

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 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (бессрочно)

Международный институт консультативной психологии,
психоанализа и нейропсихологии

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Проблемы психологического сопровождения
руководителя и организации»
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 **«Проблемы психологического сопровождения руководителя и организации»** 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	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-1	Способен осуществлять психологическую помощь различным организационным структурам и субъектам	ПК-1.1.Применяет методологию и методические приемы индивидуального и группового психологического консультирования для оказания психологической помощи ПК-1.2.Способен осуществлять индивидуальный и командный коучинг	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
ПК-3	Способен осуществлять организационную диагностику и экспертизу различных организационных структур и субъектов	ПК-3.1.Способен разрабатывать программы организационной диагностики различных организационных структур и субъектов. ПК-3.2.Способен составлять экспертные заключения по итогам организационной диагностики организационных структур и субъектов	<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:

- 1.Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте менеджеров по продажам.
- 2 Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и успешности (эффективности) профессиональной деятельности менеджера.
3. Возможности коучинга как инструмента развития профессиональной компетенции руководителя.
- 4 Факторы развития профессиональной карьеры сотрудников
- 5 Методы профилактики и разрешение межличностных конфликтов в организации.
- 6 Факторы адаптации сотрудников в коммерческой организации.
- 7 Социально-психологические аспекты реализации института наставничества в организации.
- 8 Роль адаптации новых сотрудников в формировании и развитии организационной культуры.
- 9 Детерминанты формирование корпоративного имиджа организации.

Развитие корпоративной культуры фирмы средствами социально-психологического тренинга.

10 Факторы стрессов в организации и методы их профилактики.

11 Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.

12 Психологические особенности адаптации, трудовой мотивации и успешности обучения персонала

13 Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности

14 Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации

15 Стиль руководства как фактор эффективности взаимодействия менеджера с персоналом

16 Роль психологического тренинга в профессиональной подготовке менеджеров.

17 Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией

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

1 Анализ стилей руководства в организациях различной организационно-правовой формы.

2 Социально-психологический климат в организации как фактор его эффективности его деятельности.

3 Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей руководителя с особенностями его управленческого стиля.

4 Взаимосвязь мотивации и лояльности сотрудников организации.

5 Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.

6 Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.

7 Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.

8 Взаимосвязь свойств темперамента и организаторских способностей у руководителей разного уровня.

9 Влияние имиджа руководителя на корпоративную культуру.

10 Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей с результативностью профессиональной деятельности менеджеров.

11 Взаимосвязь миссии организации и трудовой мотивации сотрудников.

12 Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.

13 Влияние выраженности профессиональных кризисов сотрудников на успешность их профессиональной деятельности.

14 Самооценка как фактор успешности профессиональной деятельности.

15 Социально-психологический климат в организации и эффективность труда – проблема взаимосвязи.

16 Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.

17 Стиль управления как фактор эффективности труда.

18 Роль управленческого консультирования в развитии организационной культуры.

19 Мотивационно-волевые качества руководителя: гендерный аспект.

20 Гендерный фактор в формировании мотивов профессиональной карьеры.

21 Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.

- 22 Взаимосвязь агрессивности и мотивации достижения успеха у сотрудников организации.
- 23 Социально-психологические и организационные факторы формирования корпоративной культуры организации.
- 24 Мотивации достижения у менеджеров как детерминанта их профессиональной успешности.
- 25 Факторы формирования корпоративной культуры организации.
- 26 Изучение представлений сотрудников об организационной культуре.
- 27 Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.

Типовые индивидуальные задания

1. Мотивационная сфера личности работника. Связь с личностным смыслом профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев).
2. Содержательные теории мотивации персонала. Иерархическая теория А. Маслоу.
3. Содержательные теории мотивации. Трёхфакторная теория мотивации Д. МакКлелланда.
4. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации К. Альдерфера.
5. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Мотивация и удовлетворённость трудом.
6. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Ожидания и валентность.
7. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Д. Адамса.
8. Трёхфакторная структура трудовой мотивации (В.А. Ядов), выделение моральных и содержательных мотивов.
9. Статус сотрудника и его символы в организации.
10. Три этапа внедрения организационных инноваций (К. Левин).
11. Организационная психология как система поведенческих технологий.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Типовые вопросы к аттестации (зачет)

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии.
2. Связь организационной психологии с общей, социальной психологией, психологией труда, экспериментальной психологией.
3. История возникновения организационной психологии (зарубежный опыт и отечественные разработки).
4. Развитие организационной психологии в США и Западной Европе, работы Ф.У. Тейлора, Г. Мюнстерберга, А. Файоля.
5. Хотторнский эксперимент и разработка школы человеческих отношений (Э. Мейо, М.П. Фоллет).
6. Научная организация труда (НОТ), разработки Центрального института труда (ЦИТ), представителей психотехники (У. Штерн).
7. Перспективы развития организационной психологии.
8. Исследование в организационной психологии: цели, задачи, виды.
9. Этапы научного исследования в организационной психологии.
10. Организационное поведение: понятие, модели, теоретические подходы к его изучению.
11. Власть как базовая категория организационной психологии. Виды власти в организации.
12. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
13. Общая классификация оснований власти.

- 14 Дифференцированная классификация оснований власти. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.
- 15 Тактические приемы в использовании власти. Ограничения классификации оснований власти.
- 16 Модель власти в межличностном взаимодействии.
- 17 Функции психолога в организации: исследовательская, консультационная, педагогическая, просветительская.
- 18 Основные психологические характеристики организации.
- 19 Организация как социальная группа.
- 20 Типы структур организации: функциональная, дивизиональная, проектная, матричная. Сравнительный анализ.
- 21 Показатели эффективности организации: ключевые критерии.
- 22 Природа организации. Основные характеристики организации.
- 23 Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
- 24 Выделение факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия для организации.
- 25 Роли и ролевые конфликты в организации. Ролевая перегрузка и её источники.
- 26 Типы личности по Дж.Холланду и соответствующие им виды профессиональной деятельности.
- 27 Феномен профессиональной деформации личности в организации.
- 28 Соотношение уровня притязаний личности и реальных трудовых достижений, источники фрустрации на работе.

Вопросы для тестирования по дисциплине

- 1 Под объектом труда понимается:
 - а) цель и условия труда
 - б) средство и результат труда
 - в) конкретный трудовой процесс, нормативно заданный, включающий предмет, условия, средства труда и правила исполнения работы
 - г) должностные инструкции работника
- 2 Задачи психологии труда включают в себя вопросы:
 - а) исследования и оптимизации факторов трудовой деятельности, профессионального обучения, консультативного сопровождения.
 - б) психологической трудовой экспертизы.
 - в) исследования психических явлений человека в условиях трудовой деятельности.
 - г) все ответы верны
- 3 Полный набор составляющих понятия трудовой пост образуют:
 - а) социально заданные цели, представления о результате труда и система средств труда;
 - б) заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы — предметные, информационные, социальные, биологические) и система средств труда;
 - в) система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций) и система прав работника;
 - г) социально заданные цели и представления о результате труда; система средств труда; система профессиональных служебных обязанностей (заданных; трудовых функций); система прав работника; производственная среда (предметные и социальные условия труда).
- 4 К эргатическим функциям относятся:
 - а) трудовые функции и функции средств труда
 - б) трудовые функции субъектов труда
 - в) функции средств труда

- г) ни один ответ не верен
- 5 Группа функционирующих людей (в работе руководителя, дирижера, режиссера) является:
- а) внешним функциональным средством труда
 - б) вещественным средством труда
 - в) внутренним функциональным средством труда
 - г) ни один ответ не верен
- 6 Эргатическую систему образуют:
- а) субъект труда и трудовой коллектив
 - б) субъект труда, трудовой коллектив, средства труда и производственная среда
 - в) субъект труда и средства труда
 - г) средства труда и производственная среда
- 7 Психологические регуляторы и признаки труда были выделены:
- а) З. Фрейдом
 - б) А. Адлером
 - в) Е.А. Климовым
 - г) О.А. Носковой
- 8 Образ объекта труда включает в себя:
- а) идеальную «Я-концепцию»
 - б) актуальный «Я-образ»
 - в) обобщенный «Я-образ»
 - г) чувственный и репрезентативный образы
- 9 В структуру человека, как субъекта труда входят:
- а) индивидуально-личностные свойства (относительно устойчивые свойства индивидуальности)
 - б) психические регуляторы труда
 - в) функциональные состояния в труде
 - г) все ответы верны
- 10 Методы психологии труда – это:
- а) способ организации деятельности, обоснованный нормативный способ осуществления научного исследования.
 - б) специальные приёмы исследования и повышения эффективности труда за счёт учёта психологических факторов труда.
 - в) специально организованные мероприятия по обобщению и стандартизации результатов исследования.
 - г) приёмы исследования и совершенствования показателей трудовой деятельности.

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;	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный

	3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров;	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	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 зачета

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачет ПК-1 ПК-3	зачет представляет собой выполнение обучающимся заданий, включающего в себя: 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; 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; Задание №3 – задание на проверку умений и навыков, полученных в результате освоения дисциплины; 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. Задание № 5 – подготовка доклада (презентации) по предложенным темам. Задание № 6 – выполнение теста.	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 «Зачтено» От 9 до 17 баллов «Незачтено» До 8 баллов

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	Описания процедуры проведения	процедуры контрольно-	Критерии оценки	Оценка	Время,
-------------------------	-------------------------------	-----------------------	-----------------	--------	--------

средства	оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения		min	max	выдел яемое на ответ
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; Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей)	2	5	3-5 мин.

		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 4 семестре для обучающихся очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очно-заочной форм обучения – зачет.

Обучающийся допускается к зачету 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 аттестации 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.