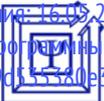


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2023 16:24:31
Уникальный проприетарный идентификатор:
a5da3d9896e9df55380e3f9e7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Получено в 2015 г., серия 90/Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Кафедра организационной психологии и психологии труда

Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Организационная психология
Уровень высшего образования
магистратура

Направление подготовки
37.04.01
Психология

Наименование
Организационная 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 Организационная психология) по дисциплине «Организационная психология»

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры Организационной психологии и психологии труда.

протокол № 5 от «22» 03. 2023г.

Заведующий кафедрой
Организационной психологии
и психологии труда _____ Небродовская-Мазур Е.Ю.

Исполнители:

Заведующий кафедрой
Организационной психологии
и психологии труда _____ Небродовская-Мазур Е.Ю.

СОГЛАСОВАНО:

Декан факультета _____ Небродовская-Мазур Е.Ю.

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

процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-2	способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ОПК-2.1. Знать основные направления, методы и методики, этапы и структуру, требования к представлению результатов, этические принципы современных социально-психологических и психолого-педагогических исследований	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-2.2. Уметь планировать и проводить научное исследование для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности	
		ОПК-2.3. Владеть методами оценки исследовательских и прикладных программ в соответствии с поставленной задачей	
ОПК-3	способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ОПК-3.1. Знать основные отечественные и зарубежные концепции механизмов, условий, содержания и движущих сил психического развития, особенности развития познавательной сферы, личности и индивидуальности; методы, методики и принципы организации психодиагностического исследования.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-3.2. Уметь устанавливать взаимосвязи процессов социализации и индивидуализации, определять роль культурных и институциональных рамок в становлении социализационного процесса с учетом различных параметров жизнедеятельности человека; пользоваться методами количественного, качественного,	

		интерпретационного и статистического анализа при обработке данных психодиагностического исследования личности и группы.	
		ОПК-3.3. Владеть навыками анализа индивидуальных различий и базовых механизмов психических процессов и состояний; способами решения задач психодиагностики в заданной области исследования и практики	

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:

Организационная психология как научная дисциплина	История возникновения организационной психологии. Организационная психология как самостоятельная научная дисциплина. Область и предмет исследования организационной психологии. Методы организационной психологии.
Проблема власти в современной психологии	Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Власть как системообразующая категория организационной психологии
Лидерство	Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства
Власть и организация	Природа организации. Основные характеристики организации. Организационная структура. Классические теории организации. Мотивация. Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации
Организационная культура и развитие	Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры

Власть и группа	Понятие группа. Структура группы. Групповые процессы. Статус и роль. Групповые правила и нормы. Групповые санкции
Коммуникации в организации	Общение в организации. Функции общения. Общение и понимание. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления
Власть и индивид	Личность и организация. Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их соответствие требованиям организации. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Темы для доклада (в т.ч. для подготовки в мини-группах 3-5 человек):

Тема Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения	2. и	<p>ПЗ 3. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения</p> <p>ПЗ 4. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций</p> <p>Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Знакомство с методикой «Организационный скрининг» <i>Деловая игра «Создание управленческой команды».</i> Задача: разработать структуру управленческой команды, определить иерархические уровни организационного поведения членов команды. Анализ.</p>	6
--	---------	---	---

<p>Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p>	<p>П3.5 Психологические регуляторы деятельности отдельного работника Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.</p> <p>П3.6. Особенности ролевых позиций Стили руководства. Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стилия руководства и групповой сплоченности. Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры. Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений. Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. <i>Метод «инцидента»</i> - составление сравнительных и аналитических таблиц по теме «Сравнить основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции <i>Анализ групповой дискуссии «Сотрудничаю или обособляюсь?»</i></p>	<p>6</p>
<p>Тема 4. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.</p>	<p>П3.7. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь. <i>Ролевая игра; Ролевое кольцо</i> Задача: Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).</p>	<p>4</p>

Вопросы для тестирования по дисциплине

Статистические методы в психологии

1. Организационная психология как самостоятельное научное направление современной психологии была признана в:
 - а). 40-е годы 20в.
 - б). 50-е годы 20в.
 - в). 60-е годы 20в.
 - г). 70-е годы 20в.
 - д). 80-е годы 20в.

Правильный ответ: д).

2. Одним из главных первоисточников организационной психологии, во многом определившим исходные рамки объекта исследования был:

- а). Бихевиоризм
- б). Психоанализ
- в). Научный менеджмент
- г). Формальный бюрократизм
- д). Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса

Правильный ответ: в).

3. Одним из основоположников современной организационной психологии принято считать:

- а). Выготского Л.С.
- б). Петровского А.В.
- в). Тейлора Ф.
- г). Уотсона и Торндайка
- д). Фрейда З.

Правильный ответ: в).

4. Важную роль в формировании организационной психологии сыграли:

- а). Гордон Р., Хоуэлл Дж.
- б). Берн Э.
- в). Скиннер
- г). Маслоу А.
- д). Левин К.

Правильный ответ: а).

5. Предметом организационной психологии являются:

- а). Психологические последствия построения формальной структуры организации
- б). Особенности корпоративной культуры организации
- в). Разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы их детерминирующие
- г). Психологические последствия воздействия внешней среды на жизнедеятельность организации

Правильный ответ: в).

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Типовые задания (вопросы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся

1. Понятие группа. Классификация групп.
2. Понятие статус и роль. Классификация статусов и ролей.
3. Формальная структура группы и её особенности. Формальный лидер.
4. Неформальная структура группы и её особенности. Неформальный лидер.
5. Функции группы. Количественные границы малой группы.
6. Формально-ролевые отношения в группе.
7. Структура формально-ролевых отношений в группе.
8. Правила и нормы поведения группы.
9. Личность и группа.
10. Конформизм и групповое давление. Самоопределение личности в группе.
11. Референтная личность. Референтные взаимоотношения.
12. Отечественные и зарубежные теории малых групп и коллективов.
13. Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса.
14. Интеракционизм.
15. Социометрическая концепция Морено.
16. Трансактный анализ Э. Берна.
17. Стратометрическая концепция А.В. Петровского.
18. Теория развития групп А.Г. Ковалева.
19. Теория групп Уманского.
20. Интерперсональные отношения Т. Лири.
21. Методы изучения малых групп.
22. Методы изучения СПК.
23. Методы изучения стиля руководства.
24. Методы изучения межличностных отношений в малых группах.
25. Феномены интрагрупповой активности.

26. Социально-психологический климат группы.
27. Сплоченность группы.
28. Ценностно-ориентационное единство группы.
29. Конфликты в группе.
30. Типы конфликтных людей.
31. Причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах.
32. Профилактика конфликтов в трудовых коллективах.
33. Командообразование.
34. Эффективность деятельности группы.

Формирование эффективной и работоспособной команды

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; 5. Наглядность и иллюстративность примеров; 6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей;	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 или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно	7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	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		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;	Тема раскрыта полностью. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему.

	<p>4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.</p>	<p>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.</p> <p>Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и 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>
Хорошо		<p>Тема в целом раскрыта.</p> <p>Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы.</p> <p>Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему.</p> <p>Проводит анализ темы с опорой на источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения.</p> <p>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</p>

		источник. 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.
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 ошибками.
Неудовлетворительно	4. Самостоятельность тестирования;	Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)
	5. и т.д.	

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 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	2	5	3-5 мин.

		областей; 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		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	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: Небродовская-Мазур Е.Ю., канд. психол. наук