

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 07.08.2026 18:59:24
Уникальный идентификатор:
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: «Психология управления командами»**

**Уровень высшего образования
МАГИСТРАТУРА**

**Направление подготовки 37.04.01
Психология**

**Направленность (профиль)
Политическая психология: технологии влияния и управления**

Квалификация (степень) выпускника магистр

**Форма обучения Очно-заочная
форма**

Москва

2026

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология управления командами» предназначен для контроля знаний обучающихся по специальности 37.04.01 Психология, направленность (профиль) подготовки Политическая психология: технологии влияния и управления, 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 организационной психологии и психологии труда

И.П. Матвеева

Согласовано:

Директор Международного института

консультативной психологии,

психоанализа и нейропсихологии

Е.Ю. Небродовская-Мазур

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология (уровень магистратура) и на основе профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 537н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-2.	Способен осуществлять психологическую помощь различным социальным группам	ПК-2.1 .Применяет методологию и методические приемы индивидуального и группового психологического консультирования для оказания психологической помощи различным социальным группам. ПК-2.2. Разрабатывает программы индивидуального или группового психологического консультирования с учетом запросов различных социальных групп на оказание психологической помощи	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Инструкция
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов	Прочитайте текст и выберите правильный ответ (Если несколько ответов, то прочитайте текст и выберите правильные ответы)
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность

Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Задания с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным если правильно установлены все соответствия	Верно/неверно
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Задание закрытого типа на установление правильной последовательности считается верным если правильно указываются все последовательности	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указан ответ и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов из предложенных с обоснованием считается верным если правильно указаны ответы и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания открытого типа с развернутым ответом	Задания открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталоном по содержанию и полноте.	Верно/неверно

3.Контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Задания для проведения текущего контроля обучающихся

Тест

****1. Что в психологии понимается под «ассертивным поведением»? ****

- А) Поведение, направленное на доминирование и подавление других любой ценой.
- Б) Способность человека отстаивать свои границы и права, не нарушая прав других.
- В) Полное избегание конфликтов и подчинение чужому мнению.
- Г) Агрессивное навязывание своей точки зрения.

****2. Какой тип поведения характеризуется фразой: «Тебе решать, я согласен на всё, лишь бы не ссориться»? ****

- А) Ассертивный
- Б) Агрессивный
- В) Пассивный (неуверенный)
- Г) Манипулятивный

****3. Техника «Заезженная пластинка» (Заезженная запись) в тренинге ассертивности используется для: ****

- А) Быстрого завершения разговора.
- Б) Спокойного повторения своей позиции или требования без вступления в споры.
- В) Психологического давления на оппонента.
- Г) Анализа невербальных сигналов.

****4. Какое из перечисленных утверждений является примером «ассертивного отказа»? ****

- А) «Ты что, с ума сошел? Конечно нет, даже не проси!»
- Б) «Я, наверное, откажусь, но если ты очень просишь... ладно, уговорил».
- В) «Нет, я не смогу этого сделать. У меня другие планы на этот вечер».
- Г) Молчаливый уход из разговора.

****5. «Я-высказывание» — это ключевой инструмент ассертивности. Выберите корректную формулу: ****

- А) «Ты всегда меня перебиваешь, это ужасно!»
- Б) «Меня раздражает, когда меня перебивают, потому что я теряю нить мысли».
- В) «Люди должны внимательно слушать друг друга».
- Г) «Ты ведешь себя невоспитанно».

****6. Ассертивность предполагает определенное отношение к ошибкам. Какое? ****

- А) Ошибка — это провал, которого нужно стыдиться.
- Б) Ошибка — это опыт и возможность для роста, признавать её не стыдно.
- В) Ошибки нужно скрывать любой ценой.
- Г) За ошибку надо немедленно наказать виновного.

****7. Какой стиль невербального поведения НЕ соответствует ассертивности? ****

- А) Прямой, спокойный взгляд в глаза.
- Б) Открытая поза (руки не скрещены).
- В) Взгляд в пол и тихий, прерывистый голос.
- Г) Ровный, уверенный, но не громкий голос.

****8. Критическая обратная связь по методу «Сэндвич» строится так:****

- А) Критика → Обвинение → Угроза.
- Б) Позитивное начало → Конструктивная критика → Поддержка и вера в улучшение.
- В) Молчание → Критика → Уход.
- Г) Критика → Похвала → Критика.

****9. Какая из характеристик наиболее полно описывает рабочую команду?***

- А) Группа людей, работающих в одном кабинете, но независимо друг от друга.
- Б) Небольшая группа людей с взаимодополняющими навыками, разделяющая общую цель и ответственность.
- В) Любая группа людей, подчиняющаяся одному руководителю.
- Г) Коллектив, где все обязанности четко распределены и не пересекаются.

****10. В эффективной команде конфликты обычно:****

- А) Всегда отсутствуют (это признак здоровья).
- Б) Подавляются жесткой рукой лидера.
- В) Конструктивно разрешаются через обсуждение интересов, а не личностей.
- Г) Считаются недопустимыми и ведут к штрафам.

****11. Синергия в команде — это эффект, когда:****

- А) Результат работы команды меньше суммы результатов отдельных участников.
- Б) Результат равен сумме результатов ($1+1=2$).
- В) Общий результат превышает сумму индивидуальных вкладов ($1+1=3$).
- Г) Команда работает медленнее одиночки.

****12. Что из перечисленного является признаком «командного пузыря» (Groupthink)?****

- А) Свободная критика любых идей.
- Б) Поощрение «человека с дьявольской позицией» (адвоката дьявола).
- В) Давление на несогласных с целью достижения ложного консенсуса.
- Г) Делегирование полномочий младшим членам.

****13. Какая роль в команде по Белбину (Belbin Team Roles) отвечает за доведение дел до конца, контроль сроков и конкретных шагов?***

- А) Генератор идей
- Б) Исследователь ресурсов
- В) Реализатор (Доводящий до конца)
- Г) Координатор

****14. Этап развития команды по Такману (Tuckman), характеризующийся конфликтами, борьбой за статус и сопротивлением задачам:****

- А) Forming (Формирование)
- Б) Storming (Бурление, конфликты)
- В) Norming (Нормирование)
- Г) Performing (Работа)

****15. Инструменты фасилитации в командной работе предназначены для:****

- А) Выполнения задачи вместо команды.

- Б) Обеспечения эффективной групповой коммуникации и достижения целей, сохраняя нейтралитет.
- В) Ускорения голосования и принятия решений диктаторским методом.
- Г) Развлечения участников во время перерывов.

****16. Командообразование (Team building) в организационном контексте преимущественно направлено на:****

- А) Только физическое развитие сотрудников (спорт).
- Б) Улучшение взаимоотношений, коммуникации и совместной эффективности через специальные мероприятия.
- В) Выявление слабых сотрудников для их увольнения.
- Г) Создание жесткой иерархической структуры.

****17. К какому типу командообразующих мероприятий относится «Веревочный курс» (Ropes course) или поиск выхода из помещения (квест)?****

- А) Интеллектуальная лекция.
- Б) Активное (экспериментальное) обучение, требующее совместного решения проблем.
- В) Корпоративный банкет.
- Г) Индивидуальное психологическое тестирование.

****18. Технология «World Cafe» (Мировое кафе) используется для:****

- А) Совместного приготовления обеда командой.
- Б) Организации групповых обсуждений в формате «смены столов» для сбора идей и коллективного интеллекта.
- В) Слепого ранжирования сотрудников.
- Г) Проведения ассессмент-центра.

****19. Основная цель ретроспективы (retrospective) в Agile-командах — это:****

- А) Назначить виноватого в провале спринта.
- Б) Регулярно анализировать, что пошло хорошо, что плохо, и как улучшить процессы команды.
- В) Отпраздновать окончание проекта.
- Г) Повысить скорость работы за счет штрафов.

****20. Техника «Мозговой штурм» (Brainstorming) в командообразовании наиболее эффективна, когда:****

- А) Критика идей разрешена с самого начала.
- Б) Лидер высказывает свое мнение первым.
- В) Сначала генерируется максимальное количество идей без критики, затем они оцениваются.
- Г) Участвуют только руководители.

****21. Инструмент «Колесо баланса команды» (Team Balance Wheel) используется для:****

- А) Физической разминки.
- Б) Визуальной диагностики сильных и слабых сторон команды по нескольким факторам (коммуникация, лидерство, цели).
- В) Случайного распределения ролей в проекте.
- Г) Начисления зарплаты.

****22. При формировании команды с использованием социометрии изучаются:****

- А) Только профессиональные навыки (харды).
- Б) Структура неформальных симпатий, антипатий и связей между людьми.
- В) Генотип сотрудников.
- Г) История компании.

****23. Что такое «Контракт команды» (Team Charter/Agreement)?****

- А) Трудовой договор каждого сотрудника.
- Б) Свод правил и норм взаимодействия, который команда добровольно принимает для себя.
- В) Финансовый отчет.
- Г) Приказ руководителя о создании команды.

Правильные ответы

- 1. Б
- 2. В
- 3. Б
- 4. В
- 5. Б
- 6. Б
- 7. В
- 8. Б
- 9. Б
- 10. В
- 11. В
- 12. В
- 13. В
- 14. Б
- 15. Б
- 16. Б
- 17. Б
- 18. Б
- 19. Б
- 20. В
- 21. Б
- 22. Б
- 23. Б

Темы для докладов (выступлений, рефератов, презентаций)

- 1. Ассертивность как «золотая середина» между агрессией и пассивностью: психологический портрет поведения.
- 2. Право на ассертивность: анализ 10 базовых прав личности по Мануэлю Смиту.
- 3. Техника «Заезженная пластинка»: алгоритм применения и типичные ошибки в конфликтных переговорах.
- 4. «Я-высказывание» vs «Ты-высказывание»: влияние на эмоциональный интеллект и снижение напряжения.
- 5. Ассертивный отказ: как говорить «Нет» без чувства вины и разрушения отношений.

6. Невербальные маркеры уверенности: тренировка взгляда, позы, голоса и дистанции в тренинге.
7. Принятие конструктивной критики: ассертивные техники ответа на замечания и манипуляции.
8. Связь ассертивности и эмоционального выгорания: как отстаивание границ сохраняет ресурс профессионала.
9. Команда vs Рабочая группа: ключевые отличия в психологии, целях и ответственности.
10. Феномен социальной лениности (Ringelmann effect) и синергии: как заставить команду работать эффективнее.
11. Модель Такмана (Tuckman): подробный разбор стадий Forming, Storming, Norming, Performing и Adjourning
12. Эффект «Группомыслия» (Groupthink): причины возникновения, симптомы и методы профилактики (роль адвоката дьявола).
13. Распределенные команды (удаленка): вызовы и инструменты поддержания эффективного взаимодействия.
14. Психологическая безопасность как фундамент продуктивной команды: исследования Google (Project Aristotle).
15. Конфликт в команде: деструктивные и конструктивные сценарии, техники перевода личностного конфликта в деловой.
16. Ролевая модель Мередита Белбина: диагностика командных ролей и построение сбалансированного состава.
17. Эволюция командообразования: от корпоративных пикников к стратегическим сессиям и agile-коучингу.
18. «Веревочный курс» как метод активного обучения: психологические задачи и зоны ближайшего развития команды.
19. Технология «Мировое кафе» (World Cafe): фасилитация коллективного интеллекта для стратегических сессий.
20. Ретроспектива в Agile: алгоритм проведения, разбор фаз (Set the Stage, Gather Data, Generate Insights, Decide What to Do).
21. Мозговой штурм и его модификации (метод 6-3-5, Brainwriting, Метод Дельфи) в задачах тимбилдинга.
22. Социометрия в командообразовании: диагностика неформальных лидеров, «звезд» и «изгоев» (на базе метода Морено).
23. Контракт команды (Team Charter): как создать работающие правила взаимодействия и ответственности.
24. Онлайн-тимбилдинг: технологии и платформы для сплочения гибридных и полностью удаленных команд.

Вопросы к промежуточной аттестации, формирование компетенций ПК-2.

1. Предмет и основные направления исследований в области психологии лидерства.
2. История и современное состояние психологических исследований лидерства.
3. Функции образа лидера в массовом сознании.
4. Лидерство и групповая динамика.

5. Использование лидером власти-авторитета и власти-полномочий.
6. Командное восприятие стилей и функций лидерства.
7. Личностные характеристики лидеров.
8. Принципы, методы и психологические аспекты управления и лидерства.
9. Смена управленческих парадигм на протяжении XX века. Команда и научный менеджмент.
10. Модели «экономического» и «социального» человека». «Психология человеческих отношений» и ее место в современном менеджменте.
11. Проблема мотивации в организационной психологии. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
12. «Теория X», «Теория Y» и «Теория Z» в современном менеджменте.
13. Основные виды, предпосылки, причины и следствия конфликтов в команде.
14. Психологические аспекты руководства, управления и лидерства в команде.
15. Основные теории руководства и лидерства. Проблема стилей и методов руководства.
16. Психологические основы отбора персонала.
17. Мотивация и стимулирование персонала
18. Преимущества и организация командного стиля управления. Процедура построения команды.
19. Этапы командного развития. Распределение ролей в команде.
20. Понятие корпоративной культуры как функции управления организацией.
21. Психология управления карьерой в организации.
22. Руководитель в системе управления персоналом. Стили руководства и лидерства.
23. Особенности и проблемы организационного развития
24. Коммуникационный процесс в психологии делового общения
25. Организационное лидерство как ценностно ориентированное лидерство.
26. Психологические основы управления деловой карьерой в организации.
27. Психологическое содержание понятия лидерства.
28. Психологические основы принятия управленческих решений.
29. Психологические основы кадрового планирования в организации
30. Психодиагностика в управлении трудовым коллективом: сущность и особенности.
31. Экспериментальные исследования лидерского поведения и ценностей.
32. Корпоративная культура как ценностное пространство организационного лидера.
33. Фасилитация как процесс управления групповой динамики.
34. Особенности проявления феномена власти в команде.
35. Перечислите составляющие элементы групповой динамики в процессах фасилитации.
36. Оценка эффективности процесса фасилитации.
37. Смысл и содержание тренинга ассертивности.
38. Чем определяется специфика и популярность «корпоративных тренингов».
39. Игровые технологии в тренингах team-building.
40. Этические принципы ведущего «корпоративных тренингов».

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; 3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам; 4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров; 6. Интеграция знаний из междисциплинарных областей; 7. Наличие связей теоретических положений с практикой (будущей профессиональной деятельностью).	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		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		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 чётко. 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; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования; 5. и т.д.	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо		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		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	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачет 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.	Зачтено: 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; Незачтено: оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

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 локальными нормативными актами ОАНО ВО МПСУ и является обязательной.

Текущая аттестация проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

- 1) учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- 2) степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
- 3) уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- 4) результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

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 на контрольной неделе 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 обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в виде **зачета** в период зачётно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачету в случае выполнения ими учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте определяется его учебными достижениями и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой дисциплины.

