

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Игнатьев 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»

Свидетельство государственной аккредитации № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

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

Факультет управления человеческими ресурсами

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

**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 диагностика»** 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-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:

- Системно-психологическая концепция Л.Кудряшовой;
- Системно-историческая концепция Емельянова.
- Проблемно-управленческое соотношение элементов социотехнической системы «лидер - задача - среда - группа» и её образ в существующих управленческих концепциях.
- Общепсихологические етоды анализа деятельности:
- Теоретико-аналитические методы.
- Метод макро- и микроанализа деятельности А.Н.Леонтьева.
- Метод структурного анализа деятельности Н.Гусева.
- Метод функционального анализа деятельности В.Шадрикова.
- Эмпирические методы анализа деятельности:
- Метод аналитического графика А.Толчинского.
- Метод профессиональной семантики Е.Артемьева.
- Предметно-функциональные и операционально-логические методы анализа деятельности М.Дмитриевой и Г.Суходольского.
- Антропологические методы анализа деятельности.
- Методы и методики организационной диагностики и их разработка: методы оценки персонала, организационной структуры и коммуникации, социальнопсихологического климата и удовлетворенности трудом.
- Нормативные модели Р.Лайкерта, Р.Блейка и Дж.Мутон.
- Ситуационные модели М.Вайсборда, Д.Надлера, М.Ташмена, Б.Шведина.
- Требования к методикам по организационной диагностике.

- Методика выявления и оценки организационных проблем и оргпатологий.
- Традиционные методы: наблюдения, интервью, анкетирование, работы с документами, анализ результатов деятельности, фокус-групп, ассессмент-центр.
- Специфические оргдиагностические методы: позиционный анализ, метод сплошной фотографии рабочего времени, анализ привлекательности компании для идеального сотрудника.
- Особенности социометрического метода.
- Методы анализа функциональной организации предприятия: анализ схем технологического процесса, анализ отклонений, технологическая оценка, количественная оценка заданий, анализ мобильности, анализ взаимодействия, анализ организационной стабильности.
- Принципы и закономерности ассессмент-технологии. Предметносодержательные, инструментально-методические и организационно-процессуальные закономерности ассессмент-технологии.
- Стратегии и тактики реализации ассессмент-технологии.
- Место и дидактические связи курса с другими отраслями психологической науки.
- Критерии личностно-профессионального развития персонала.
- Классификация психологических методов по С.Л.Рубинштейну, Б.Г.Ананьеву и А.А.Бодалеву.
- Классификация психологических методов по С.Розенцвейгу.
- Классификация психологических методов по П.П.Дерюгину.
- Психологический анализ профессиональной деятельности.
- Учение о профессионально-важных качествах И.Шпильрейна.
- Профпригодность как приспособление к профессии С.Геллерштейна.
- Идея механизма взаимосвязанных условий деятельности Д.Узнадзе.
- Концепция типов деятельности в профессиональных ситуациях Е.Браиловского.
- Компенсация профессиональных качеств В.Шпигеля.
- Аналитико-синтезный подход в профессиологии.
- Методы выявления и конструирования «единиц» профессиональной деятельности.
- Метод макро- и микроанализа деятельности А.Н.Леонтьева.
- Модульный метод В.Гаврилова. - Системно-функциональный метод Н.Талызиной.
- Анализ теоретических подходов и схем психологического моделирования профессиональной деятельности персонала. Практические методы моделирования деятельности.
- Нормативная, экспективная, эмпирическая, оптимальная модели К.Платонова.
- «Синтетическая модель» профессионально-важных качеств С.Геллерштейна.
- Метод графического построения признаков А.Смирнова.
- Техника построения профессиограммы на основе «теории черт».
- Понятие системно-ситуативного анализа деятельности. Понятие профессиональной ситуации. Психологическая структура ситуации. Факторы и признаки ситуации.
- Методы описания ситуации. Метод последовательной деятельностной оценки Б.Шведина.
- Анализ ситуации и модель профессиональной деятельности.
- Теоретические основы и практика профессиографии.
- Понятие и принципы профессиографии.
- Структура профессиограммы.
- Методы профессиографии.
- Разработка профессиографической анкеты.
- Работа с экспертами
- Обработка данных анкетирования.
- Построение профессиограммы.
- Психограмма, её содержание и структура.
- Место и роль профессиографии в ассессмент-технологии.
- Соотношение ассессмента и профессиографии в процессе исследования личностнопрофессионального развития персонала организации.
- Понятие о моделировании профессиональной пригодности
 - Концептуальная, содержательно-номинативная, методическая (технологическая) и логико-математическая модель состояния и уровня личностно-профессионального развития персонала в процессе профотбора, распределения и сопровождения (профессионально-психологического мониторинга).

- Модель принятия решения о состоянии и уровне личностно-профессионального развития специалиста в процессе ассессмента.
- Методика профессионалистического моделирования.
- Проблема внешнего критерия.
- Соотношение личностного и деятельностного в профессионалистическом моделировании.
- Алгоритм и технология разработки модели ассессмента персонала в процессе отбора и сопровождения (профессионально-психологического мониторинга).
- Эффективность ассессмент-технологии как проблема психологических исследований.
- Определение и структура эффективности ассессмент-технологии.
- Практика расчета эффективности ассессмент-технологии.
- Теоретическая (методологическая) и организационная эффективность ассессмент-технологии. - Методическая и экономическая эффективность ассессмент-технологии.
- Ассессмент-технология, как основа личностно-профессиональной диагностики персонала организации.
- Структура диагностической работы психолога в процессе профессионального психологического отбора и распределения персонала организации.
- Анализ и особенности применения методов ассессмент-технологии.
- Особенности работы психолога в процессе (по этапам) психологического сопровождения личностно-профессионального развития персонала: - адаптация, - становления, - повышение квалификации, - выдвижения на руководящую (вышестоящую) должность, - в конфликтных и экстремальных ситуациях

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

- 1. Методика проведения диагностического консультирования.
- 2. Методы диагностики корпоративной культуры предприятия.
- 3. Диагностика состояния системы управления коммерческого предприятия.
- 4. Диагностика состояния системы управления государственных учреждений или муниципальных предприятий.
- 5. Диагностика финансовой деятельности предприятия.
- 6. Диагностика состояния деятельности маркетинговых служб предприятия.
- 7. Диагностика деятельности компании по организации связей с общественностью.
- 8. Диагностика методов организации производства предприятия.
- 9. Диагностика состояния деятельности компании по комплектованию штатов, отбору персонала, планированию человеческих ресурсов.
- 10. Диагностика системы мотивации и вознаграждения персонала компании.
- 11. Диагностика трудовых отношений между администрацией и персоналом предприятия.
- 12. Диагностика и прогнозирование банкротства предприятия.
- 13. Диагностика состояния предприятия по степени готовности использования информационных технологий в бизнесе и вывода бизнеса в Интернет.
- 14. Обзор методов детального анализа состояния предприятия.
- 15. Практические примеры анализа состояния предприятий с помощью различных диагностических процедур.

Типовые индивидуальные задания

1. Проблемное поле организационной диагностики. Проблемы и задачи.
2. Понятие, структура и особенности функциональной организации предприятия.
3. Этапы исследования организационной структуры предприятия.
4. Понятие о социотехнической системе и её характеристика.
5. Теоретические основы организационной диагностики.
6. Психологические подходы к исследованию профессиональной и организационной деятельности.
7. Технология организационной диагностики предприятия.
8. Результаты организационной диагностики и их использование в целях повышения эффективности профессиональной деятельности.
9. Понятие о моделях организационной диагностики предприятия.
10. Методическое обеспечение организационной диагностики.
11. Основные этапы организационной диагностики.
12. Ассессмент

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета.

Типовые вопросы к аттестации

1. Уровни организационной диагностики.
2. Виды и этапы организационной диагностики.
3. Проблемное поле организационной диагностики. Проблемы и задачи.
4. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.
5. Понятие, структура и особенности функциональной организации предприятия.
6. Стратегии функциональной организации предприятия.
7. Характеристика структурных элементов функциональной организации предприятия (производственная, локальная социальная и индивидуальная структуры).
8. Требования к совершенствованию функциональной организации предприятия.
9. Анализ организационных структур предприятий (содержание и особенности).
10. Типология структур организационных систем.
11. Этапы исследования организационной структуры предприятия.
12. Понятие о социотехнической системе и её характеристика.
13. Характеристика предпосылок для проведения организационной диагностики предприятия.
14. Определение организационной диагностики, виды организационной диагностики предприятия.
15. Объект, предмет, цели и задачи организационной диагностики предприятия.
16. Направления и структура организационной диагностики предприятия.
17. Теоретические основы организационной диагностики.
18. Психологические подходы к исследованию профессиональной и организационной деятельности.
19. Особенности исследования системы управления организацией.
20. Методологические основы изучения профессиональной пригодности персонала.
21. Технология организационной диагностики предприятия.
22. Результаты организационной диагностики и их использование в целях повышения эффективности профессиональной деятельности.
23. Понятие о моделях организационной диагностики предприятия.
24. Ситуационная модель М. Вайсборда и её особенности.
25. Конгруэнтная модель Д. Надлера и М. Тишмана.
26. Модель системно-ситуативного анализа Б. Шведина.
27. Методическое обеспечение организационной диагностики.
28. Методы оценки персонала.
29. Методы исследования профессиональной деятельности.
30. Методы оценки организационной структуры и коммуникации.
31. Методы оценки социально-психологического климата и удовлетворенности трудом.

32. Фокус-группа как метод диагностики организации.
33. Особенности использование глубинных интервью в организационном консультировании. 34. Основные этапы организационной диагностики.
35. Характеристика методов диагностики организационных изменений.
36. Принципы ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
37. Закономерности ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
38. Механизмы ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
39. Стратегии и тактики ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
40. Ассессмент-технология и ее место в психологической науке.
41. Психометрия, понятие о психологическом измерении.
42. Применение статистических методов в психологических измерениях.
43. Стандартизация эмпирических данных.
44. Требования к ассессмент-технологии.
45. Проблемы объективности ассессмент-технологии.
46. Понятие об основных психодиагностических методиках.
47. Классификация психодиагностических методик. Технологический подход С.Розенцвейга.
48. Применение качественных методов ассессмент-технологии личностнопрофессионального развития персонала организации.
49. Триангуляция как принцип ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
50. Анализ профессиональной деятельности. Подходы и методы.
51. Профессиография. Роль и значение профессиографии в оптимизации ассессменттехнологии личностно-профессионального развития персонала организации.
52. Методика разработки профессиограмм и психограмм.
53. Юридические аспекты реализации ассессмент-технологии личностнопрофессионального развития персонала организации.
54. Организация и порядок мероприятий реализации ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
55. Подготовка и документальное оформление методического инструментария реализации ассессмент-технологии личностно-профессионального развития персонала организации.
56. Моделирование деятельности и модели личностно-профессионального развития персонала.
57. Составление номинативно-содержательной модели профессиональной деятельности.
58. Разработка методической и математической моделей ассессмента личностнопрофессионального развития персонала организации.
59. Разработка организационной модели ассессмента личностно-профессионального развития персонала организации.
60. Проверка эффективности результатов ассессмента личностно-профессионального развития персонала организации.

Вопросы для тестирования по дисциплине

1. Целью организационной диагностики является:

- А. Формирование общего представления о предприятии
- Б. Составление перечня необходимых действий для разрешения проблемной ситуации

В. Разработка стратегии развития предприятия

Г. Моделирование бизнес-процессов

2. Организационная диагностика ориентирована на:

А. Выявление «узких» мест в системе управления

Б. Создание конкурентных преимуществ

В. Освоение инноваций

Г. Анализ конъюнктуры рынка

3. Организационная диагностика является:

А. Заключительным этапом процесса совершенствования управления

Б. Первым этапом процесса совершенствования управления

В. Этапом процесса разработки нового продукта или услуги

Г. Одной из функций управления

4. Наиболее значимая информация может быть получена при исследовании:

А. Условий найма и увольнения сотрудников

Б. Принципов распределения материальных и финансовых ресурсов между подразделениями

В. Производственных процессов

Г. Сбытовой политики

5. К преимуществам коллективной диагностики можно отнести:

А. Невысокую стоимость

Б. Неочевидность диагностики

В. Универсальный характер

Г. Длительность

6. Диагностика структуры управления предполагает анализ:

А. Организационной культуры

Б. Отношений с профсоюзами

В. Организационной стратегии

Г. Неформальных групп

7. Анализ связей фирмы с внешней средой позволяет судить:

А. Об эффективности системы управления в целом

Б. О степени ориентации на запросы потребителей

В. О политике организации в области ресурсосбережения

Г. О степени влияния кадровой политики на результаты деятельности предприятия

8. Диагностика качества принимаемых решений включает в себя:

А. Оценку стиля руководства, принятого в организации

Б. Анализ организационной структуры предприятия

В. Оценку системы контроля

Г. Исследование взаимоотношений в коллективе

9. Наиболее распространенным методом диагностики является:

- А. Поведенческая диагностика
- Б. Наблюдение
- В. Сравнение
- Г. Анализ показателей рентабельности

10. При организационной диагностике основное внимание уделяется:

- А. Историческим аспектам развития предприятия
- Б. Основным взаимоотношениям и пропорциям организации
- В. Соответствию деятельности организации соответствующей законодательной базе
- Г. Системе обеспечения информацией и ее безопасности

**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;	Тема раскрыта полностью.

	2. Глубина проработки проблемы; 3. Представление информации; 4. Информативность и оформление презентации; 5. Ответы на вопросы.	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 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; 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-3	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.
1.	Тестирование	Полнота знаний	«отлично» - процент правильных

	(на зачете)	теоретического контролируемого материала. Количество правильных ответов.	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; Наглядность и иллюстративность примеров; Интеграция знаний из междисциплинарных областей; Наличие связей теоретических положений с	2	5	3-5 мин.

		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 4 семестре для обучающихся очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очной и 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.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций/ индикаторов	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	зачет 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

Составитель: Небродовская-Мазур Е.Ю., канд. психол. наук