

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 15.09.2023 09:33:06

Уникальный проприетарный идентификатор:

a5da3d9896e9df55380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования

«Московский психолого-социальный университет»

Получено в Министрство образования Московской области 2015 г., серия 90/01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра консультативной психологии

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Психологическое сопровождение персонала в организации**

Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01
Психология

Наименование
Консультативная психология

Квалификация
магистр
Форма обучения
очная, очно-заочная

Москва
2023

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология (профиль Консультативная психология) по дисциплине «**Психологическое сопровождение персонала в организации**»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры консультативной психологии

протокол № 5 от «30» января 2023г.

Заведующий кафедрой
Консультативной психологии _____ Плигин А.А.

Исполнители:
доцент кафедры
консультативной психологии _____ Дроздова И.А.

Содержание

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....	4
Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.....	5
Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств.....	18

**Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины
«Психологическое сопровождение персонала в организации»**

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-2	Способен формировать и реализовывать планы развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей, консультировать обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе	ПК-2.3 использует способы оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности, этические нормы при организации и проведения консультативной работы	<u>Контактная работа:</u> лекции, практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Аргументирует важность и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения целей образовательного процесса, определяет в соответствии с профессиональными (учебно-профессиональными) функциями и качествами роль каждого участника в команде	<u>Контактная работа:</u> лекции, практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

Вопросы для опроса:

Тема 1. Социально-психологические основы управления персоналом организации в системе научного знания по социальной психологии ее исторические предпосылки.

Ответьте на вопросы:

1. Обозначение основных теоретических ориентаций: бихевиоризм, психоанализ, когнитивизм, интеракционизм.
2. Новая парадигма – «социальный конструкционизм» К. Гургена.
3. Активизация социальной психологии в Европе после второй мировой войны и современная полемика между европейской и американской традициями.
4. Варианты «новой парадигмы» для социальной психологии XXI века в европейских концепциях «теория социальных представлений».

Тема 2 Методологические проблемы социально-психологического исследования в области социально-психологических основ управления персоналом организации

Ответьте на вопросы:

1. Понятие методологии научного исследования в современном науковедении и специфика социальной психологии в решении методологических проблем исследования.
2. Специфика эмпирического исследования в социальной психологии.
3. Характеристика методов исследования в социальной психологии.
4. Основные фундаментальные теории социальной психологии (краткий обзор).
5. Методы воздействия: социально-психологический тренинг, групповая дискуссия, ролевая игра, индивидуальное и групповое консультирование.

Тема 3. Общение в системе общественных и межличностных отношений, в аспекте социально-психологических основ управления персоналом организации. Иерархические уровни анализа организационного поведения.

Ответьте на вопросы:

1. Каковы причины нарушения взаимопонимания между людьми?
2. Что такое социальная перцепция?
3. Дайте определение терминам: «фасилитация», «рефлексия», «эмпатия».
4. Назовите основные правила конструктивного общения.
5. Какие компоненты входят в структуру общения?
6. В чем отличие реципиента от коммуникатора?

Тема 4. Структура, функции и стороны общения.

Ответьте на вопросы

1. Что такое общение?
2. Каковы функции общения?
3. В чем своеобразие деловой коммуникации?
4. Каковы критерии взаимопонимания?
5. Что такое социальная перцепция и, каково ее значение в межличностном взаимодействии?
6. В чем отличие объекта общения от субъекта общения?
7. Назовите основные средства общения

РАЗДЕЛ 2. Компоненты работы психолога с персоналом организации

Тема 5. Социально-психологические свойства личности в организации.

Ответьте на вопросы

1. Общая характеристика групповых процессов.
2. Формирование и развитие малых групп.
3. Стадии и уровни группового развития. Двухфакторная модель развития группы.
4. Групповая сплоченность. Уровни сплоченности. Групповое давление.
5. Принятие группового решения.
6. Эффективность групповой деятельности. Продуктивность и удовлетворенность.

Тема 6. Социальная адаптация личности в организации.

Ответьте на вопросы:

1. Адаптация к пространственно-предметной среде, к социуму, к деятельности, к условиям жизни.
2. Ценностные ориентации и значимость труда.
3. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана).
4. «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.

Тема 7. Социальные установки. Агтитюд

Ответьте на вопросы:

1. Иерархическая структура диспозиций личности и место социальных установок в этой иерархии.
2. Связь диспозиций с содержательной стороной деятельности и проблема изменения социальных установок.
3. Положение личности в группе – фокус проблемы личности в социальной психологии.
4. Социальная идентичность личности: определение и основные подходы и теории.

Тема 8. Особенности прикладного исследования в социальной психологии.

Ответьте на вопросы:

1. Выбор метода консультирования .
2. Завершающий этап консультирования: подведение итогов и конкретизация самостоятельных действий клиента

Тема 9. Основные направления исследований практической социальной психологии.

Ответьте на вопросы:

1. Сущность понятий: «социальная адаптация», «дезадаптация».
2. Охарактеризовать условия успешной социальной адаптации личности.
3. Дать характеристику факторов дезадаптации личности

Тест по дисциплине

Инструкция: из предложенных вариантов выберите один или несколько правильных ответов.

1 Под объектом труда понимается:

- а) цель и условия труда
- б) средство и результат труда
- в) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
- г) должностные инструкции работника

2 Задачи психологии труда включают в себя вопросы:

- а) исследования и оптимизации факторов трудовой деятельности, профессионального обучения, консультативного сопровождения.
- б) психологической трудовой экспертизы.
- в) исследования психических явлений человека в условиях трудовой деятельности.
- г) все ответы верны

3 Полный набор составляющих понятия трудовой пост образуют:

- а) социально заданные цели, представления о результате труда и система средств труда;
- б) заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы — предметные, информационные, социальные, биологические) и система средств труда;
- в) система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций) и система прав работника;
- г) социально заданные цели и представления о результате труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций); система прав работника; производственная среда (предметные и социальные условия труда).

4 К эргатическим функциям относятся:

- а) трудовые функции и функции средств труда
- б) трудовые функции субъектов труда
- в) функции средств труда
- г) ни один ответ не верен

5 Группа функционирующих людей (в работе руководителя, дирижера, режиссера) является:

- а) внешним функциональным средством труда
- б) вещественным средством труда
- в) внутренним функциональным средством труда
- г) ни один ответ не верен

6 Эргатическую систему образуют:

- а) субъект труда и трудовой коллектив
- б) субъект труда, трудовой коллектив, средства труда и производственная среда
- в) субъект труда и средства труда
- г) средства труда и производственная среда

7 Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:

- а) З. Фрейдом
- б) А. Адлером
- в) Е.А. Климовым
- г) О.А. Носковой

8 Образ объекта труда включает в себя:

- а) идеальную «Я-концепцию»
- б) актуальный «Я-образ»
- в) обобщенный «Я-образ»
- г) чувственный и репрезентативный образы

9 В структуру человека, как субъекта труда входят:

- а) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности)
- б) психические регуляторы труда
- в) функциональные состояния в труде
- г) все ответы верны

10 Методы психологии труда – это:

- а) способ организации деятельности, обоснованный нормативный способ осуществления научного исследования.

- б) специальные приёмы исследования и повышения эффективности труда за счёт учёта психологических факторов труда.
- в) специально организованные мероприятия по обобщению и стандартизации результатов исследования.
- г) приёмы исследования и совершенствования показателей трудовой деятельности.

11 Специальные методы психологии труда включают в себя:

- а) наблюдение, электрофизиологические методы диагностики, опрос.
- б) алгоритмический, структурный, анализ трудовой деятельности.
- в) трудовой, объективная регистрация трудовых операций, метод моделирования трудовых процессов, структурный, алгоритмический.
- г) опрос, трудовой, электрофизиологические методы диагностики, наблюдение.

12 Метод критических инцидентов относится к:

- а) наблюдению
- б) эксперименту
- в) экспертной оценке
- г) тестированию

13 Профессиография — это:

- а) специальный метод повышения эффективности труда.
- б) метод построения в графической форме структуры какой-либо профессии.
- в) комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессии в целях установления требований к человеку как работнику.
- г) перечень условий и факторов трудовой деятельности.

14 Профессиограмма — это:

- а) специальный документ по работе с действующим персоналом.
- б) комплексное описание условий профессиональной деятельности и требований к профессионально важным качествам человека.
- в) системное описание эргономических факторов и технологии работы.
- г) совмещение ответов вариантов «б» и «с».

15 Психограмма — это документ, который:

- а) содержит описание структуры профессионально важных качеств (психофизиологических, личностных, интеллектуальных) работника и является одной из частей профессиограммы.
- б) включает в себя описание профессионально важных качеств конкретного работника.
- в) описывает в графической форме структуру профессионально важных психических качеств человека.
- г) совмещает ответы вариантов «б» и «с».

16 Психологические особенности современных профессий связываются:

- а) с доминированием функций профессиональной и коммуникативной компетентности, ин-формационными перегрузками.
- б) с доминированием нервно-психического и физического напряжения.

- в) с доминированием хронического переутомления и признаками профессионального выгорания.
- г) с доминированием функций оперативного мышления, наблюдательности и эмоционально-волевой устойчивости.

17 В «формуле профессий» выделяются:

- а) внешние психологические признаки труда
- б) формальные психологические регуляторы труда
- в) обобщенные характеристики профессии
- г) технологические характеристики производственного процесса

18 Исторические вехи становления психологии труда связываются с именами ученых:

- а) И.М.Сеченова, В Соловьёва, В Вернадского, А. Плешака.
- б) И.М. Сеченова, И.М. Павлова, В.М. Бехтерева, Г. Мюнстерберга
- в) А. Ухтомского, В. Штерна, В. Ротманского, О.Орбели
- г) всех вышеназванных лиц.

19 Деятельность – это:

- а) специфически человеческая, регулируемая сознанием активность, порождаемая потребностями, мотивами и целью достижения, направленная на познание и преобразование внешнего мира и связанная с созданием общественно значимых ценностей или освоением социального опыта
- б) особый вид активности человека и животных, обеспечивающий удовлетворение витальных потребностей и достижение определённых целей.
- в) особый вид поведения человека, определяемый его мотивами и удовлетворяющий личные потребности.
- г) поведение человека, обеспечивающее его социальную полезность.

20 Внешними мотивационными факторами труда не являются:

- а) фактор давления
- б) фактор страха
- в) фактор притяжения-отталкивания
- г) фактор инерции

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Объект, предмет, задачи и функции психологии управления.
2. Психологические законы и закономерности управления.
3. Анализ отечественного и западного опыта управления. Психологическая характеристика и анализ управленческой деятельности руководителя.
4. Основные концепции управления.
5. Показатели (критерии) управленческой эффективности.
6. Сущность и психологическое содержание управленческой деятельности.
7. Методы психологии управления, их основное содержание.
8. Классификация методов психологии управления.
9. Сущность и содержание теоретических методов психологического исследования.
10. Сущность и содержание эмпирических методов психологического исследования.
11. Психологический эксперимент, его значение в практике управления .

12. Классификация видов психологических исследований.
13. Сущность и содержание оценки кандидатов при приёме на работу.
14. Методы оценки персонала в современной организации.
15. Оценка профессионализма работника.
16. Организация аттестации персонала в современной организации.
17. Профессиональное развитие, обучение и повышение квалификации сотрудников организации.
18. Психологическое сопровождение инновационных процессов в организации.
19. Психологические причины и условия возникновения конфликта в организации.
20. Возникновение и развитие конфликта в организации.
21. Основные методы управления (регулирования, разрешения) конфликтами.
22. Психологическая характеристика управленческой культуры руководителя.
23. Понятие управленческого мастерства руководителя.
24. Психологические особенности свойств личности руководителя.
25. Особенности психических процессов управленца.
26. Основные психологические качества успешного руководителя.
27. Управленческие способности руководителя.
28. Психологические факторы профессионального стресса руководителей.
29. Типичные управленческие ошибки и пути их исправления.
30. Показатели оценки эффективности управленческой деятельности руководителя.
31. Психологические препятствия эффективной управленческой деятельности руководителя.
32. Профилактика психологического выгорания руководителя.
33. Функции субъекта управления.
34. Принятие решения как функция управления.
35. Индивидуальные различия управленческих решений.
36. Прогнозирование как функция управления.
37. Планирование и его виды: принципы организации эффективного планирования.
38. Понятие и виды контроля. Психологическая сущность управленческого контроля.
39. Содержание механизма мотивации личности.
40. Содержательные теории мотивации личности.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; 2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции;	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом

	5. Наглядность и иллюстративность примеров;	или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно	6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей;	Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе объяснения; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно	7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	Задание не решено.

Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Раскрытие темы; 2. Глубина проработки проблемы; 3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.	Тема раскрыта полностью. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и чётко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Хорошо		Тема в целом раскрыта. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы.

		<p>Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена чётко.</p> <p>Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint).</p> <p>Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>
Удовлетворительно		<p>Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник.</p> <p>Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьёзные ошибки, информация недостаточно структурирована. Нет ответов на вопросы.</p>
Неудовлетворительно		Задание не выполнено.

Оценивание выполнения тестов

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения тестовых задания;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания;	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
Удовлетворительно	3. Правильность ответов на вопросы;	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими
	4. Самостоятельность тестирования;	
	5. и т.д.	

		ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)

Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен ПК-1.2; ПК-4.1	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.
1.	Тестирование (на экзамене)	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество	«отлично» - процент правильных ответов 90-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 78-88%;

		правильных ответов	«удовлетворительно» - процент правильных ответов 65-77%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 65%.
--	--	--------------------	---

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся.

Текущая аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине проводится в форме опроса по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося согласно графика проведения текущего контроля проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание освоения компетенций обучающимся носит комплексный характер и учитывает его достижения по освоению дисциплин учебного плана.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения	Критерии оценки	Оценка		Время, выделяемое на ответ
			min	max	
Доклад, сообщение с презентацией	Доклад, сообщение – устное публичное выступление по определенному учебно-познавательному или научному вопросу (сообщение новой информации, представление полученных результатов исследований). Темы докладов, сообщений выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Доклад, сообщение могут сопровождаться презентацией, предоставление тезисов выступления. Выполненное задание предъявляется студентом на занятии по изучению предлагаемой темы.	Раскрытие темы; Понимание и обоснование значимости раскрываемой темы; Глубина проработки проблемы; Представление информации; Информативность и оформление презентации; Ответы на вопросы	2	5	10-15 мин.
Опрос	Вопросно-ответный способ проверки знаний студентов, при котором изучаемый материал расчленяется на отдельные смысловые единицы, и по каждой из них задаются вопросы. Позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки	Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; Отражение закономерностей развития процессов и явлений, раскрытие причинно-следственных связей; Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; Аргументация авторской позиции; Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных областей;	2	5	3-5 мин.

		Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).			
Тест	Система тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня основных знаний и умений обучающегося по теме. Обязательным элементом фонда оценочных средств является итоговый тест по дисциплине (экспресс-форма проверки), который должен быть загружен в систему дистанционного обучения (СДО)	Полнота выполнения тестовых задания; Своевременность выполнения задания; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования.	2	5	40 мин.

На тестирование отводится 40 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. За каждый правильный ответ на вопрос даётся 5 баллов.

Перевод баллов в оценку:

4-балльная шкала	Бинарная шкала	Критерии
Отлично	Зачтено	Выполнено 85-100 %
Хорошо		Выполнено 70-84 %
Удовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно		Выполнено 0-49 %

Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом на 4 курсе в 7 семестре для обучающихся очной формы обучения; в 8-ом семестре для очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очной и для очно-заочной форм обучения – экзамен.

Обучающийся допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, основную и дополнительную литературу. Основное в подготовке к сдаче зачёта - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к экзамену обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать

каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается экзамен. Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, баллы
1.	зачет ПК-1.2; ПК-4.1	<p>зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий, включающего в себя:</p> <p>Задание №1 – теоретический вопрос на знание базовых понятий предметной области дисциплины, а также позволяющий оценить степень владения обучающимся принципами предметной области дисциплины, понимание их особенностей и взаимосвязи между ними;</p> <p>Задание №2 – задание на анализ ситуации из предметной области дисциплины и выявление способности обучающегося выбирать и применять соответствующие принципы и методы решения практических проблем, близких к профессиональной деятельности;</p> <p>Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины;</p> <p>Задание № 4 – активное участие в опросе (индивидуальном или фронтальном), демонстрация полной самостоятельности суждений по отдельным проблемам, аргументация авторской позиции в полной мере, раскрытие связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>Задание № 5 – подготовка доклада (презентации) по предложенным темам.</p> <p>Задание № 6 – выполнение теста.</p>	<p>Выполнение обучающимся заданий оценивается по следующей балльной шкале: Задание 1: 1-2 баллов Задание 2: 1-2 баллов Задание 3: 1-2 баллов Задание 4: 1-2 баллов Задание 5: 3-4 баллов Задание 6: 1-5 баллов</p> <p>«Зачтено»</p> <p>От 9 до 17 баллов</p> <p>«Незачтено»</p> <p>До 8 баллов</p>

Составитель: Дроздова И.А., доцент кафедры консультативной психологии