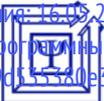


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 16.09.2023 16:34:36
Уникальный проприетарный идентификатор:
a5da3d9896e9df55380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Получено 16.09.2023 г., серия 90Л01 № 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
Психология управления персоналом
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 «Психология управления персоналом»

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

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в 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	<p>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</p> <p>ОПК-2.2. Уметь планировать и проводить научное исследование для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-2.3. Владеть методами оценки исследовательских и прикладных программ в соответствии с поставленной задачей</p>	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
ОПК-3	способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	<p>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.</p> <p>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,</p>	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

		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:

<p>Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации. Человеческий капитал в управлении персоналом. Соотношение основных понятий «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» (УЧР); «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала». Анализ концепций управления персоналом. Методы управления персоналом: административные, экономические, социологические, психологические. Функции управления персоналом. Понятие экономической, социальной и деловой эффективности персонала.</p>	
<p>Тема 2. Психологические основы управления персоналом. Этические принципы и правила работы психолога в организации. Основные виды деятельности: психолого-просветительская, диагностическая, управленческое консультирование, индивидуальное консультирование. Воздейственная практика психолога в управлении человеческими ресурсами: развитие персонала и организации, коррекционная работа, обучение как форма повышения квалификации персонала, тренинг персонала.</p>	
Раздел 2. Кадровый мониторинг персонала	
<p>Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию Понятие и структура кадрового планирования. Определение потребности в персонале организации. Источники организации найма персонала. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Отбор как кадровая технология. Структура и условия отбора. Основные функции и принципы отбора и способы замещения должностей. Методы отбора. Отборочное собеседование, психодиагностика профессионально-важных качеств личности.</p>	
<p>Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации Процесс адаптации персонала; разделение понятий адаптации и адаптивности человека. Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая и социально-психологическая; первичная и вторичная адаптация. Субъективные и объективные показатели адаптации. Динамический аспект адаптации персонала. Личностные ресурсы социально-психологической адаптации.</p>	

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

Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации

Роль обучения персонала в повышении конкурентоспособности предприятия. Основные концепции обучения кадров. Виды обучения персонала. Задачи внутрифирменного обучения персонала: стратегические, исследовательские, методические и организационные. Приемы и методы определения потребности персонала в обучении. Требования к подбору преподавателя для обучения персонала. Принципы эффективного обучения: обратной связи, практической отработки знаний и навыков, переноса навыков на рабочие условия, востребованности результатов обучения, формирования мотивации к обучению, учета наличного уровня знаний и навыков. Методы обучения: традиционные, обучение на рабочем месте, активное обучение. Критерии оценки эффективности учебных программ.

Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности

Особенности группового поведения работников. Понятие рабочей группы. Первичные и вторичные рабочие группы. Соотношение основных понятий: «рабочая группа», «команда», «коллектив», «комитет», «производственные группы».

Особенности группового поведения работников. Первичные и вторичные рабочие группы. Методы формирования команд. Формирование групповой сплоченности и психологической совместимости: понятие, признаки, критерии. Механизмы и уровни психологической совместимости в группе. Феномен группового мышления и группового давления сплоченных коллективов. Критерии работоспособности групп.

Вопросы для тестирования по дисциплине

Тестовые задания

1. Научная школа исходит из следующего постулата: «Залог успеха организации...»:

- а) работа руководителя;
- б) организация труда сотрудников;
- в) отношения между руководителем и подчиненными;
- г) все вышеперечисленное.

2. Представление об объекте рассмотрения при системном подходе:

- а) все меняется: среда, организация, задачи управления;
- б) *меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация;*
- в) изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме;
- г) любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и помогает управлять правильно.

3. Основоположником современного рационального управления принято считать:

- а) Ф. Тейлора;
- б) А. Файоля;
- в) *П. Друкера;*
- г) Г. Форда;
- д) Э. Мейо.

4. Делегирование – это:

- а) *передача задач и полномочий другому лицу, которое берет на себя ответственность за их выполнение;*

- б) поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы;
- в) задание, которое руководитель дает каждому своему подчиненному;
- г) та помощь, которую работник оказывает своему руководителю.

5. Организационный конфликт – это:

- а) инцидент;
- б) конфликтная ситуация;
- в) *конфликтная ситуация и инцидент.*

6. Дайте определение коммуникации:

- а) *процесс обмена информацией между людьми и организациями и ее использование в принятии решений;*
- б) межличностные отношения вне организации;
- в) взаимодействие между организациями и людьми;
- г) пропаганда.

7. Достоинством группового решения является:

- а) скорость;
- б) ответственность;
- в) *информационная обеспеченность;*
- г) все вышеперечисленное.

8. Какой из перечисленных элементов не является составляющей процесса коммуникации:

- а) реципиент;
- б) коммуникатор;
- в) *коммутатор;*
- г) сообщение?

9. Почему необходим контроль:

- а) потому что это составная часть работы руководителя;
- б) потому что он предупреждает возникновение кризисных ситуаций;
- в) потому что с помощью его можно заставлять людей делать то, что им не хочется;
- г) *все вышеперечисленное верно?*

10. Мотивация – это:

- а) технология управления;
- б) принцип управления;
- в) *функция управления;*

г) способ управления.

Вариант 2

1. Классическая школа управления исходит из следующего постулата:

«Залог успеха организации...»:

- а) работа руководителя;
- б) организация труда сотрудников;
- в) отношения между руководителем и подчиненными;
- г) все вышеперечисленное.

2. Системный подход в управлении позволил:

- а) исключить научный поиск лучших вариантов решений как панацею от всех болезней;
- б) признать факторы внешней среды и отработать методики их анализа;
- в) автоматизировать часть процессов управления;
- г) широко использовать математические методы в управлении.

3. Представление об объекте рассмотрения при ситуационном подходе:

- а) все меняется: среда, организация, задачи управления;
- б) меняется внешняя среда, поэтому должна меняться организация;
- в) изменений нет: управление есть процесс, осуществляемый в любой организации по общей схеме;
- г) любая управленческая задача может быть формализована и представлена в виде модели, она и помогает управлять правильно.

4. Полномочия – это:

- а) то, что присуще каждой должности;
- б) ограниченное право использовать ресурсы организации для решения конкретного круга задач;
- в) право начальника решать за подчиненных;
- г) возможность распоряжаться другими людьми.

5. Межличностные стили разрешения конфликтов:

- а) уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблемы;
- б) разрешение проблемы;
- в) компромисс.

6. Получатель информации в процессе коммуникации выступает в качестве:

- а) реноме;
- б) рецензента;
- в) реципиента;

г) рейтинга.

7. Какое утверждение правильное:

- а) количество оперативных решений всегда превышает количество решений тактических и стратегических;*
- б) количество оперативных решений превышает количество тактических и стратегических решений только на технологическом уровне организации;
- в) затраты времени на принятие оперативных решений всегда превышают затраты времени на принятие тактических и стратегических решений;
- г) оперативные решения составляют основу работы функциональных руководителей?

8. Человек, занимающий руководящую должность в аппарате управления, – это:

- а) должностное лицо;*
- б) реципиент;
- в) лидер.

9. Существует ли взаимосвязь между стратегическим планом и другими управленческими решениями:

- а) нет, не существует, так как стратегическое планирование является прерогативой высшего руководства;
- б) да, существует, так как все последующие решения должны содействовать достижению намеченной цели;*
- в) и да и нет, все зависит от личностей менеджеров;
- г) теоретически – да, на практике – нет?

10. Выберите верное утверждение:

- а) реализация функции мотивации не вызывает особых проблем, поскольку может осуществляться на базе типовых положений о премировании;
- б) функция мотивации слабо связана с другими функциями управленческого цикла, поскольку направлена на работника, а не на процесс;
- в) функция мотивации тесно связана с другими функциями управления, поскольку входит в единый управленческий цикл;
- г) выделение функции мотивации – это особый научный прием, который позволяет лучше понять действия руководителя, поэтому говорить о ее связи с другими функциями бессмысленно;
- д) функция мотивации тесно связана с другими функциями управленческого цикла, поскольку процесс управления реализуется с помощью людей.*

Вариант 3

1. Школа человеческих отношений исходит из следующего постулата:

«Залог успеха организации...»:

- а) работа руководителя;
- б) организация труда сотрудников;
- в) *отношения между руководителем и подчиненными;*
- г) все вышеперечисленное.

2. При системном подходе организация рассматривается как:

- а) совокупность элементов, взаимосвязанных между собой;
- б) развивающаяся, саморегулируемая система;
- в) некая целостность, существующая для удовлетворения общественных потребностей;
- г) *все вышеперечисленное.*

3. С позиций теории управления цель существования организации заключается:

- а) в получении прибыли;
- б) *в удовлетворении определенных общественных потребностей;*
- в) в снижении издержек;
- г) все перечисленные положения верны;
- д) все перечисленные положения неверны.

4. Функциональный руководитель:

- а) отвечает за все аспекты деятельности обособленной структурной единицы;
- б) принимает окончательные решения;
- в) *всегда подчиняется линейному руководителю;*
- г) не имеет права подписи.

5. Дисфункциональный конфликт – это:

- а) конфликтная ситуация;
- б) конфликт, сопровождающийся повышением эффективности деятельности организации;
- в) инцидент;
- г) *конфликт, сопровождающийся снижением эффективности деятельности организации.*

6. Лидерство – это:

- а) личные возможности должностного лица, его квалификация, позволяющие принимать участие в разработке определенного круга решений;
- б) честное соблюдение обязательств, нравственных норм;
- в) *способность влиять на индивидов с целью побудить их к активному достижению общей цели;*

г) возможность выступать перед группой с призывами и определенными угрозами.

7. Коммуникация – это:

- а) межличностные отношения как внутри организации, так и вне ее;
- б) процесс обмена информацией;
- в) любые базы данных, используемые руководством в ходе принятия решений;
- г) взаимодействие между сотрудниками организации.

8. Влияет ли «отладка» функции планирования на успех организации:

- а) возможно и влияет, так как большая часть организаций все же планирует свою деятельность;
- б) бесспорно влияет, так как позволяет взаимоувязать действия всех участников бизнеса;
- в) вряд ли влияет, скорее, это дань моде;
- г) не влияет, так как планированием занят высший уровень управления, а не те, кто «делает дело»?

9. Роль контроля в управлении:

- а) обеспечение достижения организацией своих целей;
- б) удержание работников в определенных рамках;
- в) основа для оценки;
- г) все перечисленное верно.

10. Теория «X» и «Y» объясняет:

- а) возможности руководителя по активной мотивации подчиненных;
- б) как правильно воздействовать на подчиненных для достижения целей организации;
- в) возможные стили руководства;
- г) чем авторитарный лидер отличается от лидера либерального

Промежуточная аттестация по проводится в форме **ЗО**.

Типовые задания (вопросы) для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Тема 1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации.
Тема 2. Психологические основы управления персоналом
Тема 3. Психологические аспекты отбора и подбора персонала в организацию
Тема 4. Управление адаптационным процессом персонала в организации
Тема 5. Аттестация персонала организации
Тема 6. Психологическое обеспечение планирования карьеры и расстановки персонала
Тема 7. Обучение персонала как основа успешной работы организации
Тема 8. Формирование коллективного субъекта деятельности
Тема 9. Психологические аспекты мотивации и стимулирования персонала в организации

**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; 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

		<p>поставленной проблемы, логики ее изложения.</p> <p>Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины.</p> <p>Информация по заявленной теме изложена полно и чётко.</p> <p>Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Информация по заявленной теме изложена чётко.</p> <p>Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации.</p> <p>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</p>

		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