

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.05.2026 18:59:24

Уникальный программный ключ:

a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»

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

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

**Международный институт консультативной психологии психоанализа и
нейропсихологии**

**Фонд оценочных средств
по дисциплине: «Психология управления социальными системами»**

**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 социальными системами» 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

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

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-1.	Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в политической сфере	ПК-1.1. Способен планировать и разрабатывать программы научных исследований субъектов политической власти. ПК-1.2. Способен реализовывать научно-исследовательские программы в политической сфере.	<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.

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
Задания с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

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
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

Тест для проверки сформированности компетенции ПК-1

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частных, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя все варианты, кроме:

- 1). Наем
- 2). Адаптацию
- 3). Оценку
- 4). Реструктуризацию**

2. В решениях по результатам собеседования, как основного этапа отбора будущих сотрудников, решающее слово принадлежит:

1). Будущим непосредственным руководителям

2). Менеджеру организации по кадрам

3). Финансовой дирекции организации

4). Ведущим специалистам организации

3. В четырех шаговую схему проведения аттестационных собеседований не входит:

1). Подготовка

2). Настройка на собеседование

3). Собеседование

4). Тестирование

4. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит:

1). Увеличение текучести кадров

2). Порождение потенциально разрушительных для организации слухов

3). Снижение трудовой мотивации

4). Все названное

5. Кадровый менеджмент представлен несколькими основными парадигмами, укажите лишнюю:

1). Доктрина научной организации труда

2). Доктрина человеческих отношений

3). Доктрина социальных отношений

4). Доктрина командного менеджмента

6. Среди типов профессиональной культуры кадрового менеджмента, укажите лишней:

1). Бюрократическая организационная культура

2). Демократическая организационная культура

3). Предпринимательская организационная культура

4). Партиципативная организационная культура

7. В теории и практике управления человеческой стороной организации можно выделить несколько концепций, укажите лишнюю:

1). Исполнения трудовых ресурсов

2).Управления отношениями

3).Управления персоналом

4).Управления человеческими ресурсами

8.Теория трудовой мотивации Ф.Герцберга включает факторы:

1).Гигиенические факторы и мотиваторы

2).Финансовые и эмоциональные

3). Прямые и косвенные

4). Экономические и социальные

9.Среди типов кадровой политики, укажите лишний:

1).Пассивная

2).Реактивная

3).Прогрессивная

4).Активная

10. Воздействие на поведение с помощью манипуляций применяется в отсутствие формальной власти. Ими обычно пользуются.

1).Начальники по отношению к подчиненным

2).Коллеги по отношению друг к другу

3).Подчиненные по отношению к начальникам

4). Менеджер по отношению к своему секретарю

11. Менеджер должен:

1). Единично выдвинуть цели, которые соответствуют его планам

2). Привлечь к постановке целей как можно больше сотрудников

3). Поручить определение целей одному-двум подчиненным

4). Привлечь к постановке целей неформального лидера

12. Предположения «люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы»,

«чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль, угрозу наказания» относятся:

1).К теории «Y»

2).К теории«X»

3).К теории «V»

4).К теории « Z»

13. Психологический критерий эффективности организации включает в себя все перечисленное, кроме:

- 1). Удовлетворенность работников членством в коллективе и трудом
- 2). Мотивация сотрудников
- 3). Производительность труда**
- 4). Авторитет руководителя

14. К основным кадровым процессам относятся все перечисленное, кроме:

- 1). Набор персонала
- 2). Адаптация персонала
- 3). Повышение производительности труда персонала**
- 4). Мотивация и стимулирование

15. В соответствии с теорией А. Маслоу необходимо, чтобы руководитель:

- 1). Понимал, что необходимо периодически повышать зарплату, удовлетворять потребности человека в социальном статусе
- 2). Попытался выяснить, что стимулирует работника**
- 3). Сосредоточился на эгоистических интересах человека
- 4). Позаботился о гарантиях безопасности

16. Отношения, в которых формируется лидер, разделяют на:

- 1). Горизонтальные и вертикальные
- 2). Условные и безусловные
- 3). Деловые и эмоциональные**
- 4). Конфликтные и неконфликтные**

17. Процесс адаптации новых работников включает в себя несколько этапов, укажите лишний:

- 1). Оценка уровня подготовки новичка
- 2). Ориентация
- 3). Действенная адаптация
- 4). Стабилизация**

18. Основные подходы к оценке труда, укажите лишний:

- 1). Оценка результата
- 2). Оценка поведения
- 3). Оценка профессиональных знаний**
- 4). Рейтинги успешности

19. Анализ результатов аттестации включает в себя все перечисленное, кроме:

- 1). Оценка труда
- 2). Оценка персонала

3).Оценка текучести персонала

4).Собеседование по результатам

20.«Управленческая решетка Блэйка и Мутона» – это:

1).Схема, определяющая 5 основных стилей руководства и ранжирующая соотношение «забота о человеке» и «забота о производстве»

2).Система лидерства

3).Картина поведенческого подхода к лидерству

21.Система корпоративного кадрового менеджмента должна интегрировать технологии, кроме:

1). Управления репутацией (моральный капитал)

2). Психологического контракта (социальный капитал)

3). Организационного научения (культурный капитал)

4). Формирования профессиональных знаний (профессиональный капитал)

22.Роли, ключевые для профессии менеджера по персоналу.

Исключите лишнюю:

1). Кадровый стратег

2). Руководитель службы управления персоналом

3). Кадровый технолог

4). Кадровый тактик

23.В управленческой практике выделены три основных типа организационной структуры, укажите лишний тип:

1). Линейная

2).Производственная

3).Функциональная

4).Адаптивная

24.Среди существующих форм управления отметьте лишнюю:

1). Коллективистская управленческая форма

2).Индивидуальная управленческая форма

3).Рыночная управленческая форма

4).Бюрократическая управленческая форма

25. Современные методы управления персоналом могут быть объединены в три группы, исключите лишнюю:

1). Методы формирования кадрового состава организации

2). Методы поддержания работоспособности персонала

3). Методы изучения совместимости персонала

4). Методы оптимизации кадрового потенциала

26. К методам набора персонала из внутреннего источника относятся все нижеперечисленное, кроме:

- 1). Внутренний конкурс
- 2). Поиск через средства массовой информации**
- 3). Совмещение профессий
- 4). Ротация

27. К внешним источникам подбора персонала все, кроме: 1). Центры занятости

- 2). Агентства по найму (кадровые агентства)
- 3). Самостоятельный поиск через средства массовой информации
- 4). Информирование коллектива о вакансиях**

28. До принятия решения о приеме на работу кандидат должен пройти несколько ступеней отбора, кроме:

- 1). Предварительную отборочную беседу
- 2). Заполнение бланка заявления
- 3). Анкетирование**
- 4). Тестирование**

29. К методам оценки персонала относятся все перечисленные, кроме:

- 1). Центры оценки персонала
- 2). Тестирование (тесты на профпригодность, общие тесты способностей, личностные тесты)
- 3). Биографический метод
- 4). Профессиографический метод**

30. Среди некоторых фаз развития профессионала выделите лишнюю:

- 1). Оптант
- 2). Адепт, адаптант
- 3). Интернал, мастер
- 4). Экстернал**

Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции ПК-1

Провести опрос работников с целью изучения факторов, влияющих на их профессиональную деформацию личности и предложить свои рекомендации по профилактике одного из этих факторов: (анкета, результаты опроса, рекомендации).

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Экстремальные условия;
- 2). Отсутствие контроля;

- 3). Властные полномочия;
- 4). Уровень заработной платы;
- 5). Стаж работы;
- 6). Национальные особенности;
- 7). Специфика работы;
- 8). Возраст;
- 9). Темперамент;
- 10). Характер;
- 11). Особенности личностной мотивации;
- 12). Культурный уровень.

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

9 баллов – на основе проведенного опроса работников изучены факторы, влияющие на их профессиональную деформацию личности и разработаны соответствующие рекомендации;

6 баллов – проведен анализ одного из факторов, влияющих на профессиональную деформацию личности работников и разработаны соответствующие рекомендации;

3 балла – проанализировано влияние одного из факторов на профессиональную деформацию личности работников.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенции ПК-1 - готовности модифицировать, адаптировать существующие и создавать новые методы и методики научно-исследовательской и практической деятельности в определенной области психологии с использованием современных информационных технологий в форме конкретных умений и навыков:

Провести анализ объективных и субъективных факторов, влияющие на успешность профессиональной деятельности руководителя» и представить свои рекомендации по оптимизации одного из этих факторов, согласно предложенному варианту.

Индивидуальные варианты выполнения задания:

- 1). Сфера профессиональной деятельности;
- 2). Уровень руководящей деятельности;
- 3). Качество профессионального образования;
- 4). Стаж работы;
- 5). Отношение со стороны вышестоящего руководителя;
- 6). Корпоративная культура;
- 7). Отношение со стороны коллег;
- 8). Отношение со стороны подчиненных;
- 9). Личностные особенности;
- 10). Профессиональная мотивация;

- 11).Стиль руководства;
- 12).Методы руководства.

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

9 баллов – проведен достаточно полный анализ объективных и субъективных факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя» и представлены рекомендации по оптимизации одного из них;

6 баллов – проведен анализ одного из факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя и представлены рекомендации по его оптимизации;

3 балла – проведен анализ одного из факторов, влияющих на успешность профессиональной деятельности руководителя.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Различия в понятиях «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Методы управления персоналом
4. Экономический подход к управлению персоналом
5. Органический подход к управлению персоналом
6. Гуманистический подход к управлению персоналом
7. История развития служб управления персоналом
8. Основные функции служб управления персоналом
9. Теории человеческого и социального капитала
10. Понятие и значение организационной культуры в развитии организации
11. Содержание организационной культуры
12. Основные типы организационной культуры
13. Факторы привлекательности организационной культуры
14. Понятие «кадровый менеджмент» и его основные теории
15. Понятие, цели и объекты кадровой политики
16. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование кадровой политики
17. Функции кадровой политики
18. Виды кадровой политики
19. Кадровая стратегия и ее типы
20. Цели и задачи кадрового планирования
21. Маркетинг персонала и его функции
22. Внешние и внутренние источники привлечения персонала, их достоинства и недостатки

23. Методы привлечения персонала
24. Задачи и содержание отбора персонала
25. Кадровое собеседование, его виды и задачи
26. Виды интервью
27. Адаптация новых сотрудников и ее виды
28. Этапы адаптации
29. Основные адаптационные технологии
30. Непосредственные формы сокращения персонала
31. Технологии непосредственного сокращения персонала
32. Проблема текучести кадров
33. Понятие «аттестация» и ее цели
34. Объекты оценки (результатов и компетенций)
35. Методы оценки персонала
36. Этапы аттестации
37. Содержательные теории мотивации
38. Процессуальные теории мотивации
39. Особенности экономического стимулирования
40. Особенности неэкономического стимулирования
41. Цели и типы профессионального обучения
42. Виды, характеристики и факторы деловой карьеры
43. Этапы деловой карьеры
44. Планирование и условия деловой карьеры
45. Работа с резервом
46. Стадии формирования резерва
47. Подготовка и отбор резерва
48. Вертикальная и горизонтальная карьера
49. Основные причины профессионального стресса
50. Методы управления профессиональным стрессом
51. Конструктивные и деструктивные конфликты
52. Объективные и субъективные причины конфликтов
53. Анализ конфликтов
54. Виды конфликтов
55. Этапы развития конфликта
56. Производственные конфликты
57. Правовое разрешение трудовых конфликтов
58. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях

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

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Перевод баллов в оценку:

4-балльная шкала	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
100 балльная шкала	90-100	70-89	50-69	0-49
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

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)	Приводит точные определения основных понятий, правильно раскрывает содержание категорий. Доказательно объясняет закономерности развития, раскрывает причинно-следственные связи Демонстрирует полную самостоятельность суждений по отдельным проблемам Аргументирует авторскую позицию в полной мере Раскрывает на примерах изученные теоретические положения Демонстрирует глубокие и прочные знания в системе междисциплинарных связей Правильно раскрывает связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью
Хорошо		Допускает некоторые неточности при определении основных понятий и раскрытии содержания категорий Допускает незначительные неточности при объяснении

		закономерностей развития, раскрытии причинно-следственных связей Демонстрирует значительную самостоятельность суждений по отдельным проблемам Аргументирует авторскую позицию в значительной степени Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям Допускает неточности при интеграции знаний из междисциплинарных областей Допускает некоторые неточности при раскрытии связей теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью
Удовлетворительно		Допускает существенные неточности или использует недостаточно правильные формулировки основных категорий Допускает существенные неточности при объяснении закономерностей развития, раскрытии причинно-следственных связей Демонстрирует частичную самостоятельность суждений по отдельным проблемам Слабо аргументирует авторскую позицию Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений Испытывает затруднения при интеграции знаний из междисциплинарных областей Допускает существенные неточности при раскрытии связей теоретических

		положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью
Неудовлетворительно		Не раскрывает содержания категорий. Отсутствует объяснение закономерностей развития, раскрытие причинно-следственных связей. Суждения по отдельным проблемам отсутствуют. Аргументация отсутствует. Примеры отсутствуют. Не использует знания из междисциплинарных областей. Не раскрывает связи теоретических положений с практикой и будущей профессиональной деятельностью.

Оценивание подготовки доклада, сообщения с презентацией

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Раскрытие темы 2. Понимание и обоснование значимости раскрываемой 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 раскрыта. Проводит анализ темы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы делает и/или обосновывает. Не до конца понимает значимость раскрываемой темы, испытывает незначительные затруднения в ее обосновании. Проводит достаточно полный анализ темы с опорой на достоверные источники информации. В работе использует примеры, при этом имеются ряд незначительных несоответствий и противоречий. Представляемая информация недостаточно систематизирована и/или последовательна. Использованы профессиональные термины. Информация по заявленной теме изложена полно и чётко. Отсутствуют фактические ошибки. Информация избыточна, доклад перегружен фактами и несущественной информацией. Использованы информационные технологии (PowerPoint). Несущественные ошибки в представляемой информации. Ответы на вопросы полные и/или частично полные
Удовлетворительно		Тема раскрыта не полностью. Выводы не делает и/или выводы не

		обосновывает. Не до конца понимает значимость раскрываемой темы, допускает ошибки в ее обосновании. Анализ темы проводит недостаточно полно. В работе использует единичные примеры. При этом имеется ряд несоответствий и противоречий. Представляемая информация не систематизирована и не последовательна. Использованы профессиональные термины. Информация по теме изложена не полностью или с избытком, присутствуют несколько незначительных недочётов. Использованы информационные технологии (PowerPoint). Присутствуют отдельные ошибки в представляемой информации. Только ответы на элементарные вопросы
Неудовлетворительно		Тема не 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. Задание не выполнено.

Оценивание выполнения практических заданий

4-балльная шкала	Показатели	Критерии
Отлично	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания; 4. Самостоятельность решения; 5. и т.д.	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении 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; правильно сделан выбор формул для решения; 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 формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
Неудовлетворительно		Задание не решено.

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 ответа на зачете

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1 .	Зачет ПК-1	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.