

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.09.2023 06:55:07
Уникальный проприетарный идентификатор:
a5da3d9896e9df55380ebf9e7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Получено в соответствии с приказом от 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 № 6 от «26»января 2023г.

Заведующий кафедрой
Консультативной психологии _____ Плигин А.А.

Исполнители:
доцент кафедры
консультативной психологии _____ Матвеева И.П.

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.....	6
Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	15
Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств.....	19

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
ПК-2 – способен формировать и реализовывать планы развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей, консультировать обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе	ПК- 2.1 использует методологию психолого-педагогической науки, основы возрастной и педагогической психологии, методы, применяемые в педагогике и психологии	Знает: основные положения психологических и педагогических наук, сущность и содержание основных понятий, категорий; особенности методологии психолого-педагогических исследований, реализуемых в профессиональной деятельности; Умеет: оперировать психологическими понятиями и категориями; анализировать педагогические факты и возникающие в связи с ними отношения, анализировать, толковать и правильно применять методы психолого-педагогических исследований Владеет: диагностическим инструментарием для количественной и качественной психологической оценки	<u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, <u>Самостоятельная работа</u>
	ПК- 2.2 использует качественные и количественные методы при проведении психологического обследования обучающихся и	Знает: методы и технологии, позволяющие решать диагностические и развивающие задачи при реализации исследовательских и прикладных программ в	<u>Контактная работа:</u> Лекции, практические занятия, <u>Самостоятельная работа</u>

	<p>психологического консультирования</p>	<p>сфере профессиональной деятельности Умеет: подбирать и разрабатывать диагностический инструментарий, адекватный целям исследования, в том числе с использованием современных образовательных технологий Владеет: технологиями сбора данных для решения задач психодиагностики в заданной области исследований и практики</p>	
	<p>ПК- 2.3 использует способы оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности, этические нормы при организации и проведения консультативной работы</p>	<p>Знает: понятие психологического консультирования; основные ориентиры работы в индивидуальном и групповом контексте; информацию о психологических принципах и приемах толерантного отношения к членам коллектива в контексте их социальных, этнических, конфессиональных и культурных различиях; способы оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности Умеет: использовать диагностический результат в создании консультативных и развивающих программ. Владеет: навыками давать квалифицированные психолого-педагогические заключения и консультации;</p>	

		правильно составлять и оформлять психологические документы	
--	--	--	--

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

Вопросы для опроса:

Тема 1. 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.
7. Психологическое сопровождение формирования коллектива, команды, 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

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.

4. Жизненный цикл фирмы состоит из следующих фаз:

а) возникновение - становление - развитие - умирание (или переход в новое качество)

б) рождение - развитие - зрелость - супер зрелость - упадок

в) формирование - развитие - рост - зрелость - упадок - смерть

г) рождение - развитие – смерть

5. Корпоративная/организационная культура это:

а) доминирующие в коллективе моральные нормы и ценности

б) принятый кодекс поведения укоренившиеся ритуалы

в) манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта

г) совокупность типичных для организации ценностей, норм и точек зрения или идей, которые сознательно или подсознательно формируют образец поведения для сотрудников организации

д) все ответы верны

6. Трудоголизм на рабочем месте - это

а) хорошее занятие для работника

б) возможность ярче проявить себя на рабочем месте

в) возможность дополнительно заработать

г) сложное поведение сотрудника с уходом от реальности

7. Кто такой лидер в организации?

а) наемный сотрудник с определенными должностными обязанностями

б) привлекательный трудолюбивый человек

в) сотрудник с харизмой

г) человек, являющийся членом определенной группы, который способен в значимых ситуациях воздействовать на поведение остальных участников группы.

8. Может ли лидер быть руководителем/ владельцем компании?

а) да, может

б) нет, не может

в) если его выберут на общем собрании

г) зависит от желания сотрудников

9. Какими качествами должен обладать лидер в организации?

а) стратегическое мышление

б) умение мотивировать, зажигать своими идеями людей

в) умение выстраивать отношения и создавать команду

г) все ответы верны

10. Как лучше влиять на поведение сотрудников в организации?

а) с помощью власти

б) с помощью угроз

в) с помощью шуток

г) на сотрудников вообще не надо влиять

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

а) нет разницы - это одно и то же

- б) власть можно захватить, а управление получают вместе с первым рабочим днем
- в) власть зависит от должностной инструкции
- г) 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?

- а) либеральный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) творческий

13. Чем занимается психолог в организации?

- а) исследует мотивацию персонала и занимается ее повышением среди персонала
- б) занимается профилактикой выгорания и повышением стрессоустойчивости среди персонала
- в) изучает лидерские качества и составляет кадровый резерв компании
- г) все ответы верны

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

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.	<p>Тема раскрыта полностью.</p> <p>Проводит анализ темы с привлечением дополнительной литературы.</p> <p>Выводы обоснованы. Демонстрирует понимание значимости раскрываемой темы, обосновывает тему.</p> <p>Проводит глубокий и детальный анализ темы с опорой на авторитетные, достоверные источники и литературу, Интернет-ресурсы. Работу сопровождает примерами, иллюстрирующими глубокое понимание обучающимися сути поставленной проблемы, логики ее изложения.</p> <p>Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана.</p> <p>Использованы профессиональные термины.</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</p>

		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 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 зачета

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачте ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);</p> <p>Сочетание полноты и лаконичности ответа;</p> <p>Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий);</p> <p>Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе;</p> <p>Логика и аргументированность изложения;</p> <p>Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить</p>

			предмет дисциплины.
1.	Тестирование (на зачете)	Полнота знаний теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов	«отлично» - процент правильных ответов 90-100%; «хорошо» - процент правильных ответов 78-88%; «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 **«Практикум по психологическому обеспечению деятельности организации»** проводится в соответствии с Положением о порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине **«Практикум по психологическому обеспечению деятельности организации»** 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, выделенное 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	2	5	3-5 мин.

		суждений по отдельным проблемам; Аргументация авторской позиции; 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 85-100 %
Хорошо		Выполнено 70-84 %
Удовлетворительно		Выполнено 50-69 %
Неудовлетворительно	Не зачтено	Выполнено 0-49 %

Промежуточная аттестация обучающихся.

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

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

При подготовке к зачету 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 зачету обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается зачет. Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на зачете 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, балл
1.	зачет ПК-2.1; ПК-2.2; ПК-2.3	<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:</p> <p>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: Матвеева И.П. доцент кафедры консультативной психологии