

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.09.2016 09:46:03

Уникальный программный идентификатор:

a5da3d9896e9d055380ebf9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования

«Московский психолого-социальный университет»

Получено 01.09.2016 09:46:03, серия 90/L01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90A01 №0002920 (бессрочно)

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

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине
Психология труда**

**Уровень высшего образования
БАКАЛАВР**

**Направление подготовки
37.03.01
Психология**

**Наименование
Психологическое консультирование**

**Квалификация
бакалавр**

**Форма обучения
очная, очно-заочная**

**Москва
2026**

Лист согласований

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология (профиль Психологическое консультирование) по дисциплине **Психология труда**

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры нейропсихологии и нейрокоучинга

протокол № 6 от «25» 12. 2025 г.

Согласовано:

Директор международного института
консультативной психологии,
психоанализа и нейропсихологии



Е.Ю. Небродовская-Мазур

Исполнители:

доцент кафедры организационной психологии и психологии труда
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.....	5
Раздел 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	14
Ключи правильных ответов к фонду оценочных средств.....	18

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

Код компетенции	Результаты освоения ООП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ОПК-1	способность осуществлять научное исследование в сфере профессиональной деятельности на основе современной методологии.	ОПК-1.1. Анализирует современные достижения психологической науки и практики, планирует этапы научного исследования.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-1.2. Представляет результаты научных исследований в различных формах (научные публикации, доклады).	
ОПК-4	способность использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования.	ОПК-4.1. Проводит консультирование населения, малых групп и организаций по конкретным психологическим проблемам.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-4.2. Проводит скрининговые обследования с целью анализа динамики психического развития, определяет круг лиц, нуждающихся в психологической помощи; оказывает психологическую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья при организации инклюзивного образования	
ОПК-6	способность оценивать и удовлетворять потребности и запросы целевой аудитории для стимулирования интереса к психологическим знаниям, практике и услугам.	ОПК-6.1. Выявляет актуальные проблемы и цели субъектов процесса, на основании которых разрабатывает программы психолого-профилактической и просветительской деятельности.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-6.2. Участвует в проведении профилактических мероприятий и ведет просветительскую работу по повышению психологической культуры участников образовательных отношений, по формированию ценности здорового и безопасного образа жизни.	
ОПК-8	способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Выявляет потребности в основных видах психологических услуг и организует работу психологической службы в организациях разного типа.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ОПК-8.2. Проектирует деятельность психологической службы в организациях разного типа	

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.

2.1. 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

2.2. 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

2.3. 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

2.3.1. Задания для проведения текущего контроля обучающихся

Тема 1. Теоретические и методологические основы психологии труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Современное состояние психологии труда.

Тема 2. Методы психологии труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Эксперименты, применяющиеся в психологии труда. Эксперименты Ф. Тейлора.

Эксперименты Э. Мейо. Эффект Хотторна.

Тема 3. Эргатические функции и эргатическая система.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Психологическое понимание труда и профессии. Труд как общекультурное явление. Представление о коллективном труде (по А.Н. Леонтьеву). Психические свойства, состояния и процессы как профессионально важные качества (ПВК) субъекта труда. Особенности психических функций и процессов в труде.

Тема 4. Психологическое профессиоведение.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Уровни анализа трудовой деятельности. Уровни системного анализа трудовой деятельности (Е.М. Иванова). Трудовая деятельность как система, уровни анализа трудовой деятельности (В.Д. Шадриков).

Главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда. Возможные пути решения проблемы справедливой оценки общественной значимости (вклада) по конкретным профессиям.

Тема 5. Психология трудовой мотивации.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации. Основные составляющие понятия "значимость труда". Внешние и внутренние мотивационные факторы труда (по А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелеву).

Тема 6. Формирование и развитие человека как субъекта труда.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Психологические проблемы трудовой деятельности.

Кризисы профессионального становления.

Профессиональное выгорание специалистов помогающих профессий: структура, факторы развития, профилактика.

Социально-психологические аспекты трудовой деятельности. Понятие о социально-психологическом климате трудового коллектива.

Профессионал как субъект организационных отношений. Проблема влияния стиля руководства трудовым коллективом и профессиональной эффективности персонала.

Тема 7. Основы профессионального самоопределения.

Перечень вопросов для обсуждения на практических занятиях:

Основные методы профориентации.

Общее представление о практической профориентационной методике.

Информационно-справочные методы.

Методы профдиагностики, профотбора и профподбора.

Методы морально-эмоциональной поддержки.

Методы помощи в принятии решения.

Основные стратегии организации профориентационной помощи.

Типы профконсультаций.

Допустимые (желательные) и нежелательные стратегии профконсультационной помощи.

Примерный вариант теста

Темы: 1 - 7.

1. **Что является предметом психологии труда:**

а) Психологическая сущность трудовой деятельности;

б) Особенности личности трудящегося, как её профессиональные способности;

- в) Взаимодействие личности трудящегося с производственной средой;
- г) Все предыдущие ответы верны.

2. Какие исторические и экономические факторы повлияли на возникновение и развитие психологии труда:

- а) Технический прогресс и рост производства;
- б) Увеличение числа свободной рабочей силы;
- в) Появление новых исследований в области физиологии человека;
- г) Все предыдущие ответы верны.

3. Каким этапом в развитии отечественной психологии труда стало построение психологии труда в русле психотехники:

- а) Первым (до 1918г.);
- б) Вторым (1918-1936);
- в) Третьим (1937-1949);
- г) Четвертым (с1950).

4. Кто первым ввел термин «психотехника»:

- а) Вильям Штерн;
- б) Гюго Мюнстенберг;
- в) Фредерик Тейлор;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

5. Какой из следующих методов не является специальным методом психологии труда:

- а) Трудовой метод;
- б) Метод искусственного изменения структуры действий;
- в) Метод критических инцидентов;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

6. Какой из нижеперечисленных методов применим только для анализа «высших» профессий:

- а) Биографический метод;
- б) Трудовой метод;
- в) Метод критических инцидентов;
- г) Метод экспертных оценок.

3. К основным группам психических регуляторов функционирования и формирования человека как субъекта труда относятся:

- а) Образ объекта;
- б) Образ субъекта;
- в) Образ субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений;
- г) Все предыдущие ответы верны;

8. К эргатическим системам относятся:

- а) Система «субъект труда - трудовой коллектив - предмет труда - средство труда - производственная среда»;
- б) Система «человек-машина»
- в) Система «человек – техника - среда»;
- г) Все эти системы.

9. Эргатическая функция это:

- а) Трудовая функция (человека);
- б) Функция средства производства;
- в) Функция, характеризующая данную эргатическую систему;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

10. К какому классу эргатических функций относится выбор и построение режима работы:

- а) Функции духовного производства;
- б) Функции производства полезных действий обслуживания и самообслуживания;

- в) Функции производства упорядоченности социальных процессов;
- г) Функции материального производства.

11. К какому классу основных средств труда относятся позы, речи, жесты, выражение лица субъекта труда:

- а) Средства воздействия на предметную ситуацию;
- б) Внешние функциональные средства труда;
- в) Невербальные внутренние функциональные средства труда;
- г) Вербальные функциональные средства труда.

12. Что из следующего списка не является средством труда:

- а) Термометр;
- б) Электродрель;
- в) Интонация речи педагога;
- г) Груз шофера;

13. Понятие трудового поста ближе всего к понятию:

- а) Определенной области приложения сил человека;
- б) Целей, представлений о результате труда;
- в) Рабочего места;
- г) Производственной среды (предметные, информационные, социальные условия труда).

14. Какое из следующих утверждений о сути «золотого правила» психологии труда является неверным:

- а) «золотое правило» касается изменений в системе «человек-предмет труда - средство труда - среда»;
- б) «золотое правило» касается проблем взаимосоответствия человека и трудового поста;
- в) «золотое правило» касается проблемы рассогласования субъективных и объективных целей трудового поста;
- г) «золотое правило» касается проблем контрмероприятий при перераспределении функций в эргатической системе или между такими системами;

15. Какое из следующих утверждений относительно этапов развития человека, как субъекта труда (по Е.А. Климову) является неверным:

- а) стадия овладения учебной деятельностью предшествует стадии оптанта;
- б) стадия адепта наступает после стадии адаптанта;
- в) стадия интернала наступает после стадии адаптанта;
- г) стадии адепта предшествует стадия оптанта;

16. Какие из перечисленных компонентов не входят в состав уровня деяний в структуре субъекта труда:

- а) общие способности (активность, саморегуляция);
- б) специальные способности, конкретные мотивы деятельности;
- в) характер, как система отношений к разным сторонам действительности;
- г) способность отображения действительности на сенсорном, перцептивном и репрезентативном уровнях;

17. К какому типу противоречий в развитии и функционировании профессионала (по А.К Марковой) можно отнести хорошую память на знаково-символические объекты, общительность, непоседливость и организаторские способности у человека, занятого программированием на ЭВМ:

- а) в структуре компетентности;
- б) в структуре личностных ценностей;
- в) в структуре человека как субъекта деятельности;
- г) между особенностями данного профессионала и социальной средой;

18. На какой ступени иерархии потребностей А. Маслоу находится человек, после долгого пребывания в статусе безработного?

- а) Физиологические потребности;
- б) Потребность в безопасности;
- в) Социальные потребности;
- г) Эгоистические потребности.

19. **Что является главным мотиватором в системе трудовых мотиваций М.**

Вудкока и Д. Фрэнсиса:

- а) удобная и чистая столовая;
- б) хорошая система медобслуживания;
- в) признание и уважение окружающих;
- г) владение информацией.

20. **Какая модель трудового поведения лучше всего описывает поведение человека, который часто волнуется по поводу поставленной перед ними цели еще до того, как приступил к ее выполнению:**

- а) установка на напряжение - поведение пассивное;
- б) установка на расслабление - поведение пассивное;
- в) установка на напряжение - поведение активное;
- г) установка на расслабление – поведение активное.

21. **К какой из четырех концепций лидерства относится континуум стилей лидерства Р. Лайкерта:**

- а) теория черт;
- б) поведенческий подход;
- в) ситуационный подход;
- г) теория адаптивного руководства.

22. **К какой группе качеств руководителя относятся контактность и коммуникабельность:**

- а) Профессиональных качеств;
- б) Личных качеств;
- в) Деловых качеств;
- г) Все предыдущие ответы верны.

23. **Какие из следующих конфликтов не относятся к внешним:**

- а) Конфликт «выбора наименьшего зла» (ролевой конфликт);
- б) Конфликт, вызванный столкновением материальных интересов;
- в) Конфликт, вызванный несовпадением индивидуальных и групповых норм поведения;
- г) Конфликт, вызванный стремлением к доминированию.

24. **Под каким лозунгом действует практик (классификация типов поведения в конфликтах Н. Обозова):**

- а) Лучше плохой мир, чем хорошая война;
- б) Лучшая защита – нападение;
- в) Пускай думает, что он победил;
- г) Победитель всегда прав.

25. **Что из нижеперечисленного не характеризует деловое обсуждение:**

- а) Проходит под лозунгом «выигрыш-выигрыш»;
- б) Готовность идти на компромисс;
- в) Избегание самораскрытия;
- г) Поиск общих интересов.

26. **Какой из следующих этапов конфликта не является вторым (в различных концепциях):**

- а) Основная фаза;
- б) Апогей;
- в) Инцидент;
- г) Обнаружение конфликта.

27. От чего зависят функциональные состояния в трудовой деятельности:

- а) От цели деятельности человека;
- б) От оценки ситуации;
- в) От степени данного состояния;
- г) Все предыдущие ответы верны.

28. Какая фаза работоспособности не входит в период вработываемости:

- а) Фаза мобилизации;
- б) Фаза первичной реакции;
- в) Фаза гиперкомпенсации;
- г) Фаза субкомпенсации.

29. Какая фаза работоспособности характеризует развитие утомления:

- а) Фаза гиперкомпенсации;
- б) Фаза компенсации;
- в) Фаза субкомпенсации;
- г) Все ответы неверны.

30. Что не является психологическим проявлением монотонии:

- а) Появление скуки;
- б) Быстрое развитие процессов торможения в ЦНС;
- в) Резкое снижение интереса к деятельности;
- г) Ослабление стимулов к труду.

31. К какому этапу анализа профессиональной деятельности относится методика выделения профессионально важных качеств с помощью аналитического графика (С.М. Борисова):

- а) Сбор информации;
- б) Составление профессиограммы;
- в) Использование профессиограмм;
- г) Все ответы неверны.

32. Какая из профессий относится к профессии типа «человек - знаковые системы»:

- а) Штурман;
- б) Санитар;
- в) Журналист;
- г) Геолог.

33. Какая из профессий относится к гностической группе (в зависимости от целей труда):

- а) Писатель;
- б) Программист;
- в) Врач;
- г) Учитель.

34. Какое противоречие в «треугольнике выбора профессии» решает профессиональное просвещение:

- а) Между «хочу» и «надо»;
- б) Между «хочу» и «могу»;
- в) Между «могу и надо»;
- г) Все предыдущие ответы верны.

35. К какому кластеру в структуре профориентационных услуг относится получение информации о вакансиях:

- а) Организационно-правовое обеспечение профессиональной адаптации;
- б) Первичное информационное обеспечение;
- в) Психологическое обеспечение профессионального выбора;
- г) Вторичное информационное обеспечение.

36. Какие из профориентационных услуг не относятся к психологическому

обеспечению профессиональной адаптации:

- а) Помощь в выработке индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- б) Обучение навыкам поведения при прохождении конкурса на занятие вакансии;
- в) Консультация о том, как следует искать работу;
- г) Прояснение профессиональных склонностей.

37. Что не относится к субъективным критериям производственной адаптации:

- а) Удовлетворенность своей работы;
- б) Стремление совершенствоваться в профессии;
- в) Удовлетворенность отношениями в рабочем коллективе;
- г) Сознательное соблюдение производственных условий.

38. Первым ввел термин «профотбор»:

- а) Вильям Штерн;
- б) Гюго Мюнстенберг;
- в) Фредерик Тейлор;
- г) Все предыдущие ответы неверны.

39. Какой термин характеризует совокупность изменений в организме, вызванных работой:

- а) Раздражение;
- б) Возбуждение;
- в) Напряжение;
- г) Утомление.

40. Какой из методов не применяется при отборе персонала:

- а) Кадровое интервью;
- б) Анкетирование;
- в) Имитационное тестирование;
- г) Метод стандартных оценок.

2.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

1. Предмет и задачи психологии труда
2. Место психологии труда среди других наук и о труде
3. История развития зарубежной психологии труда
4. История развития отечественной психологии труда
5. Отрасли психологии труда
6. Методы психологии труда
7. Наблюдение как метод психологии труда
8. Опрос как метод психологии труда
9. Тестирование как метод психологии труда
10. Экспериментальные методы в психологии труда
11. Профессиограмма. Типы профессиограмм
12. Психологические регуляторы труда
13. Психологическая структура трудовой деятельности
14. Трудовые мотивы: понятие и характеристика
15. Теории мотиваций
16. Общая характеристика целей труда
17. Общая характеристика предмета труда
18. Классификация средств труда
19. Общая характеристика условий труда.
20. Общая характеристика и классификация трудовых действий
21. Понятие эргатической функции. Классификация эргатических функций
22. Трудовой пост и его структура

23. Психология профпригодности. Основные компоненты пригодности человека к работе
24. Этапы профориентационной работы с молодежью
25. Половые и гендерные аспекты выбора профессии
26. Общая характеристика профессии
27. Типология профессий по Е.А. Климову
28. Общая характеристика профессий типа: человек – техника
29. Общая характеристика профессий типа: человек – природа
30. Общая характеристика профессий типа: человек – знак
31. Общая характеристика профессий типа: человек – человек
32. Общая характеристика профессий типа: человек – художественный образ
33. Классификация профессий по Дж.Холланду
34. Человек как субъект труда
35. Профессионально важные качества профессионала
36. Психологическая структура субъекта труда
37. Развитие человека как субъекта труда
38. Стадии развития профессионала (по Е. А. Климову, А. К. Марковой)
39. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
40. Профессиональные деструкции личности
41. Психологические детерминанты профессиональных деструкций
42. Кризисы профессионального развития
43. Основные направления профконсультирования
44. Типы профконсультации и психотехнологии профконсультирования
45. Психологическое сопровождение профессионального становления личности
46. Профессиональное самоопределение личности. Типы профессионального самоопределения личности по Н. С. Пряжникову
47. Профессиональное самоопределение личности на разных этапах онтогенеза
48. Конфликты профессионального самоопределения
49. Понятие о профессиональной идентичности личности
50. Основные направления работы социального психолога в организации
51. Психологический отбор и оценка персонала
52. Соотношение понятий руководства и лидерства в трудовом коллективе
53. Понятие, типология и методы изучения социально-психологического климата трудового коллектива
54. Психология карьеры

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Оценивание устного опроса (индивидуального, фронтального)

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Правильность формулировок и раскрытия содержания категорий; 2. Отражение закономерностей развития процессов и явлений,	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в ответах нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
Хорошо	раскрытие причинно-следственных связей; 3. Самостоятельность суждений по отдельным проблемам;	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок;

	4. Аргументация авторской позиции; 5. Наглядность и иллюстративность примеров;	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 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;	Выполнено 90 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос
Хорошо	2. Своевременность выполнения задания;	Выполнено 70 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.
	3. Правильность ответов на вопросы;	
	4. Самостоятельность тестирования;	
Удовлетворительно	5. и т.д.	Выполнено 50 и более % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со

		стилистическими и орфографическими ошибками.
Неудовлетворительно		Выполнено 49 и менее % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях)

Оценивание экзамена

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.

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	Раскрытие темы; Понимание и обоснование значимости раскрываемой темы; Глубина	2	5	10-15 мин.

	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.	проработки проблемы; Представление информации; Информативность и оформление презентации; Ответы на вопросы			
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 профессиональной деятельностью).	2	5	3-5 мин.
Тест	Система тематических заданий, позволяющая автоматизировать процедуру	Полнота выполнения тестовых	2	5	40 мин.

	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)	задания; Своевременность выполнения задания; Правильность ответов на вопросы; Самостоятельность тестирования.			
--	---	--	--	--	--

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 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 в 6 семестре для обучающихся очной формы обучения; в 5-ом семестре для очно-заочной формы обучения. Форма контроля для очной и для очно-заочной форм обучения – экзамен.

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

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на рабочую программу дисциплины, основную и дополнительную литературу. Основное в подготовке к сдаче экзамена - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать промежуточную аттестацию. При подготовке к экзамену обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается экзамен. Подготовка обучающегося к экзамену включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену по темам курса; подготовка к ответу на вопросы.

Оценка знаний обучающегося на экзамене определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им задания.

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Экзамен	Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.	оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком; оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа; оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в билете, ориентироваться в системе дисциплины, знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком; оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.