

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 18.05.2026 12:58:48
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90/01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90A01 №0002920 (бессрочно)

**Международный институт консультативной психологии,
психоанализа и нейропсихологии**

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Организационная психология»**

**Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА**

**Направление подготовки
37.04.01 Психология**

**Направленность (профиль) подготовки
Психология организации и бизнеса**

**Квалификация
магистр**

**Форма обучения
очно-заочная**

**Москва
2026**

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины **«Организационная психология»** предназначен для контроля знаний обучающихся по специальности 37.04.01 Психология, направленность (профиль) подготовки Психология организации и бизнеса, утвержденным приказом Минобрнауки России от 29.07.2020 N 841, согласован и рекомендован к утверждению.

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры организационной психологии и психологии труда

протокол № 6 от «25» декабря 2025 г.

Исполнители:

доцент кафедры

организационной психологии и психологии труда И.П. Матвеева

Согласовано:

Директор Международного института

консультативной психологии,

психоанализа и консультативной психологи

Е.Ю. Небродовская-Мазур

Содержание

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

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

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

Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств

Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

код компетенции	содержание компетенции	Планируемые результаты	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-2	Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в бизнес-сфере	ПК-2.1.Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований в бизнес-сфере. ПК-2.2.Способен реализовывать научно-исследовательские программы в бизнес-сфере	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>

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

Вопросы для опроса:

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.

Задания и вопросы для устного опроса на практических занятиях-

- Введение в организационную психологию;
- Человеческие ресурсы в экономической системе;
- Поведение личности в организации;
- Групповое поведение;
- Человеческие отношения – основа бизнеса;
- Коммуникации в организации;
- Конфликты в организации;
- Корпоративная культура. Типы корпоративной культуры;
- Управление организацией;
- Потребности и мотивы. Теории мотивации;
- Теория и практика командообразования в организации;
- Имидж и репутация организации;
- Законы и эффекты восприятия. Атрибуция;
- Теории поведения личности;
- Должностная модель поведения;
- Ресурсная концепция организационного поведения;
- Комплексные исследования мотивации;
- Социокультурный образ организации;
- Сегменты организационного поведения;
- Доминанта «задача – ответственность»;
- Доминанта «стимул – справедливость»;
- Саморегуляция поведения личности;
- Инициативное деловое поведение;
- Малые профессиональные группы;
- Факторы группового поведения;
- Организационная сущность управления;
- Микромодели управленческих отношений;
- Модели стратегического поведения;
- Рефлексия управленческого самосознания;
- Мотивационные ресурсы власти;
- Кризисы власти в бизнес-организациях;

- Целевая направленность поведения;
- Временные диапазоны событий;
- Обратные связи маркетинг-управления;
- Инновационная мобилизация персонала;
- Регулятивные модели поведения;
- Маркетинговая социокультурная среда;
- Управление поведением клиентуры;
- Поведенческое формирование имиджа.

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

Тема 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии

Тема 2. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения.

Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.

Типовые индивидуальные задания

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.
35. Формирование эффективной и работоспособной команды.

Тема 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	ПЗ 1. Организационная психология как наука. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии ПЗ. 2. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации. Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.	4
Тема 2. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения	ПЗ 3. Классические и современные теории организаций. Понятие организации как социотехнической системы. Основные системные характеристики организаций. Иерархические уровни анализа организационного поведения ПЗ 4. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций 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.	4

Тема 3. Психологические регуляторы деятельности отдельного работника. Психологические особенности взаимодействия сотрудников в рабочей группе. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации.	ПЗ.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. ПЗ.6. Особенности ролевых позиций Стили руководства. Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Методики оценки стиля 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>	6
Тема 4. Типы исследований и методы работы организационного психолога. Основные направления работы психолога-практика в организациях. Профессиональная позиция психолога.	ПЗ.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).	6

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся
Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена.

Типовые вопросы к аттестации

1. Место организационной психологии в системе научного знания
2. Область и предмет исследования организационной психологии
3. Уровни анализа в организационной психологии

4. Перспективы развития организационной психологии
5. Исследование в организационной психологии
6. Области применения организационной психологии
7. Связь организационной психологии с менеджментом
8. Направления профессиональной деятельности организационного психолога
9. Функции психолога в организации
10. Задачи психолога в организации
11. Этапы работы психолога в организации
12. Основные характеристики организации
13. Организация как открытая система
14. Внешняя среда организации
15. Внутренняя среда организации
16. Организация в континууме централизация — децентрализация
17. Этапы жизненного цикла организации
18. Понятие производственно-хозяйственной системы и ее системные признаки
19. Факторы выбора организационной структуры
20. Механистическая организационная структура
21. Адхократическая (органическая) организационная структура
22. Модель ключевых элементов организации
23. Формализация организационного поведения
24. Линейная структура управления организацией
25. Функциональная структура управления организацией
26. Линейно-функциональная структура построения организации
27. Матричная структура управления организацией
28. Матрично-штабная структура управления организацией
29. Классические теории организации
30. Функциональное руководство по Ф.Тейлору
31. Организационные принципы А.Файоля
32. Бюрократическая теория организации М.Вебера
33. Организационная теория Л. Гьюлика—Л. Урвика
34. Организационная концепция «человеческих отношений»
35. Организационная концепция Д. Макгрегора
36. Тенденции развития индивида в организации в теории К. Арджириса
37. Организационная система Р. Ликерта.
38. Подход к определению организационной структуры У. Бенниса
39. Ситуационные теории организации
40. Роль технологии в организации
41. Организация как социотехническая система
42. Мотивы и потребности людей в организациях
43. Перепроектирование организационной структуры
44. Элементарные процессы структурных преобразований
45. Понятие организационной культуры
46. Структура организационной культуры
47. Содержание организационной культуры
48. Формирование организационной культуры
49. Изменение организационной культуры
50. Организационное развитие
51. Типы организационного развития
52. Планирование организационного развития
53. Методы организационного развития
54. Этапы разработки и внедрения программы организационного развития
55. Реорганизация организации

56. Модель «шести ячеек» М. Вайсборда и модель «7С»
57. Модель диагностики Надлера-Ташмена
58. Введение изменений в организационный процесс
59. Этапы реорганизации
60. Организация процесса управления переменами
61. Сопротивление организационным изменениям
62. Индивидуальные и организационные виды сопротивления
63. Формы сопротивления организационным изменениям
64. Сопротивление личности и группы изменениям в организации
65. Причины сопротивления изменениям в организации
66. Основные этапы сопротивления персонала переменам
67. Феномен Рингельманна
68. Хоуторнские эксперименты
69. Классификация групп в организации
70. Значение экспериментов Зимбардо для организационной психологии
71. Система организационного общения
72. Типы коммуникационных сетей организационного общения
73. Пути повышения эффективности общения в организации
74. Проблема нормы и патологии в организационном поведении
75. Ценности общества и стратегия организации
76. Взаимосвязь между аттитюдами и организационным поведением
77. Природа конфликта в организации
78. Особенности конфликтов в организации
79. Причины и последствия конфликта в организации
80. Управление конфликтом в организации

Вопросы для тестирования по дисциплине

1. Модель поведенческих норм, разделенных между всеми членами организации, которая была использована в прошлом и признана правильной, а следовательно, должна быть передана новым сотрудникам:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура
2. Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура
3. Данный уровень организационной культуры (по Э.Шейну), включает такие внешние организационные характеристики, как продукция и услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов и т.п.:
а) глубинный
б) внутренний
в) поверхностный
4. Тип организационной культуры (по Д. Коулу), который характеризуется тем, что работники в основном ориентированы на социальные нужды, поэтому смысл профессиональной деятельности видят в решении социальных проблем и во взаимоотношениях друг с другом:
а) органическая
б) предпринимательская
в) бюрократическая

5. Согласно Ч. Ханди, отличительная особенность данного типа организационной культуры состоит в том, что все права и обязанности абсолютно всех сотрудников четко распределены и расписаны, а люди как бы встраиваются в ячейки:

- а) целевая культура («культура Афины»)
- б) ролевая культура («культура Аполлона»)**
- в) силовая культура («культура Зевса»)

6. Согласно Ч. Ханди, отличительной особенностью данного типа организационной культуры является довольно размытая структура организации. Чтобы избежать превращения рабочего коллектива в «тусовку», обычно существует жесткая форма отчетности и контроля:

- а) целевая культура («культура Афины»)**
- б) ролевая культура («культура Аполлона»)
- в) силовая культура («культура Зевса»)

7. Метод изучения организационной культуры, предполагающий использование предписывающей базы типа «как надо выполнять» и т.п., которая должна содержаться в законах, положениях, инструкциях, кодексах поведения, общения, корпоративного управления и др.

- а) метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть»
- б) сравнительный метод
- в) нормативный метод**

8. При этом методе изучения организационной культуры используют «свободные», «импульсивные» и т.п. высказывания персонала, посетителей, работников других организаций:

- а) метод случайной оценки**
- б) конструктивно-критический метод
- в) сравнительный метод

9. Косвенный метод изучения организационной культуры, включающий в себя анализ стиль управления по отношению к сотрудникам, участие сотрудников в принятии решений, их осведомленность о целях, стратегии, миссии организации и т.п.

- а) изучение документов
- б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов
- в) изучение сложившейся практики управления**

10. Данный метод изучения организационной культуры направлен на исследование влияния существующих норм и традиций на поведение сотрудников, эффективность деятельности, достижение целей организации:

- а) изучение документов
- б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов**
- в) изучение сложившейся практики управления

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,	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	раскрытие причинно-следственных связей; 3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской	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

	позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров;	решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ
Удовлетворительно	6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей; 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 поставленной проблемы, логики ее изложения. Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и четко. Отсутствуют фактические ошибки и ошибки в представляемой информации. Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Ответы на вопросы полные с приведением примеров и/или пояснений.
Хорошо		Тема в целом раскрыта. Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему. Проводит анализ темы с опорой на

		источники и литературу, Интернет-ресурсы. 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.
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 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.
	3. Правильность ответов на вопросы;	
	4. Самостоятельность тестирования;	
Удовлетворительно	5. и т.д.	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		Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)

Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен ПК-2	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.	Тестирован	Полнота знаний	«отлично» - процент правильных ответов

	ие (на экзамене)	теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	90-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 70-89%; «удовлетворительно» - процент правильных ответов 50-69%; «неудовлетворительно» - процент правильных ответов менее 50%.
--	---------------------------------	---	---

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;	2	5	3-5 мин.

		Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных 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 90-100 %
Хорошо		Выполнено 70-89 %
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 2 курсе в 3 семестре для обучающихся очно-заочной формы обучения. Форма контроля 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.