо общества и государства</p>							
ОПК-6	<p><i>знать:</i> факторы, способствующие развитию профессионального «Я»; ценностные ориентации личности как фактор формирования мотивации достижения <i>уметь:</i> использовать и анализировать индивидуальную ресурсность</p>	1-2	<p>Сформированные и систематические знания о развитии профессиональной компетентности и ее специальных видов; развитии профессионализма личности кадров; психодиагностичес- ких методах оценки личностного потенциала профессионала, способного</p>	<p>Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа</p>	<p>Тестирование, доклад, дискуссия, деловая/ ролевая игра, практическая задача</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практичес- кая задача п.3.2</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическа- я задача п.3.2</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия – п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практичес- кая задача п.3.2</p>

	<p>субъекта труда как фактора личностно-профессионального развития, повышения уровня профессиональной компетентности <i>иметь навыки и /или опыт деятельности:</i> в комментировании и толковании проблем развития профессиональной компетентности и ее различных видов; в определении продуктивных факторов, влияющих на состояние здоровья личности профессионала, режим профессиональной деятельности в целях повышения уровня своей профессиональной компетентности</p>		<p>анализировать социально значимые проблемы и процессы</p>					
ПК-2	<p><i>знать:</i> закономерности и особенности</p>	1-2	<p>Сформированные и систематические знания о развитии</p>	<p>Лекции. Практические занятия.</p>	<p>Тестирование, доклад, дискуссия,</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия –</p>	<p>Доклад - п. 3.3, Дискуссия</p>

<p>правовой деятельности и правовой культуры <i>уметь:</i> планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения <i>иметь навыки и /или опыт деятельности:</i> с приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности; приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности</p>		<p>правовой деятельности и правовой культуры с учетом приемов саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>деловая/ ролевая игра, практическая задача</p>	<p>– п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2</p>	<p>п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2</p>	<p>– п.3.4, Деловая/ Ролевая игра – п.3.5 Тест А Практическая задача п.3.2</p>
--	--	---	-------------------------------	---	--	--	--

### 2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл. / зачтено)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-7	<b>знать:</b> сущность и составляющие профессионализма, пути достижения вершин мастерства, специфику профессионального становления	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2
	<b>уметь:</b> применять и анализировать психолого-акмеологические и правовые знания в деятельности и поведении для решения проблем самоорганизации и самообразования	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			
	<b>иметь навыки и /или опыт деятельности:</b> в осуществлении самостоятельного акмеологического исследования на практике, в комментировании и толковании проблем развития личности с точки зрения акмеологии; в анализировании информации для решения проблем самоорганизации и самообразования	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			



ОПК-2	<b>знать:</b> прикладные научные направления акмеологии, общие и особенные акмеологические факторы развития профессионализма	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2
	<b>уметь:</b> оперировать основными категориями психологических, акмеологических и правовых знаний, для анализа социально значимых проблем и процессов на благо общества и государства	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			
	<b>иметь навыки и /или опыт деятельности:</b> в определении способности и уровня готовности личности включиться в будущую профессиональную деятельность; организации путей и способов развития профессионально важных и значимых качеств личности будущих социально-активных профессионалов в целях дальнейшей работы на благо общества и государства	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			
ОПК-6	<b>знать:</b> факторы, способствующие развитию профессионального «Я»; ценностные ориентации личности как фактор формирования мотивации достижения	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2
	<b>уметь:</b> использовать и анализировать индивидуальную ресурсность субъекта труда как фактора личностно-профессионального развития, повышения уровня профессиональной компетентности	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			
	<b>иметь навыки и /или опыт</b>	Практические	Зачёт			

	<b>деятельности:</b> в комментировании и толковании проблем развития профессиональной компетентности и ее различных видов; в определении продуктивных факторов, влияющих на состояние здоровья личности профессионала, режим профессиональной деятельности в целях повышения уровня своей профессиональной компетентности	занятия, самостоятельная работа				
ПК-2	<b>знать:</b> закономерности и особенности правовой деятельности и правовой культуры	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2	Вопросы – п. 3.1, Тест Б Практическая задача п.3.2
	<b>уметь:</b> планировать цели и устанавливать приоритеты при выборе способов принятия решений с учетом условий, средств, личностных возможностей и временной перспективы достижения	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			
	<b>иметь навыки и /или опыт деятельности:</b> с приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности; приемами саморазвития и самореализации в профессиональной и других сферах деятельности	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачёт			

## 2.4 Критерии проставления зачета

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«Зачтено»	Обучающийся показал прочные знания основных положений изучаемого курса, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы. Решающим фактором при выставлении зачета является успешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.
«Не зачтено»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений изучаемого курса, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи. Решающим фактором при выставлении оценки «не зачтено» является безуспешное выполнение итогового теста, отражающего уровень и глубину знаний обучающегося по изучаемому курсу.

## 2.5 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях по изучаемому курсу
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений изучаемого курса, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи

## 2.6 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

## 2.7 Критерии оценки доклада

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах
1.	Качество доклада: - свободная речь, доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - доклад рассказывается, но не объясняется суть работы, речь косноязычна; - свободное владение текстом, обращение к слушателям; - текст зачитывается монотонно, без обращения к слушателям..	3
		2
		1
		0
2.	Использование демонстрационного материала: - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	2
		1
		0
3.	Качество ответов на вопросы: - отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы.	3
		2
		1
4.	Владение научным и специальным аппаратом: - показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом.	3
		2
		1
5.	Четкость выводов: - полностью характеризуют работу; - нечеткие; - имеются, но не доказаны.	3
		2
		1
<b>Итого: 14 баллов</b>		

**Оценка «отлично»** - от 11 до 14 баллов.

**Оценка «хорошо»** - от 8 до 10 баллов.

**Оценка «удовлетворительно»** - от 4 до 7 баллов.

При количестве баллов менее 4 – рекомендовать доработать доклад.

## 2.8 Критерии оценки дискуссии

Критерий оценки	Оценка (баллы)	Замечание
1. Актуальность темы	5	
2. Качество ответов на вопросы	5	
3. Теоретический уровень знаний	5	
4. Подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.)	5	
5. Практическая ценность материала	5	
6. Способность делать выводы	5	
7. Способность отстаивать собственную точку зрения	5	
8. Способность ориентироваться в представленном материале	5	
9. Степень участия в общей дискуссии	5	

Итоговая сумма баллов:	45	
------------------------	----	--

Участие в работе оценивается по шкале от 0 до 5 баллов.

Работу каждого обучающегося можно оценить по итоговой сумме набранных им баллов.

**Оценка «отлично»** - от 40 до 45 баллов.

**Оценка «хорошо»** - от 36 до 39 баллов.

**Оценка «удовлетворительно»** - от 25 до 35 баллов.

**Оценка «неудовлетворительно»** - от 0 до 24 баллов.

## 2.9 Критерии оценки деловой / ролевой игры

Группа _____				
Тема исследования _____				
Баллы: 0 - позиция отсутствует 1 – слабо 2 – хорошо 3 - отлично	Оценка работы группы	Оценка работы обучающегося	Оценка преподавателя	Итоговая оценка (командно-индивидуальный рейтинг)
Требования				
Соответствие содержания сформулированной теме, поставленной цели и задачи				
Научность и последовательность изложения				
Качество игры: определены основные понятия, изложение имеет четкую структуру, которая демонстрирует логику игры; сделаны собственные выводы.				
Продемонстрированы навыки работы в группе (совместная деятельность всех участников ролевой игры, сплоченность)				
Мастерство обучающегося: умение живо и интересно представить результаты исследования, аргументировать собственную позицию.				
Наглядность и иллюстративность работы, ее представления				
Умение отвечать на поставленные вопросы, грамотно и корректно вести научную дискуссию.				
Общее количество баллов				
Оценка				

Границы выставления отметок

19– 24 балла – оценка «5»

13 – 18 балла – оценка «4»

7 – 12 балла – оценка «3»

менее 6 балла – оценка «2»

Для подведения результатов игры и рейтинга участников игры важно оценить работу. Оценивается по 5-балльной шкале работу команд (внешняя экспертиза) и работу игроков внутри команды (внутренняя экспертиза). Путем сложения двух оценок преподаватель получает командно-индивидуальный рейтинг игрока.

## **2.10 Критерии оценки практической задачи**

**Практические задачи (задания)** – задания, выполняемые обучающимся по результатам пройденной теории. Задание включает в себя не просто ответ на вопрос, а описание (письменное или устное) осмысленного отношения к полученной теории, т.е. рефлексию, либо применение данных теоретических знаний на практике (например, после теоретического занятия).

### **Критерии оценки решения практической задачи**

#### **Оценка «отлично»:**

- комплексная оценка предложенной ситуации; знание теоретического материала с учетом междисциплинарных связей; полные ответы на все вопросы к задаче;

#### **Оценка «хорошо»:**

- комплексная оценка предложенной ситуации, незначительные затруднения при ответе на теоретические вопросы; неполные ответы на все вопросы к задаче, неполное раскрытие междисциплинарных связей;

#### **Оценка «удовлетворительно»:**

- затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; неполные ответы на вопросы к задаче, требующие наводящих вопросов педагога; ответы даны только на 50% вопросов к задаче;

#### **Оценка «неудовлетворительно»:**

- неверная оценка ситуации; неправильные ответы на вопросы к задаче; ответы на вопросы к задаче не даны.

## **3. 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**

### **3.1 Вопросы к зачёту**

1. Содержание и основные характеристики феномена АКМЕ.
2. Предмет и объект акмеологии. Проблемное поле акмеологии.
3. Цели и главные задачи акмеологии. Связь акмеологии с другими науками.
4. Общие и специальные методологические принципы акмеологии.
5. Акмеология в системе наук комплекса человекознания.
6. Характеристики акмеологии как науки.
7. Основные типы базовых акмеологических категорий.
8. Акмеологический подход в изучении развития зрелой личности.

9. Характеристики методов акмеологических исследований.
  10. Человек как субъект развития и саморазвития.
  11. Методы акмеографических описаний и построения акмеограмм.
  12. Акмеологические модели: характеристики, виды, практика применения.
  13. Акмеологические технологии: характеристики, виды, практика применения.
  14. Акмеологические закономерности. Законы акмеологии.
  15. Категория «субъект» в акмеологии.
  16. Акмеологические тренинги программно-целевой направленности: общие характеристики, практика применения.
  17. Проблема дифференциации психологического знания. Основные направления прикладной акмеологии.
  18. Ведущие акмеологические концепции.
  19. Профессиональная компетентность в структуре профессионализма. Виды профессиональной компетентности.
  20. Саморазвитие и самосовершенствование как акмеологические методы.
  21. Сущностные характеристики и виды акмеологических критериев и показателей.
  22. Структура, функции и организация акмеологических служб.
  23. Профессиональные характеристики специалиста-акмеолога в системе государственной службы.
  24. Специфика акмеологического исследования.
  25. Методологические основания акмеологии.
  26. Научные предпосылки развития концепции профессионализма.
  27. Объект и предмет прикладных направлений акмеологических исследований.
- Задачи прикладных направлений акмеологии.
28. Модели профессионализма личности руководителей в особых условиях деятельности.
  29. Феномен АКМЕ в творчестве. Критерии АКМЕ в художественно-творческой деятельности.
  30. Факторы, влияющие на состояние здоровья личности профессионала.

### **3.2 А. Тестовые задания к текущему контролю**

1.
  - I:
  - S: Этап становления акмеологии, проявившийся в становлении акмеологии как самостоятельной области знания
    - : имплицитный
    - +: эксплицитный
    - : рефлексивный
    - : латентный
2.
  - I:
  - S: Методологический принцип акмеологии, нацеленный на интеграцию знания о различных качествах, свойствах и состояниях человека и различных систем, в которых он осуществляет свою жизнедеятельность
    - : принцип детерминизма
    - +: принцип комплексности
    - : принцип системности
    - : принцип развития
3.
  - I:
  - S: Акмеологический подход представляет собой

+ : систему принципов, приемов и методов, позволяющих решать акмеологические проблемы и задачи

- : ориентацию на прогрессивное развитие человека как субъекта деятельности, личности и индивидуальности

- : внутренние условия, побуждающие личность к саморазвитию

- : отношение к сущностным характеристикам личности

4.

I:

S: Акметектоника рассматривает

- : акмеологические условия и факторы, способствующие прогрессивному личностно-профессиональному развитию

+ : внутренние побудительные причины и детерминанты движения к профессиональному АКМЕ

- : возможности и перспективы развития личности до уровня профессионализма

- : программы и планы личностно-профессионального развития

5.

I:

S: Экспериментальная акмеология сейчас находится на начальном этапе своего становления

+ : да

- : нет

6.

I:

S: Основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности

- : профессионализм личности

- : профессионализм деятельности

+ : акмеологические инварианты профессионализма

- : развитая антиципация

7.

I:

S: Субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, нацеленный на самосовершенствование

- : мастер

+ : профессионал

- : специалист по призванию

- : новатор

8.

I:

S: Акмеологическое понимание психологической саморегуляции состоит в ее рассмотрении как

+ : сознательного управления внешней и внутренней активностью

- : правильного представления личности о себе

- : профессионального опыта личности

- : развитых познавательных способностей

9.

I:

S: Неконтролируемые переменные не оказывают влияния на личностно-профессиональное развитие личности

- : да

+ : нет



10.

I:

S: Скрыто протекающих процессов изменений в личностно-профессиональном развитии специалиста быть не может

-: да

+: нет

11.

I:

S: Логический метод акмеологического исследования

+: синтез

-: факторный анализ

-: экспертная оценка

-: интервьюирование

12.

I:

S: Научный подход, ориентированный на принцип системности и использование в акмеологических исследованиях всех подходов, путей и методов других наук при приоритете собственно акмеологических

-: акмеологический

+: акмеоцентрический

-: акмеографический

-: субъектный

13.

I:

S: Функция, которую выполняет модель

-: коммуникативная

+: иллюстративная

-: развивающая

-: обучающая

14.

I:

S: Акмеологическими можно считать любые научные методы, помогающие решать акмеологические задачи и проблемы

+: да

-: нет

15.

I:

S: Ведущую роль в акмеологических исследованиях и акмеологической практике играют психологические методы

+: да

-: нет

16.

I:

S: Применение психологических методов в акмеологических исследованиях в основном базируется на описании характеристик состояний субъекта на разных стадиях развития (начальной, промежуточной, завершающей)

+: да

-: нет

17.

I:

S: Теоретическое исследование всегда базируется на непосредственном взаимодействии исследователя с изучаемым объектом

- : да
- +: нет

18.

I:

S: Обобщенным предметом любого теоретического исследования являются изменения состояний объекта, которые прослеживаются в опыте, выявления причин и составляющих таких изменений

- : да
- +: нет

19.

I:

S: На варьирование переменными в ходе эксперимента необходимо согласие испытуемого

- +: да
- : нет

20.

I:

S: Акмеологический метод – это совокупность приемов, способов действия, позволяющих эффективно решать задачи продуктивного личностно-профессионального развития до уровня профессионализма

- +: да
- : нет

21.

I:

S: В класс инструментально-практических методов акмеологических исследований входят

- : логические методы
- : математические методы анализа
- : междисциплинарные методы-подходы
- +: общенаучные, методы частных наук, акмеологические

22.

I:

S: Важнейшим общенаучным методом, постоянно применяемым в акмеологических исследованиях и при решении акмеологических задач, является

- : контент-анализ
- : метод экспертной оценки
- +: метод сравнения
- : метод интерпретации

23.

I:

S: Акмеологический анализ позволяет

- : выявить уровень профессионализма субъекта труда
- +: выявить определяющие акмеологические условия и факторы, инварианты профессионализма

- : выявить и проверить устойчивые отношения, зависимости и акмеологические закономерности

- : создать предпосылки, способствующие личностно-профессиональному развитию специалиста

24.

I:

S: Выделите из перечисленных видов эксперимента тот, который наиболее соответствует логике и специфике акмеологического исследования

- + : естественный
- : формирующий
- : преобразующий
- : констатирующий

25.

I:

S: Обобщающий психолого-акмеологический метод, позволяющий решать задачи развития профессионализма личности и деятельности

- : психограмма
- : акмеоцентрический подход
- + : профессиографический подход
- : акмеографический подход

26.

I:

S: Один из компонентов подструктуры направленности профессионала

- : характеристика самооценки
- : наличие одаренности или таланта
- + : отношение к профессиональной деятельности
- : профессиональная компетентность

27.

I:

S: Акмеологические критерии в большей степени отражающие специфику профессиональной деятельности

- : интегральные
- : содержательные
- : собственно акмеологические
- + : конкретные

28.

I:

S: Разработка концепции о профессионально важных качествах специалиста (ПВК) принадлежит

- : Е.А.Климову
- : А.К.Марковой
- : К.К.Платонову
- + : В.Д.Шадрикову

29.

I:

S: Среди перечисленного выберите наиболее важное личностно-профессиональное качество

- : внимательность
- : коммуникабельность
- : целеустремленность
- + : ответственность

30.

I:

S: Одним из наиболее разработанных направлений прикладной акмеологии является

- : военная акмеология
- : акмеология спорта
- + : педагогическая акмеология
- : социальная акмеология

31.

I:

S: Прикладное направление акмеологии, предметной областью которого является изучение закономерностей, механизмов, условий и факторов, содействующих высоким профессиональным достижениям руководителя

-: социальная акмеология

+: акмеология управления

-: акмеология деятельности в особых и экстремальных условиях

-: педагогическая акмеология

32.

I:

S: Вид психологической компетентности, предполагающий знание различных стратегий и методов эффективного общения

-: психолого-педагогическая

+: коммуникативная

-: социально-перцептивная

-: ауто-психологическая

33.

I:

S: Профессиональная компетентность, позволяющая использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач

+: регулятивная

-: рефлексивно-статусная

-: когнитивная

-: нормативная

34.

I:

S: Умение личности реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия

-: коммуникативное умение

-: конструктивное умение

-: проектировочное умение

+: рефлексивное умение

35.

I:

S: Базовый компонент системы нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионала

+: мотивационный

-: исследовательский

-: мировоззренческий

-: креативный

36.

I:

S: Психологическое свойство эффективной профессиональной памяти

-: имитация

-: рациональное сочетание имитации с объяснениями

-: сопоставление

+: постоянная психологическая установка на восприятие и запоминание профессионально значимой информации

37.

I:

S: Фактор, не оказывающий влияния на состояние здоровья государственных служащих

-: режим профессиональной деятельности

- : типичные функциональные состояния
- : особенности самооценки здоровья
- +: художественная одаренность

38.

I:

S: Активизация рефлексивно-инновационного потенциала развивающейся личности связана

- +: с развитием рефлексивной культуры профессионала
- : с готовностью принять помощь и оказать ее другим
- : со склонностью сильно увлекаться своей работой
- : с переживанием радости от успеха в работе

39.

I:

S: Для руководителей с высоким уровнем творческого потенциала характерны

- : неспособность плохо работать
- : неудовлетворенность легким успехом
- +: диалогический в общении и демократический в руководстве стили управления
- : наблюдательность

40.

I:

S: Потенциал личности, отражающий ресурсность психических процессов (объем и характеристики памяти, внимания, мышления и др.)

- : потенциал опыта
- +: психический потенциал
- : характерологический потенциал
- : творческий потенциал

41.

I:

S: Раскрытие творческого потенциала личности является

- +: важным залогом роста профессионализма личности
- : способом организации рефлексивной деятельности
- : предпосылкой развития волевых качеств личности
- : переживанием радости от успеха в работе

42.

I:

S: Критерий АКМЕ художественно-творческой деятельности, связанный с направленностью художественного произведения на благо людей

- : художественная ценность произведения
- +: гуманистическая направленность
- : высочайший уровень профессионального мастерства
- : общественное признание

43.

I:

S: На уровне единичного критерием АКМЕ в художественном творчестве может стать

- : активность
- : инициатива
- : творческая интуиция
- +: уровень акмеологических инвариантов профессионализма

44.

I:

S: Фактор, способствующий развитию профессионального «Я» специалиста

- : материальный достаток
- : социальная защищенность
- : жилищные условия
- +: направленность на самопознание и саморазвитие

45.

I:

S: Стратегия, не связанная с использованием временного ресурса

- : хронологическая стратегия
- : стратегия позитивного отбора
- : стратегия негативного отбора
- +: стратегия риска

46.

I:

S: Личностным коррелятором высокого уровня самоконтроля является

- +: самоэффективность
- : проявление «уверенности-неуверенности»
- : самооценка
- : мотивация

47.

I:

S: При составлении акмеограммы характерологический потенциал личности оценивается с помощью

- : тестов «Сложные и простые аналогии», IQ, теста Амтхауэра
- : профессиографического анализа деятельности
- : теста Л.Д.Кудряшовой ОСУД
- +: личностных тестов, в том числе теста Р.Кэттелла

48.

I:

S: Разработка акмеограммы не должна осуществляться по единой типовой методической схеме

- : да
- +: нет

49.

I:

S: Наивысший уровень притязаний и активизации мотивации характерен для государственных служащих возрастного периода

- : 25 – 30 лет
- +: 30 – 35 лет
- : 35 – 40 лет
- : 0 – 50 лет

50.

I:

S: Направление работы психолого-акмеологической службы, связанное с сопровождением кадровой работы

- : акмеолого-технологическое
- : научно-исследовательское;
- +: организационно-проектировочное
- : информационно-аналитическое

## **Б. Тестовые задания к промежуточной аттестации**

I:

S: Разработка концепции о профессионально важных качествах специалиста (ПВК) принадлежит

- : Е.А.Климову
- : А.К.Марковой
- : К.К.Платонову
- +: В.Д.Шадрикову

I:

S: Важнейшим общенаучным методом, постоянно применяемым в акмеологических исследованиях и при решении акмеологических задач, является

- : контент-анализ
- : метод экспертной оценки
- +: метод сравнения
- : метод интерпретации

I:

S: Акмеологический подход представляет собой

- +: систему принципов, приемов и методов, позволяющих решать акмеологические проблемы и задачи
- : ориентацию на прогрессивное развитие человека как субъекта деятельности, личности и индивидуальности
- : внутренние условия, побуждающие личность к саморазвитию
- : отношение к сущностным характеристикам личности

I:

S: Основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности

- : профессионализм личности
- : профессионализм деятельности
- +: акмеологические инварианты профессионализма
- : развитая антиципация

I:

S: Субъект профессиональной деятельности, обладающий высокими показателями профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, нацеленный на самосовершенствование

- : мастер
- +: профессионал
- : специалист по призванию
- : новатор

I:

S: Логический метод акмеологического исследования

- +: синтез
- : факторный анализ
- : экспертная оценка
- : интервьюирование

I:

S: Научный подход, ориентированный на принцип системности и использование в акмеологических исследованиях всех подходов, путей и методов других наук при приоритете собственно акмеологических

- : акмеологический
- +: акмеоцентрический
- : акмеографический
- : субъектный

I:

S: Один из компонентов подструктуры направленности профессионала

- : характеристика самооценки
- : наличие одаренности или таланта
- +: отношение к профессиональной деятельности
- : профессиональная компетентность

I:

S: Акмеологические критерии в большей степени отражающие специфику профессиональной деятельности

- : интегральные
- : содержательные
- : собственно акмеологические
- +: конкретные

I:

S: Функция, которую выполняет модель

- : коммуникативная
- +: иллюстративная
- : развивающая
- : обучающая

I:

S: Системы понятий, тесты, семантические поля, дихотомии могут быть включены в модель

- : аналитическую
- : геометрическую
- : структурно-функциональную
- +: вербальную

I:

S: Акметектоника рассматривает

- : акмеологические условия и факторы, способствующие прогрессивному личностно-профессиональному развитию
- +: внутренние побудительные причины и детерминанты движения к профессиональному АКМЕ

- : возможности и перспективы развития личности до уровня профессионализма
- : программы и планы личностно-профессионального развития

I:

S: Вид психологической компетентности, предполагающий знание различных стратегий и методов эффективного общения

- : психолого-педагогическая
- +: коммуникативная
- : социально-перцептивная
- : ауто-психологическая

I:

S: Среди перечисленного выберите наиболее важное личностно-профессиональное качество

- : внимательность
- : коммуникабельность
- : целеустремленность
- +: ответственность

I:

S: Раскрытие творческого потенциала личности является

- +: важным залогом роста профессионализма личности
- : способом организации рефлексивной деятельности
- : предпосылкой развития волевых качеств личности



-: переживанием радости от успеха в работе

I:

S: Умение личности реагировать адекватно ситуации и субъектам взаимодействия

-: коммуникативное умение

-: конструктивное умение

-: проектировочное умение

+: рефлексивное умение

I:

S: Базовый компонент системы нравственной регуляции деятельности и поведения у профессионала

+: мотивационный

-: исследовательский

-: мировоззренческий

-: креативный

I:

S: Одним из наиболее разработанных направлений прикладной акмеологии является

-: военная акмеология

-: акмеология спорта

+: педагогическая акмеология

-: социальная акмеология

I:

S: Прикладное направление акмеологии, предметной областью которого является изучение закономерностей, механизмов, условий и факторов, содействующих высоким профессиональным достижениям руководителя

-: социальная акмеология

+: акмеология управления

-: акмеология деятельности в особых и экстремальных условиях

-: педагогическая акмеология

I:

S: Профессиональная компетентность, позволяющая использовать имеющиеся профессиональные знания для решения профессиональных задач

+: регулятивная

-: рефлексивно-статусная

-: когнитивная

-: нормативная

I:

S: Активизация рефлексивно-инновационного потенциала развивающейся личности связана

+: с развитием рефлексивной культуры профессионала

-: с готовностью принять помощь и оказать ее другим

-: со склонностью сильно увлекаться своей работой

-: с переживанием радости от успеха в работе

I:

S: Для руководителей с высоким уровнем творческого потенциала характерны

-: неспособность плохо работать

-: неудовлетворенность легким успехом

+: диалогический в общении и демократический в руководстве стили управления

-: наблюдательность

I:

S: Потенциал личности, отражающий ресурсность психических процессов (объем и характеристики памяти, внимания, мышления и др.)

-: потенциал опыта

- + : психический потенциал
- : характерологический потенциал
- : творческий потенциал

I:

S: Акмеологический анализ позволяет

- : выявить уровень профессионализма субъекта труда
- + : выявить определяющие акмеологические условия и факторы, инварианты

профессионализма

- : выявить и проверить устойчивые отношения, зависимости и акмеологические закономерности
- : создать предпосылки, способствующие личностно-профессиональному развитию специалиста

I:

S: Выделите из перечисленных видов эксперимента тот, который наиболее соответствует логике и специфике акмеологического исследования

- + : естественный
- : формирующий
- : преобразующий
- : констатирующий

I:

S: Обобщающий психолого-акмеологический метод, позволяющий решать задачи развития профессионализма личности и деятельности

- : психодиагностика
- : акмеоцентрический подход
- + : профессиографический подход
- : акмеографический подход

I:

S: Стратегия, не связанная с использованием временного ресурса

- : хронологическая стратегия
- : стратегия позитивного отбора
- : стратегия негативного отбора
- + : стратегия риска

I:

S: Личностным коррелятором высокого уровня самоконтроля является

- + : самооэффективность
- : проявление «уверенности-неуверенности»
- : самооценка
- : мотивация

I:

S: Критерий АКМЕ художественно-творческой деятельности, связанный с направленностью художественного произведения на благо людей

- : художественная ценность произведения
- + : гуманистическая направленность
- : высочайший уровень профессионального мастерства
- : общественное признание

I:

S: При составлении акмеограммы характерологический потенциал личности оценивается с помощью

- : тестов «Сложные и простые аналогии», IQ, теста Амтхауэра
- : профессиографического анализа деятельности
- : теста Л.Д.Кудряшовой ОСУД

+ : личностных тестов, в том числе теста Р.Кэттелла

I:

S: Направление работы психолого-акмеологической службы, связанное с сопровождением кадровой работы

- : акмеолого-технологическое

- : научно-исследовательское;

+ : организационно-проектировочное

- : информационно-аналитическое

I:

S: На уровне единичного критерием АКМЕ в художественном творчестве может стать

- : активность

- : инициатива

- : творческая интуиция

+ : уровень акмеологических инвариантов профессионализма

I:

S: Психологическое свойство эффективной профессиональной памяти

- : имитация

- : рациональное сочетание имитации с объяснениями

- : сопоставление

+ : постоянная психологическая установка на восприятие и запоминание профессионально значимой информации

I:

S: Фактор, не оказывающий влияния на состояние здоровья государственных служащих

- : режим профессиональной деятельности

- : типичные функциональные состояния

- : особенности самооценки здоровья

+ : художественная одаренность

I:

S: Акмеологическими можно считать любые научные методы, помогающие решать акмеологические задачи и проблемы

+ : да

- : нет

I:

S: Ведущую роль в акмеологических исследованиях и акмеологической практике играют психологические методы

+ : да

- : нет

I:

S: Применение психологических методов в акмеологических исследованиях в основном базируется на описании характеристик состояний субъекта на разных стадиях развития (начальной, промежуточной, завершающей)

+ : да

- : нет

I:

S: Теоретическое исследование всегда базируется на непосредственном взаимодействии исследователя с изучаемым объектом

- : да

+ : нет

I:

S: Обобщенным предметом любого теоретического исследования являются изменения состояний объекта, которые прослеживаются в опыте, выявления причин и составляющих таких изменений

- : да
- +: нет

I:

S: На варьирование переменными в ходе эксперимента необходимо согласие испытуемого

- +: да
- : нет

I:

S: Неконтролируемые переменные не оказывают влияния на личностно-профессиональное развитие личности

- : да
- +: нет

I:

S: Скрыто протекающих процессов изменений в личностно-профессиональном развитии специалиста быть не может

- : да
- +: нет

I:

S: Экспериментальная акмеология сейчас находится на начальном этапе своего становления

- +: да
- : нет

I:

S: Акмеологический метод – это совокупность приемов, способов действия, позволяющих эффективно решать задачи продуктивного личностно-профессионального развития до уровня профессионализма

- +: да
- : нет

I:

S: Разработка акмеограммы не должна осуществляться по единой типовой методической схеме

- : да
- +: нет

I:

S: В класс инструментально-практических методов акмеологических исследований входят

- : логические методы
- : математические методы анализа
- : междисциплинарные методы-подходы
- +: общенаучные, методы частных наук, акмеологические

I:

S: Этап становления акмеологии, проявившийся в становлении акмеологии как самостоятельной области знания

- : имплицитный
- +: эксплицитный
- : рефлексивный
- : латентный

I:

S: Методологический принцип акмеологии, нацеленный на интеграцию знания о различных качествах, свойствах и состояниях человека и различных систем, в которых он осуществляет свою жизнедеятельность

- : принцип детерминизма
- + : принцип комплексности
- : принцип системности
- : принцип развития

I:

S: Наивысший уровень притязаний и активизации мотивации характерен для государственных служащих возрастного периода

- : 25 – 30 лет
- + : 30 – 35 лет
- : 35 – 40 лет
- : 0 – 50 лет

I:

S: Фактор, способствующий развитию профессионального «Я» специалиста

- : материальный достаток
- : социальная защищенность
- : жилищные условия
- + : направленность на самопознание и саморазвитие

I:

S: Акмеологическое понимание психологической саморегуляции состоит в ее рассмотрении как

- + : сознательного управления внешней и внутренней активностью
- : правильного представления личности о себе
- : профессионального опыта личности
- : развитых познавательных способностей

### **Практическая задача**

#### **Задача 1.**

«Понедельник 9.00 часов утра. Вы находитесь в офисе, через один час Вам необходимо выехать на встречу, которая продлится до 13.00 часов. Пока Вы решили спланировать свою работу на следующую неделю, вам уже известны все предполагаемые мероприятия, осталось только внести их в свое расписание. Ваше расписание должно учитывать все аспекты (время на выполнение, время в пути и т. д.) мероприятий и задач недели. В том случае, если дата мероприятия или задачи не оговорена, предполагается, что человек, с которым Вам предстоит связаться или встретится, сможет подстроиться под ваше расписание. В остальном полагаться придется только на самого себя, так как единственная поддержка со стороны администрации, которая у вас есть - это один секретарь. Компания предоставила вам автомобиль, так, что у Вас не будет проблем с дорогой - ни одна из фирм, куда Вам предстоит отправиться, не расположена дальше, чем 15 километров от Вашего офиса».

#### **Вопросы**

1. Как необходимо рационально спланировать мероприятия на следующую неделю?
2. Как определить фундаментальные задачи (первоначально важные, решения которых нельзя откладывать)?
3. Как необходимо конструктивно распланировать намеченные мероприятия и внесите их в расписание?

#### **Задача 2.**

«Коммерсанту потребовалась определенная сумма денег для открытия нового филиала магазина обуви. В банке, куда он обратился, потребовали найти поручителя. Знакомый коммерсанта согласился поручиться за него, и банк предоставил ему кредит на определенный срок. Случилось так, что прибыли от магазина не хватало на погашения кредита и коммерсант не смог выплатить деньги в срок».

### Вопросы

1. Как необходимо безболезненно всем выйти из сложившейся ситуации?
2. Для коммерсанта: Как необходимо договориться с банком о возврате денег на более поздний срок и сохранить отношения со знакомым? Для знакомого: Как не усложнять отношения с банком, прояснить ситуацию и сохранить свои деньги? Для банка: Как получить выданную сумму с установленный срок?

### Задача 3.

«Два работника А и Б решили сделать косметический ремонт у себя в кабинете. Чтобы избежать больших растрат, работник А привез некоторые необходимые материалы (обои, клей, кисточки и т.д.) из дома, а работник Б сделал ремонт. Позже работника А переводят в другой филиал. На его место назначают работника В. Через некоторое время работник А заявляет работникам Б и В, что ему нужно выплатить деньги, которые он затратил на ремонт кабинета. Но работники Б и В отказали ему, так как Б – самостоятельно сделал ремонт без помощи работника А, а работник В – ни с кем не договаривался».

### Вопросы

1. Как необходимо безболезненно разрешить ситуацию?
2. Для работника А: Как получить деньги за привезенный материал? Для работника Б: Как добиться, чтобы деньги были выплачены и ему за ремонтные работы, не испортив отношения с работником В? Для работника В: Как конструктивно разрешить ситуацию?

## 3.3 Доклад

### **Тема 1. Акмеология как наука системы человекознания**

#### **Темы докладов**

1. Эволюция предмета акмеологии.
2. Акмеологические идеи в научных работах историков, философов, психологов, деятелей культуры.
3. Особенности развития акмеологического знания.
4. Акмеология на современном этапе.
5. Научное изучение феномена «акме» как постижение сущности профессионализма у различных людей.
6. Феномен гетерохронности личностно-профессионального развития.

### **Тема 2. Категориально-понятийный аппарат акмеологии**

#### **Темы докладов**

1. Акмеологическое понимание категорий «личность» и «субъект».
2. Реализация методологического принципа «единства личности и деятельности» в акмеологических исследованиях.
3. Акмеологический подход в изучении и развитии профессионализма специалистов и руководителей.
4. Акмеологическая компетентность руководителя.
5. Анализ опыта применения акмеологических тренингов программно-целевой направленности в развитии профессионализма.
6. Роль продуктивной Я-концепции в развитии профессионализма.

### **Тема 3. Акмеологические методы, модели, технологии**

#### **Темы докладов**

1. Реализация методологического принципа «единства личности и деятельности» в акмеологических исследованиях.
2. Концептуальность акмеологических исследований.

3. Игро моделирование как акмеологический метод.
4. Психобиографический метод в акмеографических описаниях.
5. Проблема раскрытия творческого потенциала в акмеологических исследованиях.

#### **Тема 4. Акмеологическая концепция развития профессионала**

##### **Темы докладов**

1. Акмеологический подход в изучении и развитии профессионализма специалистов и руководителей.
2. Акмеологическая компетентность руководителя.
3. Роль продуктивной Я-концепции в развитии профессионализма.
4. Акмеологические инварианты профессионализма в конкретных видах профессиональной деятельности.
5. Акмеологическая культура личности профессионала.

#### **Тема 5. Прикладные научные направления акмеологии**

##### **Темы докладов**

1. Акмеология управленческой деятельности военных кадров.
2. Акмеограммы педагогов и их практическое применение.
3. Модели профессионализма и профессиональной компетентности социальных работников.
4. Психологические методы диагностики, формирования и коррекции профессионально значимых качеств личности государственных служащих.
5. Акмеологические модели профессионализма государственных служащих.
6. Концепции профессионализма деятельности в особых и экстремальных условиях

#### **ТЕМА 6. Развитие профессиональной компетентности и ее специальных видов**

##### **Темы докладов**

1. Социально-перцептивная компетентность.
2. Аутопсихологическая компетентность.
3. Рефлексивная компетентность.
4. Конфликтологическая компетентность.

#### **ТЕМА 7. Развитие профессионализма личности управленческих кадров, осуществляющих деятельность в особых условиях**

##### **Темы докладов**

1. Особые условия управленческой деятельности.
2. Учёт особых условий при личностно-профессиональном развитии.
3. Акмеологическая модель профессионализма личности управленческих кадров, осуществляющих свою деятельность в особых условиях.

#### **Тема 8. Общие и особенные акмеологические факторы развития профессионализма**

##### **Темы докладов**

1. Творческий потенциал кадров управления.
2. Значение ценностных ориентаций в профессиональной деятельности.
3. Акмеологические принципы улучшения отношения к своему здоровью и его укреплению.
4. Способы повышения индивидуальной ресурсности.
5. Повышение моральной нормативности в профессиональной деятельности.
6. Роль волевой регуляции в процессе личностно профессионального развития.
7. Условия и факторы развития профессионала и профессионализма.

## **ТЕМА 9. Акмеологические исследования художественно-творческой деятельности**

### **Темы докладов**

1. Феномен АКМЕ в творчестве.
2. Акмеологические особенности исследований художественно-творческой деятельности.
3. Научный аппарат акмеологических исследований художественно-творческой деятельности.

## **ТЕМА 11. Психолого-акмеологическая служба: статус, функции, организация деятельности**

### **Темы докладов**

1. Акмеологические особенности исследований художественно-творческой деятельности.
2. Основные направления работы психолого-акмеологической службы.
3. Статус психолого-акмеологической службы, ее место в иерархической структуре организации.
4. Организация работы по оптимизации психологического климата.

### **3.4 Дискуссия**

#### **ТЕМА 3. Акмеологические методы, модели, технологии**

1. Характеристика теоретических и инструментально-практических методов, применяемых в акмеологических исследованиях.
2. Особенности акмеологической диагностики и акмеологической экспертизы; акмеологического анализа и эксперимента.
3. Характеристика подходов: акмеологического, акмеоцентрического и акмеографического.
4. Акмеографические описания и акмеограмма как методы акмеологического исследования.

#### **ТЕМА 4. Акмеологическая концепция развития профессионала**

1. Научные предпосылки развития концепции профессионализма.
2. Принципы теории профессионализма.
3. Характеристика содержательного аспекта акмеологической концепции развития профессионала.
4. Характеристика процессуального аспекта акмеологической концепции развития профессионала.

### **3.5 Деловая / Ролевая игра**

#### **Тема: «Акмеологическая модель профессионала»**

## **ТЕМА 8. Общие и особенные акмеологические факторы развития профессионализма**

Выделяют следующие акмеологические детерминанты профессионализма (рефлексивного содержания):

- ♦ понимание объективного содержания системы требований к профессионализму личности и деятельности;
- ♦ переход от индивидного к субъектному характеру саморазвития;



- ◆ трансформация индивидуально-смыслового понимания деятельности и отношений к общественно-культурному;
- ◆ раскрытие содержания рефлексивных трансформаций в процессе личностно-профессионального развития.

Всё это приводит к развитию рефлексивной культуры, а именно:

- ◆ к активизации рефлексивно-инновационного потенциала развивающейся личности;
- ◆ к переосмыслению ее профессионального опыта;
- ◆ к повышению готовности к профессиональному творчеству;
- ◆ к расширению актуального и потенциального полей рефлексии в профессиональной деятельности.

Это позитивно влияет на креативность личности, количество и качество творческих решений и как результат – повышает продуктивность деятельности.

С этих позиций необходимо подойти к основной цели деловой игры.

*Цель игры* — сформулировать профессиональные требования к работнику исходя из особенностей предприятия и подобрать из нескольких кандидатур наиболее подходящую для замещения вакантной должности.

*Методика проведения игры*

1. Рекомендуется сначала распределить роли внутри команды путем выделения из нее генератора идей, критика, эксперта, организатора и делопроизводителя, зафиксировав это в листе экспертной оценки. Команды рассаживаются вокруг стола, каждая в своем углу аудитории.

2. Затем необходимо нацелить команды на разработку профессиональной модели. Основной метод работы — «мозговой штурм». В каждой команде поочередно преподаватель выполняет функции консультанта, с тем чтобы можно было начать эффективную дискуссию. Рекомендуется вести работу коллегиально, а конфликты разрешать путем голосования.

3. После разработки профессиональной модели целесообразно организовать параллельную работу в командах над составлением рекламных объявлений, а критиков попросить подготовить сложные вопросы для команд-конкурентов.

4. Далее необходимо сосредоточить усилия всех команд на подготовке итоговых докладов, обычно его делает генератор идей или организатор. Следует рекомендовать командам написать сжатый и оригинальный доклад. Выступление лучше прорепетировать, строго контролируя, чтобы время доклада было не более 5 мин.

5. После доклада каждой команды организуется дискуссия в режиме «вопрос — ответ», при этом вопросы задают докладчику критики других команд. Важно, чтобы это были точные и остроумные вопросы.

6. Для подведения результатов игры и рейтинга участников игры важно оценить их работу. Это делается следующим образом. Перед итоговыми докладами команд создается жюри, состоящее из экспертов. Каждый из них получает лист экспертной оценки с предложением оценить по 5-балльной шкале работу команд (внешняя экспертиза) и работу игроков внутри команды (внутренняя экспертиза). Путем сложения двух оценок преподаватель получает командно-индивидуальный рейтинг игрока.

7. В конце игры преподаватель подводит итоги игры по командам, сообщает оценки команд и игроков, затем награждает победителя игры (лучшую команду и игрока) сувенирами (книгой, ручкой, брелком).

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

##### **4.1 Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017,**

## Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 – 2016

### 4.2 Методические указания по проведению текущего контроля

1.	Сроки проведения текущего контроля	На лекционных занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение лекционного занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	в соответствии с ОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Алтухова Е.В.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование, письменные работы
6.	Время для выполнения заданий	В течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Алтухова Е.В.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

### 4.3 Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний

Находятся на кафедре у преподавателя, осуществляющего процедуру контроля.