

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2023
Уникальный проприетарный идентификатор:
a5da3d9896e9d155380e3f9a7da4832154ef8302



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 психологи

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Практикум по психологическому обеспечению деятельности
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 **«Практикум по психологическому обеспечению деятельности 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 «Практикум по психологическому обеспечению деятельности организации»

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
УК -1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК -1.1. Осуществляет анализ проблемной ситуации и выявляет варианты ее возможного развития	<p>Знает: системные связи и отношения между явлениями, процессами и объектами мира; методы поиска информации, ее системного и критического анализа.</p> <p>Умеет: применять методы поиска информации из разных источников; осуществлять ее критический анализ и синтез; применять системный подход для решения поставленных задач.</p> <p>Владеет: навыками практической работы с информационными источниками; способностью определять, интерпретировать и ранжировать информацию.</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, <u>Самостоятельная работа</u></p>
ПК-1- способен применять современную методологию научного психологического исследования, осуществлять постановку проблем, разрабатывать программы и модели; выбирать,	ПК-1.1. использует современную методологию научного психологического исследования знания, в том числе в таких отраслях психологического знания как общая, консультативная психология; надежные и	<p>Знает: о теоретических и методологических проблемах развития психологии труда, об основных проблемах развития и саморазвития профессионала, о перспективах развития психологии труда и инженерной психологии, приводит собственные примеры, анализирует понятия в соответствии с</p>	<p><u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, <u>Самостоятельная работа</u></p>

<p>надежные и валидные способы экспертной оценки для решения научных и прикладных проблем, квалифицированно интерпретировать результаты исследования и оформлять его результаты</p>	<p>валидные способы экспертной оценки в целях решения научных и прикладных проблем</p>	<p>темами курса, теории и концепции в современной отечественной и зарубежной науке; основные методы и процедуры проведения социально-психологического исследования в различных сферах Умеет: выбирать пути и средства оптимизации, применительно к конкретной проблемной ситуации; ставить инновационные профессиональные задачи в области психологического исследования Владеет: навыком определения степеневалидности и надежности используемых психодиагностических методик и осуществляет выбор методов коррекции</p>	
---	--	---	--

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:

Т Тема 1. Система управления человеческими ресурсами современной организации. Человеческие ресурсы. Роль персонала в эффективности и развитии современной организации. Управление человеческими ресурсами как важное направление деятельности современной организации. Основные формы управления человеческими ресурсами. Кадровая политика и работа с внутренней средой организации. Связь проблем организации с психологическим состоянием персонала.

Тема 2. Психологические аспекты работы с персоналом современной организации. Психология и организационное поведение сотрудников современной организации. Психологические аспекты конструктивного и деструктивного поведения сотрудников. Развитие потенциала сотрудников. Социально-психологические и коммуникативные составляющие эффективной трудовой деятельности персонала. Человеческие отношения как основа климата и культуры организации.

Тема 3. Психологическое сопровождение персонала современной организации: принципы, подходы, задачи, возможности и ограничения. Психологическое сопровождение персонала: понятие, формы, возможности и ограничения. Психологическое сопровождение процесса набора и отбора персонала. Психологическое

сопровождение адаптации новых сотрудников. Задачи психологического сопровождения обучения и развития персонала. Роль сопровождения в совершенствовании мотивации к труду, в профилактике стресса и профессионального выгорания. Психологическое сопровождение формирования коллектива, команды, совершенствования климата и культуры подразделений и организации в целом.

Тема 4. Методы и технологии психологического сопровождения персонала современной организации. Основные и вспомогательные методы психологического сопровождения персонала. Психодиагностические методы в работе с персоналом. Методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги) в сопровождении персонала современной организации. Индивидуальное и групповое психологическое консультирование как метод психологической поддержки сотрудников и руководителей организации для выхода из трудных жизненных ситуаций. Методы управления групповой динамикой в работе с персоналом организации. Проектный подход в системе психологического сопровождения персонала современной организации.

Практическое занятие №1. Тема 1. Система управления человеческими ресурсами современной организации. Цель: сформировать представление о системе управления человеческими ресурсами современной организации. Понятийный аппарат: человеческие ресурсы, персонал, организация, структура, процессы, технология, эффективность, управление, психологическое состояние, проблема

Вопросы для обсуждения:

1. Человеческие ресурсы: понятие, характеристики, виды.
2. Роль персонала в эффективности и развитии современной организации.
3. Управление человеческими ресурсами как важное направление деятельности современной организации. (Место кадрового менеджмента в системе управления)
4. Основные формы управления человеческими ресурсами.
5. Кадровая политика: понятие, основные направления и их специфика.
6. Методы реализации кадровой политики.
7. Работа с внутренней средой организации: составляющие внутренней среды организации и их характеристики, – особенности работы с каждой составляющей.
8. Связь проблем организации с психологическим состоянием персонала.

Практическое занятие №2.

Тема 2. Психологические аспекты работы с персоналом современной организации. Цель: обсудить психологические аспекты конструктивного и деструктивного поведения сотрудников организации, факторы, влияющие на поведение сотрудников. Понятийный аппарат: психология, организационное поведение, сотрудники, потенциал, трудовая деятельность, коммуникация, человеческие отношения, конфликт, климат и культура организации

Вопросы для обсуждения:

1. Психология и организационное поведение сотрудников современной организации.
2. Психологические аспекты конструктивного поведения сотрудников.
3. Психологические аспекты деструктивного поведения сотрудников.
4. Развитие потенциала сотрудников: понятие, структура и методы развития потенциала (личностного и профессионального).
5. Социально-психологические составляющие эффективной трудовой деятельности персонала.
6. Коммуникативные составляющие эффективной трудовой деятельности: виды коммуникации в организации – система внутренней коммуникации и ее влияние на поведение и трудовую – деятельность сотрудников коммуникативные барьеры и методы работы с ними
7. Человеческие отношения в организации: понятие, виды, особенности.
8. Конфликты в системе человеческих отношений: диагностика и работа с конфликтами.
9. Человеческие отношения как основа климата организации.
10. Человеческие отношения как основа культуры организации

Практическое занятие №3.

Тема 3. Психологическое сопровождение персонала современной организации: принципы, подходы, задачи, возможности и ограничения.

Цель: определить содержание и специфику психологического сопровождения персонала современной организации. Понятийный аппарат: психологическое сопровождение, набор персонала, отбор персонала, адаптация, обучение и развитие персонала, карьера, мотивация к труду, стресс, профессиональное выгорание, формирования коллектива, команда, подразделение.

Вопросы для обсуждения:

1. Психологическое сопровождение персонала: понятие, формы, возможности и ограничения.
2. Психологическое сопровождение процесса набора и отбора персонала.
3. Психологическое сопровождение адаптации новых сотрудников.
4. Задачи психологического сопровождения обучения и развития персонала.
5. Роль сопровождения в совершенствовании мотивации к труду.

6. Роль сопровождения в профилактике стресса и профессионального выгорания. Психологическое сопровождение формирования коллектива, команды,
7. Психологическое сопровождение совершенствования климата и культуры подразделений и организации в целом.

Практическое занятие №4.

Тема 4. Методы и технологии психологического сопровождения персонала современной организации.

Цель: освоить основные и вспомогательные методы психологического сопровождения персонала.

Понятийный аппарат: методы психологического сопровождения персонала, психодиагностика, психологическое просвещение, активные методы обучения, психологическое консультирование, психологическая поддержка, трудная жизненная ситуация, групповая динамика, проектный подход

Вопросы для обсуждения:

1. Основные и вспомогательные методы психологического сопровождения персонала.
2. Методы сбора информации: интервью, анкеты, наблюдение, работа с документами в психологическом сопровождении персонала
3. Психодиагностические методы в работе с персоналом.
4. Методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги) в сопровождении персонала современной организации.
5. Индивидуальное и групповое психологическое консультирование как метод психологической поддержки сотрудников и руководителей организации для выхода из трудных жизненных ситуаций.
6. Методы управления групповой динамикой в работе с персоналом организации.
7. Проектный подход в системе психологического сопровождения персонала современной организации

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

1. Психологическое сопровождение персонала: понятие, формы, возможности и ограничения.
2. Роль персонала в эффективности и развитии современной организации.
3. Управление человеческими ресурсами (персоналом) как важное направление деятельности современной организации.
4. Кадровая политика: понятие, основные направления и их специфика. Методы реализации кадровой политики.
5. Связь проблем организации с психологическим состоянием персонала.
6. Организационное поведение сотрудников современной организации: понятие, виды, влияние на эффективность труда.
7. Развитие потенциала сотрудников: понятие, структура и методы развития потенциала (личностного и профессионального).
8. Социально-психологические составляющие эффективной трудовой деятельности персонала.
9. Виды и уровни коммуникации в организации
10. Система внутренней коммуникации и ее влияние на поведение и трудовую деятельность сотрудников
11. Коммуникативные барьеры персонала организации и методы работы с ними
12. Психологическое сопровождение в системе внутренней коммуникации организации: задачи, методы, специфика
13. Человеческие отношения в организации: понятие, виды, особенности, влияние на деятельность.
14. Психологическое сопровождение процесса набора и отбора персонала.
15. Психологическое сопровождение адаптации новых сотрудников.
16. Задачи психологического сопровождения обучения и развития персонала.
17. Роль сопровождения в совершенствовании мотивации к труду.
18. Роль сопровождения в профилактике стресса и профессионального выгорания. Психологическое сопровождение формирования коллектива, команды,
19. Психологическое сопровождение совершенствования климата и культуры подразделений и организации в целом.
20. Основные и вспомогательные методы психологического сопровождения персонала.
21. Методы сбора информации: интервью, анкеты, наблюдение, работа с документами в психологическом сопровождении персонала

22. Психодиагностические методы в работе с персоналом.
23. Методы психологического просвещения, в том числе активные методы (игры, упражнения, тренинги) в сопровождении персонала современной организации.
24. Индивидуальное и групповое психологическое консультирование как метод психологической поддержки сотрудников и руководителей организации в трудных жизненных ситуациях.
25. Методы управления групповой динамикой в работе с персоналом организации.
26. Проектный подход в системе психологического сопровождения персонала современной организации.

Тест по дисциплине «Коучинг»

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

1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ – ЭТО

- а) управленческая деятельность, которая способствует наиболее эффективному использованию сил, знаний и способностей работников для достижения поставленных целей;
- б) основная работа менеджера;
- в) деятельность специальных кадровых служб, связанная с приемом и увольнением сотрудников, перемещением их по должностной лестнице и т.д.;
- г) способ уговорить людей больше работать за те же деньги, что выгодно владельцам предприятий и ничего не дает самим работникам.

2. ОСНОВНЫМИ БЛОКАМИ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ ЯВЛЯЮТСЯ:

- а) целеполагание и планирование, организация, информирование, контроль
- б) учет, поощрение, наказание, обучение, аттестация
- в) исследование, эксперимент, обработка, анализ, рекомендации
- г) маркетинг и планирование, рекрутинг, развитие и использование, мотивация, работа с коллективом.

3. АДАПТАЦИЯ К ТРУДУ –

- а) привыкание к условиям работы;
- б) сложный социально-психологический процесс включения новичка в структуру и деятельность организации; в) последовательность мероприятий по включению новичка в формальную и неформальную структуру организации и по освоению им специфики деятельности на рабочем месте;
- г) все вышеперечисленное верно.

Чем занимается психолог в организации?

- исследует мотивацию персонала и занимается ее повышением среди персонала
- занимается профилактикой выгорания и повышением стрессоустойчивости среди персонала
- изучает лидерские качества и составляет кадровый резерв компании
- **все ответы верны**

3.Жизненный цикл фирмы состоит из следующих фаз:

- **возникновение - становление - развитие - умирание (или переход в новое качество)**
- рождение - развитие - зрелость- супер зрелость - упадок
- формирование - развитие - рост - зрелость- упадок - смерть

- рождение - развитие – смерть

4. Корпоративная/организационная культура это:

- доминирующие в коллективе моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения
- укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта
- совокупность типичных для организации ценностей, норм и точек зрения или идей, которые сознательно или подсознательно формируют образец поведения для сотрудников организации
- **все ответы верны**

5. Что такое девиантное поведение работника в организации?

- это действия, не вписывающиеся в рамки закона
- это любое запрещенное поведение сотрудника, в процессе выполнения им его должностных обязанностей
- это поведение, которое официально не одобряется руководством организации
- **все ответы верны**

6. Трудоголизм на рабочем месте - это

- хорошее занятие для работника
- возможность ярче проявить себя на рабочем месте
- возможность дополнительно заработать
- **сложное поведение сотрудника с уходом от реальности**

7. Кто такой лидер в организации?

- наемный сотрудник с определенными должностными обязанностями
- привлекательный трудолюбивый человек
- сотрудник с харизмой
- **человек, являющийся членом определенной группы, который способен в значимых ситуациях воздействовать на поведение остальных участников группы.**

8. Может ли лидер быть руководителем/ владельцем компании?

- **да, может**
- нет, не может
- если его выберут на общем собрании
- зависит от желания сотрудников

9. Какими качествами должен обладать лидер в организации?

- стратегическое мышление
- умение мотивировать, зажигать своими идеями людей
- умение выстраивать отношения и создавать команду
- **все ответы верны**

10. Как лучше влиять на поведение сотрудников в организации?

- **с помощью власти**
- с помощью угроз
- с помощью шуток
- на сотрудников вообще не надо влиять

11. В чем разница между властью и управлением в организации?

- нет разницы - это одно и то же
- власть можно захватить, а управление получают вместе с первым рабочим днем
- власть зависит от должностной инструкции
- **управление - это процесс, а власть - это наличие и возможность использования ресурсов**

12. При каком стиле руководства руководитель подавляет работников, считает, что его мнение единственно верное и правильное, держит дистанцию при общении?

- либеральный
- демократический
- **авторитарный**
- творческий

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

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;	Тема раскрыта полностью.

	<p>2. Глубина проработки проблемы; 3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.</p>	<p>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.</p>
<p>Хорошо</p>		<p>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. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация в целом систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена чётко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.</p>

Удовлетворительно		Тема не полностью раскрыта. Отсутствуют выводы. Не понимает значимость раскрываемой темы, не может ее обосновать. Анализ темы поверхностный, отсутствуют примеры, опора на один источник. Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины. Информация, изложенная в презентации, не соответствует обозначенной теме. В тексте и презентации присутствуют серьезные 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	<p>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.</p>	<p>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.</p>
1.	Тестирование (на экзамене)	<p>Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество</p>	<p>«отлично» - процент правильных ответов 90-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 78-88%;</p>

		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 «**Коучинг**» проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «**Коучинг**» 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 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		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 0-49 %

Промежуточная аттестация обучающихся.

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «**Коучинг**» 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 «**Коучинг**» 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